Государственное образовательное учреждение высшего

профессионального образования

‹‹Кубанский государственный университет››

Экономический факультет

Специальность: Управление качеством

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра мировой экономики и менеджмента

Курсовая работа

«КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭКОНОМИКЕ СОЦИАЛЬНОГО ПРОГРЕССА»

Работу выполнил(а)

группа 112, факультет экономический, Кандаш Виктория Игоревна

спец. 27.03.02 – управление качеством

Научный руководитель Зарецкий А.Д.

Доктор экономических наук,

профессор кафедры мировой экономики

и менеджмента КУБГУ

Краснодар 2017

С**одержание**

**Введение**………………………………………………………………………3

**1** **Теоретические основы взаимодействия категорий «качество жизни» и «человеческий капитал»**………………………………………...….5

1.1 Историческая трансформация категории «качество жизни».. 5

1.2 Человеческий капитал: понятие, основные характеристики и эволюция подходов к концепции……………………………….……....9

1.3 Взаимодействие факторов качества жизни с человеческим капиталом……………………………………………………………......18

**2 Качество жизни и человеческий капитал в экономике социального прогресса**……………………………………………………………..….20

2.1 Инвестиции в человеческий капитал и их виды…………….… 20

2.2 Методические основы теории управления качеством жизни….27

2.3 Инновации в управлении качеством человеческих ресурсов….29

**3 Уровень жизни и показатель человеческих ресурсов в современной России**………………………………........................................................33

3.1 Уровень жизни в России………………………………………....33

3.2 Уровень жизни в Краснодарском крае………………………….33

**Заключение**……………………………………………………………..35

**Список используемых источников**………………………………….36

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность** темы исследования определяется усилением внимания экономической науки к возможностям человека, к способам их активизации, так как это совпадает с целью рыночной экономики, объектом которой является человек. Большие возможности в этом плане раскрывают взаимосвязанные экономические категории человеческого капитала и качества жизни, которые позволяют изучать многие процессы становления рыночной экономики с позиций человека и общества. В современных условиях приоритетным направлением осуществления социально-экономической политики России является взаимосвязь и взаимозависимость человеческого капитала и качества жизни, в связи с чем продуманное, научно обоснованное регулирование проблем, связанных с ними, приобретает особую актуальность.

Современная экономика должна концентрироваться на удовлетворении потребностей человека.

Особую значимость приобретают вопросы, связанные с характеристикой институциональной среды формирования человеческого капитала и развития качества жизни, значением потребительского рынка для удовлетворения потребностей человека.

Несмотря на относительно небольшое число публикаций по взаимодействию человеческого капитала и качества жизни, их анализ позволяет утверждать, что ввиду сложности и многогранности данной проблемы, не все аспекты достаточно исследованы и проработаны. Это предполагает продолжение исследований в направлении определения условий, признаков и форм эффективного взаимодействия человеческого капитала и качества жизни.

**Объект исследования** **–** развитие человеческого капитала во взаимосвязи с качеством жизни.

**Предмет исследования** – экономические отношения в экономике социального прогресса, возникающие в результате взаимосвязи человеческого капитала и качества жизни.

**Цель исследования:** Основной целью исследования является характеристика взаимосвязи и взаимозависимости человеческого капитала и качества жизни во всем многообразии их институциональных форм и проявлений на современном этапе развития экономической системы.

В соответствии с поставленной целью задачами исследования данной работы являются:

* выполнить теоретико-методический анализ категорий «качество жизни» и «человеческий капитал»;
* рассмотреть эволюцию взглядов на взаимодействие человеческого капитала и качества жизни;
* развить характеристику рыночных отношений в становлении качества жизни.

**Методы исследования:** экономико-статистические, аналитические, экспертных оценок, анализ и синтез, сравнительный анализа.

Научную основу работы составили периодические издания и литература, а также труды отечественных авторов по вопросам изучения качества жизни и человеческого капитала в России и за ее пределами.

В первой главе рассмотрены теоретические вопросы, связанные с изучением рассмотрением взаимодействия человеческого капитала с качеством жизни.

Во второй главе рассмотрены вопросы, связанные с изучением человеческого капитала и качества жизни в рамках экономики социального прогресса.

В третьей главе рассмотрены вопросы, связанные с изучением показателей человеческих ресурсов и уровня качества жизни в России.

Структура работы состоит из введения трех глав, восьми параграфов, раскрывающих сущность работы, а также заключения и списка использованной литературы из тридцати источников.

1. **Теоретические основы взаимодействия категорий «качество жизни» и «человеческий капитал»**
   1. **Историческая трансформация категории «качество жизни»**

Принято считать, что термин «качество жизни» впервые ввел в научный оборот американский экономист *Джон Гелбрейт* в 1958 году в книге «Общество изобилия». Он расширил рамки количественных показателей уровня жизни, определив качество жизни как «возможность потребления благ и услуг». Дж. Гелбрейт указывал, что в обществе, в котором люди голодают, плохо одеты, страдают от болезней, важнейшей задачей экономики является повышение доходов. Именно получаемый человеком доход в первую очередь определяет возможность располагать благами и извлекать из них полезные свойства. Он писал, что «беспокоиться о досуге, возможности предаваться созерцанию, любоваться и думать о других высоких целях жизни можно будет впоследствии, когда каждый будет обеспечен сносным питанием. Даже личная свобода лучше всего гарантируется, а пути спасения души люди наиболее усердно ищут при полном желудке»[4].

Понятие «качество жизни» широко распространено в экономике, политике, социологии, медицине и других областях. Обычно оно основывается на собственной степени удовлетворенности человеком теми или иными характеристиками и условиями. Существуют объективные и субъективные факторы, такие как здоровье, условия окружающей среды, бытовой комфорт, удовлетворение духовных и культурных ценностей, социальное окружение, психологический комфорт и т.п.

**Качество жизни** – универсальный критерий для оценки состояния основных функций человека: физических, психических, социальных и духовных. В последние годы повышение качества жизни и качества сферы услуг становится приоритетным направлением в социальной политике государства[6]. Однако из-за отсутствия единого понятийного аппарата, научных подходов к определению стандартов качества услуг индустрия сервиса пока не занимает соответствующего ее ресурсам места в обеспечении качества жизни.

Именно «качество жизни» выступает как некий футурологический идеал, показательный критерий жизнеспособности будущего общества, критерий перехода к следующему этапу развития цивилизации с новыми отношениями между людьми, в которых на первый план выходят не деньги, а гармония социальных и культурных ценностей.

Как отмечает американский философ *Д. Белл* в концепции постиндустриального общества, «если индустриальное общество определяется количеством товаров, свидетельствующим об уровне жизни, то постиндустриальное общество определяется качеством жизни, измеряемым услугами и удобствами - здравоохранением, образованием, организацией отдыха, развитием искусств, которые сейчас считаются желательными и возможными для всех»[5]. Политика будущего общества, как утверждает он далее, должна быть обращена на удовлетворение «потребности в повышении комфорта, красоте и лучшем качестве жизни, предусматривающем благоустройство наших городов, более дифференцированную и интеллектуальную систему образования и совершенствование характера нашей культуры.. .»

Зарецкий А.Д. в своей монографии «Философские основания экономики социального прогресса» отмечает, что термин «качество жизни» выгодно отличает рыночный характер западного экономической жизни, ее гуманистическую направленность и динамику уверенного повышения уровня благосостояния населения в ней. Он считает, что данное понятие начало олицетворять философию рыночной экономики[9,c.183]

Для того, чтобы более полно понять особенности современной концепции «качества жизни», необходимо учесть, что концепция формировалась изначально в рамках двух, во многом противоположных, подходов. Первичным считается «объективистское» направление, т.е. позитивистско-технократическое, связанное с идеологией либерал-технократизма и реформизма. В нем достижение качества жизни мыслиться в рамках «постиндустриального общества», в которое постепенно преобразуется современный капитализм в ходе развертывания научно-технической революции, рационализации экономики и социального регулирования. Вторым стал субъективистский подход с акцентом на «ощущаемое индивидом качество жизни»[7]. Представителями субъективистского подхода или, так называемой, концепции «ощущаемого качества жизни» являются С.Маккол, А.Мишел, Н.Далкин. Известно, что акцент на субъективных показателях качества жизни делали социологи и психологи. Представители этих научных направлений пришли к выводу, что качество жизни есть единство показателей, которые характеризуют уровень реализации потребностей человека и степень удовлетворенности его осуществлением своих жизненных планов (жизненных стратегий) и соотнесение их, с одной стороны, с минимальными социальными стандартами, с другой стороны – с ресурсными возможностями общества.

Концепция качества жизни, введенная ООН, базируется на приоритетности показателей здоровья, питания, образования.[17] Шведская концепция опирается на качество трудовой жизни, экономические и политические возможности человека, что определяется приоритетами государственной политики в стране. Концепция качества жизни во Франции базируется на показателях численности и состава населения, трудовых ресурсов, условий труда, распределения и использования дохода, условий жизнедеятельности, социальных аспектов.

По мнению социологов Финансового университета при Правительстве РФ, высокое качество жизни человека подразумевает[20]:

* достаточную продолжительность здоровой жизни, поддержанную хорошим медицинским обслуживанием и безопасностью (отсутствием значимых угроз жизни и здоровью),
* приемлемый объем потребления товаров и услуг, гарантированный доступ к материальным благам,
* удовлетворительные социальные отношения, отсутствие серьезных общественных конфликтов и угроз достигнутому уровню благополучия, благополучие семьи,
* познание мира и развитие — доступ к знаниям, образованию и культурным ценностям, формирующим личность и представления об окружающем мире,
* учет мнения индивида при решении общественных проблем, участие в создании общепринятой картины мира и правил поведения человека,
* социальную принадлежность, полноправное участие в общественной и культурной жизни во всех их формах,
* доступ к разнообразной информации, включая сведения о положении дел в обществе,
* комфортные условия труда, дающего простор для творчества и самореализации, относительно короткий рабочий день, оставляющий человеку достаточно свободного времени для различных занятий.

Качество жизни может быть сгруппировано на ряд функциональных составляющих, каждая из которых будет соответствовать некоторому узлу в механизме формирования качественного уровня жизни населения. Синтезируя эти составляющие определенным образом, мы получим в итоге систему из конечного числа блоков, взаимозависимых и взаимосвязанных между собой в соответствии с их задачами и целями. Исследователи выделяют в основном три управленческих подхода (комплексный, системный и аспектный), каждый из которых может быть использован в системе управления качеством жизни.

Комплексное и системное управление качеством жизни включает в себя управление основными составляющими системы качества (рисунок 1). Данная схема отражает основные составляющие управления качеством жизни.

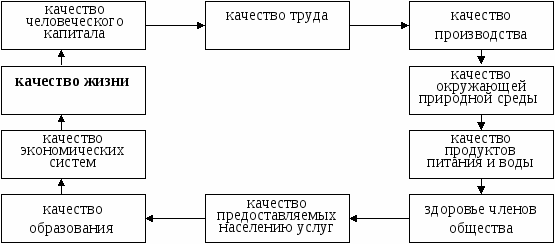


Рис.1

В системе управления качеством жизни населения, с учетом многообразия потребностей человека, коллективов предприятий, населения региона, каждый уровень обеспечивает регулирование конкретной группе потребностей до научно-обоснованного уровня с помощью специального набора инструментов, индикаторов и показателей.

* 1. **Человеческий капитал: понятие, основные характеристики**

**и эволюция подходов к концепции**

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Это наиболее конкретная категория, так как для наилучшее характеристики уровня развития человеческих ресурсов необходимо более двух десятков показателей. Впервые использовал это понятие в 1961 году, американец *Теодор Шульц*, а его последователь- *Гэрри Беккер* развил эту идею с 1965 года, основываясь на эффективности вложений в человеческий капитал. За эту теорию он получил Нобелевскую премию по экономике в 1992 году. На первых этапах человеческий капитал воспринимался лишь как совокупность инвестиций в человека для повышения его способности к труду[3]. В скором будущем будущем это понятие существенно расширилось. Последние расчёты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле понимается как интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включает в себя знания, трудовые ресурсы, интеллектуальный труд, среду обитания.

Человеческий капитал является основным фактором формирования и развития инновационной экономики. Сегодня динамика инновационного развития общества ставится в соответствие с темпами прироста высококвалифицированных кадров, инициированием новых знаний, а на их основе новых технологий и методик хозяйствования. Мы видим, что «на передний план выдвигается способ производства и передачи знаний и, собственно, сам человек – его интеллектуальный потенциал». Более того, предполагается, что человеческий капитал послужит основой для самореализации личности.Структура человеческого капитала рассматривается в двух аспектах: компонентном и качественном.

Анализируя компонентную структуру категории «человеческий капитал», Ф. Нойманн выделяет образование как базисный элемент человеческого капитала, в который входят три состовляющих: общее образование, профессиональное образование и ключевые квалификационные качества. Информационные технологии из средства развития человеческого капитала трансформируются в его структуру, обеспечивая тем самым базис для положительной динамики качества человеческого капитала.[13] Тогда структуру категории «человеческий капитал» в компонентном аспекте определим следующим образом (рис. 1).

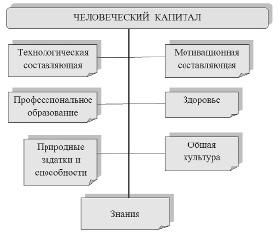


Рис. 1. Структура категории «человеческий капитал». Компонентный аспект

На рисунке 2 представлена структура категории «человеческий капитал» в качественном аспекте.



Под «высокими результатами деятельности» мы понимает научную организацию труда и обеспечение качества выпускаемой продукции.

**Классификация человеческого капитала**:

* индивидуальный человеческий капитал – индивидуальный уровень;
* человеческий капитал организации (фирмы) – микроуровень;
* региональный человеческий капитал – мезоуровень;
* национальный человеческий капитал – макроуровень;
* наднациональный (глобальный) человеческий капитал – глобальный уровень.

Человеческий капитал предусматривает многоуровневую модель развития. Человеческий капитал низшего уровня берет свое начало в познании, обучении, навыках, поведении и иных характеристиках физических лиц. Индивидуальный человеческий капитал производит знания и инновации. Затем индивидуальный человеческий капитал усиливается от взаимодействия со средой, и проявляется как человеческий капитал более высокого уровня в качестве коллективного явления – человеческий капитал организации, национальный человеческий капитал, наднациональный человеческий капитал. При этом проявляется коллективный феномен человеческого капитала и одновременно оставаясь частью индивидуального человеческого капитала.

1. *Индивидуальный человеческий капитал*-это экономический вид таланта,  который включает в себя неотъемлемые личные качества человека, привязанные к его телу и доступные только через его собственную свободную волю, например:

* физическое и психическое здоровье;
* знания, умения, навыки;
* природные способности, способность к нравственным примерам;
* образование;
* творчество, изобретения;
* мужество, мудрость, сочувствие;
* лидерство, непередаваемое личное доверие;
* трудовая мобильность.

Интеллектуальные, эмоциональные и мотивационные навыки, которыми обладают лица, определяют их потенциал и значение в обществе или организации. Каждый из этих элементов индивидуального человеческого капитала способствует успеху не только в профессиональной жизни, но и в личной жизни человека.

Навыки, которые человек приобретает, являются формой капитала – индивидуального человеческого капитала. Навыки приобретаются через преднамеренные инвестиции в образование. Теория человеческого капитала рассматривает образование как товар, который должен быть использован для получения экономической выгоды. Индивидуальный человеческий капитал включает в себя расходы и инвестиции на получение образования и поддержание здоровья, что ведет к увеличению продуктивности носителя данного человеческого капитала.

Стоимость индивидуального человеческого капитала в широком смысле определяется формулой :

http://ekonomika.snauka.ru/wp-content/uploads/2014/10/124.png

где,  
ЧКи – стоимость индивидуального человеческого капитала;  
ПСи – первоначальная стоимость индивидуального человеческого капитала;  
СУЗи=γ1× ПСи – стоимость устаревших знаний индивидуального человеческого капитала;  
СПЗи=γ2× ПСи – стоимость приобретенных знаний, навыков индивидуального человеческого капитала;  
СИи – стоимость инвестиций индивидуального человеческого капитала;  
СЗНи=γ3× ПСи – стоимость неявных знаний, способностей индивидуального человеческого капитала;  
γ1, γ2, γ3, γ4 — весовые коэффициенты, определенные экспертным путем.

1. *Человеческий капитал организации (предприятия, фирмы)*

Человеческий капитал относится к нематериальным активам организации, который не имеют физической формы, но при этом имеет для организации определенную ценность. Человеческий капитал превращается в активы организации. Человеческий капитал не является взаимозаменяемым. В организации индивидуальный человеческий капитал формирует корпоративную культуру, среду. Человеческий капитал присущ людям и не может находиться в собственности организации.

Формирование человеческого капитала организации осуществляется следующими методами:

* приобретение (отбор и наем);
* привлечение и удержание;
* развитие и обучение;
* слияние и (или) поглощение[16].

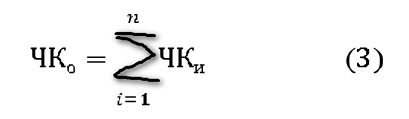
Способы повышения человеческого капитала организации:

* тренинги;
* мониторинг производительности;
* прямое общение;
* определенные должностные обязанности;
* мотивация.

Самым распространенным инструментом профессионального развития является обучение, предоставляемое работодателем.

Стоимость человеческого капитала организации (фирмы) зависит от категории работника (неквалифицированные и квалифицированные работники, творческие специалисты, менеджеры и др.). На стоимость человеческого капитала организации влияют: высокая профессиональная компетентность, интеллектуальный и творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений, адаптированность к быстро изменяющимся условиям производства, владение несколькими специальностями, профессиональная мобильность, ответственность, личностные характеристики. Стоимость человеческого капитала организации носит вероятностный характер.

Человеческий капитал организации (ЧКо) можно представить в виде суммы индивидуального человеческого капитала работников данной организации:



Человеческий капитал организации является источником конкурентного преимущества, включает в себя коллективные компетенции, ноу-хау, инновации, организационные процедуры, интеллектуальные технологии, корпоративную культуру и реляционный капитал.

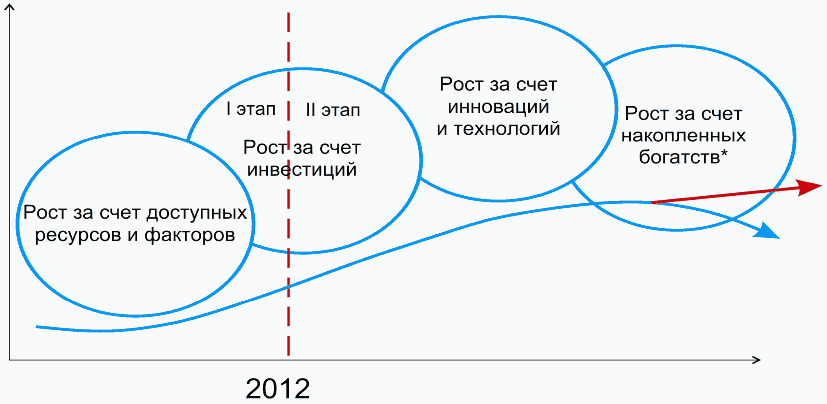
Репутация организации, бренд работодателя влияет на привлечение человеческого капитала в компанию. Человеческий капитал может покинуть организацию в поисках лучших возможностей для рабочей среды, обучения и развития, для лучшей его оценке и признания.

1. *Региональный человеческий капитал*

В настоящее время человеческий капитал является основным фактором социально-экономического развития региона.

Экономическое развитие регионов должно предусматривать формирование «портфеля ресурсов», обеспечивающей рост конкурентоспособности региональной экономики за счет (см. рисунок 1):

* инвестиций;
* инноваций и технологий;
* накопленных средств.

  
Рисунок 1. Стадии роста конкурентоспособности региональной экономики[18].

Экономический успех региона зависит от населения, проживающего на данной территории, возможностей регионального человеческого капитала, уровня безработицы. В регионах с высоким уровнем безработицы наблюдается отток рабочей силы, и как следствие уменьшение регионального человеческого капитала. В тоже время динамично развивающиеся регионы испытывают дефицит в трудовых ресурсах. С 1 января 2015 года запускается программа трудовой мобильности россиян, на которую из федерального бюджета в ближайшие три года планируется выделить 6 миллиардов рублей[22].

Человеческий капитал региона основан на общественном сознании, социально-политическом развитии. Региональный человеческий капитал оценивается долей населения с определенным уровенем образования к совокупной экономической деятельности, доходу или продукции на душу населения. Знания и навыки населения региона являются ключевым вкладом в бизнес конкурентоспособности региона и его способность к росту в будущем. Важность человеческого капитала региона отражается в глубине и широте образования, профессиональной подготовки, квалификации и профессий населения региона.

Эффект человеческого капитала на региональном уровне зависит от экономических показателей:

* влияние на производительность региона сферы занятости населения;
* расширение возможностей трудоустройства лиц, наделенных определенным уровнем индивидуального человеческого капитала.

Эффект регионального человеческого капитала зависит от уровня заработной платы в регионе, миграции выпускников ВУЗов в экономически развивающиеся регионы, миграции студенчества, создания местных развивающихся агломераций, развития инфраструктуры региона.

1. *Национальный человеческий капитал*

Национальный человеческий капитал - человеческий капитал страны, являющийся составной частью её национального богатства. Условием накопления человеческого капитала является высокое качество жизни. Развитие человеческого капитала и повышение качества жизни существенно опирается на реализацию национальных проектов. Человеческий капитал является способностью населения, обеспечивающего экономический рост[10].

Национальный человеческий капитал включает:

* социальный капитал;
* политический капитал;
* национальные интеллектуальные приоритеты;
* национальные конкурентные преимущества;
* природный потенциал нации[28].

Повышение национальной конкурентоспособности является комплексной задачей, успех которой определяется развитием человеческого капитала, экономических институтов, реализацией и укреплением уже имеющихся конкурентных преимуществ России в энергосырьевых отраслях и транспортной инфраструктуре и созданием новых конкурентных преимуществ, связанных с диверсификацией экономики и формированием мощного научно-технологического комплекса и экономики знаний[22].

Национальный человеческий капитал измеряется его стоимостью, рассчитываемой различными методами – по инвестициям, методом дисконтирования и другими. Величина национального человеческого капитала рассчитывается как сумма человеческого капитала всех людей.  
Национальный человеческий капитал составляет более половины национального богатства каждой из развивающихся стран и свыше 70-80%–развитых стран мира.  
Особенности национального человеческого капитала определяли историческое развитие мировых цивилизаций и стран мира. Национальный человеческий капитал в XX и XXI веках являлся и остается главным интенсивным фактором развития экономики и общества. Национальная безопасность Российская Федерация достигается путем развития национальной инновационной системы и инвестициями в человеческий капитал.

Меры налогового стимулирования, направленные на поддержку инвестиций и развития человеческого капитала в Российской Федерации:

* предоставление льгот по налогу на доходы физических лиц;
* налоговое стимулирование инвестиций;
* поддержка модернизации производства;
* упрощение налогового учета и его сближение с бухгалтерским учетом.[20]

1. *Наднациональный (глобальный) человеческий капитал*

Глобальным человеческим капиталом является сочетание образования, опыта, личных качеств и компетенций, которые представлены в рабочей силы по всему миру, способствующих развитию мировой экономики. Понятие работников в качестве важных активов, которые имеют измеримую экономическую ценность, приводит к политике развития международными организациями менее развитых странах. Большая часть международного права вращается вокруг прав работников и признания важности создания высокой стоимости человеческого капитала для здоровья и стабильности страны. Наиболее конкурентоспособным человеческим капиталом является рабочая сила из Китая, Индии, Южной Кореи.

Аналитики и международные организации экономического развития оценивают потенциал развивающихся стран и успех инвестиционных усилий через экономические показатели, такие как скорость формирования человеческого капитала. Скорость формирования человеческого капитала определяется через «Индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), который включает в себя информацию о продолжительности жизни, уровню образования и среднего личного дохода.

Концепция глобального человеческого капитала сравнивает и оценивает показатели количественных значений рабочей силы в разных странах. Глобализация человеческого капитала стимулирует организации к инновациям, преобразованиям практики управления человеческим капиталом.  
Формирование человеческого капитала в любой стране может быть осуществлено путем инвестиций в образование, систему здравоохранения, укрепления условий семейной жизни, гражданских прав.

Сторонники теории человеческого капитала разработали количественные методы анализа эффективности вложений в образование, медицинское обслуживание, подготовку на производстве, миграцию, рождение и уход за детьми и их денежной отдачи для общества и семьи. Главное внимание в этом анализе уделяется производимым способностям человека и дифференциации доходов, вызываемой различными уровнями инвестиций в их производство. Оппонентами этого направления выступают консервативные психологи и экономисты, приписывающие ведущую роль в дифференциации способностей наследственному, биологическому, фактору. Они считают, что объяснение всей разницы в доходах у лиц с неодинаковым уровнем подготовки, получаемым образованием приводит к завышению эффекта обучения.

Оба указанных объяснения причин дифференциации способностей к труду и, соответственно, доходов населения подверглись критике радикальных экономистов. По их мнению, образование выступает как посредник, преобразующий неравенство в социальном происхождении в неравенство доходов, и если на разных уровнях производственной иерархии требуются работники с разными поведенческими характеристиками и если развитие этих характеристик осуществляется в основном в семье, то социальное происхождение может быть важнейшей причиной воспроизводства экономического неравенства. Наконец, К. Дженкс на обширном выборочном материале показал, что корреляция между образованием и заработками обнаруживается лишь для агрегатных, групповых величин, тогда как при анализе индивидуальных данных связь эта практически исчезает. Отсюда делается вывод: дифференциация доходов имеет вероятностный характер, вызывается преимущественно случайными причинами.

Таким образом, западные экономисты, несмотря на значительные усилия, потраченные на разработку теории рабочей силы и изощренную технику статистического анализа дифференциации доходов и факторов их вызывающих, не смогли завершить создание стройной и подтверждаемой фактами теории.

**1.3 Взаимодействие факторов качества жизни с человеческим капиталом**

Взаимосвязь категорий «качество жизни» и «человеческий капитал» во многом обусловлена рядом показателей, одновременно присутствующих в обоих понятиях. Одним из наиболее известных, принятых в международной практике показателей, характеризующих взаимосвязь качества жизни и человеческого капитала является – индекс человеческого развития (ИЧР) либо индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Тенденция умеренного роста показателя ИРЧП для России сочетается с существенным разрывом от уровня показателей экономически развитых стран. Комплексные показатели имеют ряд недостатков, основным из которых является то, что значения входящих в его состав индексов и показателей могут компенсироваться значением других показателей. Так, например, существует тенденция роста ИРЧП России, которая сглаживает негативные тенденции в отношении здоровья нации и продолжительности жизни, которые могут компенсироваться как ростом индекса образования, так и ростом ВВП[29].

Зарецкий А.Д. в своей монографии «Философские основания экономики социального прогресса» указал, что качество жизни и человеческий капитал являются важными доминантами, предоставляющие спрос и предложение[9]. Носители личного человеческого капитала стремятся к повышению качества жизни вследствие чего увеличивается совокупный спрос и усиливается мотивация производителя в повышении качества производимых товаров и услуг.

Анализ взаимосвязи категорий «качество жизни» и «человеческий капитал» помогают выявить существование так называемого закона взаимосвязи этих понятий: каждый человек имеет постоянное желание по улучшению своего качества жизни, возможного лишь за счет непрерывной капитализации своих индивидуальных способностей («человеческого капитала»). Один из инструментов менеджмента, организующий эффективный трудовой процесс, является связующим звеном качества жизни и человеческого капитала[9]. Существует объединяющия концепция для социологов и экономистов, она представляет собой применение теории рационального выбора во взаимосвязи качества жизни и человеческого капитала. Эволюция воспроизводства этих двух понятий определяет способность корпораций к ведению конкурентноспособной экономической политике, производству, распределению, обмену и потреблению товаров и услуг. Анализируя уровень жизни установлено: респонденты, уровень расходов которых на предметы жизненной необходимости превышает 50 % ежемесячного дохода домохозяйств (89 %), проявили инновационную активность в части повышения заработных плат и прожиточного минимума -1 967 чел., что составляет (89 %) общего количества опрошенных, а также борьбы с коррупцией - 1 592 чел. (72 %) соответственно.

Высокая активность респондентов в перечисленных сферах свидетельствует о необходимости системного мониторинга, сложившегося качества жизни граждан, но и учета их мнения о способах решения, возникающих проблем.

В дальнейшем при увеличении инновационного потенциала наблюдается рост общего культурного и нравственного развития общества, а также происходит переход от индустриального общества к обществу профессионалов.

**2.Качество жизни и человеческий капитал в экономике социального прогресса**

**2.1 Инвестиции в человеческий капитал и их виды**

Одной из важных особенностей человеческого капитала является его динамический характер: состав, структура человеческого капитала и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина человеческого капитала. Основным путём увеличения (накопления, производства, воспроизводства) человеческого капитала является инвестирование в него[27].

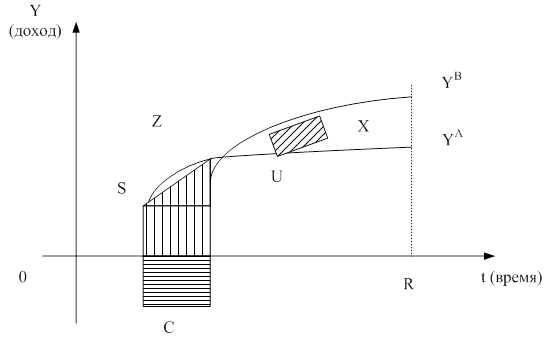
Инвестициями в человеческий капитал называются любые меры, направленные на повышение производительности труда. В целом инвестиции в человеческий капитал бывают трех видов. Во-первых, расходы на образование - включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку по месту работы и т.д. - являются наиболее очевидным и, вероятно, наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал. Во-вторых, расходы не здравоохранение имеют также большое значение. Хорошее здоровье - следствие расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание и улучшение жилищных условий - удлиняет срок жизни, повышает работоспособность и производительность труда рабочих. Наконец, расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

На рисунке 1.2 представлена графическая модель инвестиций в человеческий капитал, из которого видно, что есть две возможности для человека, окончившего школу в момент времени (S)[27].

Он может сразу начать трудовую карьеру и получать заработок (YА) уже в году S либо продолжить обучение в течение (U-S) лет. Такое решение потребует прямых инвестиций в размере (С) - постоянные издержки (цена обучения, книги), кроме того человек потеряет тот доход, который мог бы получить, работая все эти годы (упущенный заработок или альтернативные издержки) (Z). Зато его доход (YВ) очень скоро после начала карьеры станет выше, чем у менее образованного работника и будет расти более быстрыми темпами до самой пенсии (R).

Из рисунка 1.2 видно, что максимизирующий суммарный доход определяется сопоставление издержек (С+Z) и выгоды от образования (Х). Таким образом, если приведенная к моменту (S) оценка дохода от образования выше, чем приведенная оценка издержек, т.е. чистая прибыль положительна, то и решение о дальнейшем образовании принимается положительное.

Горизонтальная штриховка показывает прямые расходы, связанные с обучение, вертикальная - косвенные (не полученные расходы). Наклонная штриховка отражает размеры дополнительных доходов выпускника за время всей его трудовой деятельности.



*Инвестиции в человеческий капитал выполняют ряд функций[24]*: **регулирующую** (инвестиции способны корректировать процессы воспроизводства человеческого капитала и поддержание темпов его роста с учетом развития наиболее важных ключевых отраслей хозяйства, структурных перестроек экономики, ускорения научно-технического прогресса и улучшения социального благосостояния); **воспроизводственную** (обеспечение постоянного процесса воспроизводства человеческого и трудового капитала, капитала здоровья и образования. Данная функция основана на взаимодействии различных социально-экономических факторов, обусловливающих обновление человеческого капитала); **распределительную** (Посредством инвестирования в сущности происходит распределение созданного общественного продукта в его денежной форме между отдельными собственниками, уровнями и сферами общественного производства, видами деятельности. Характер распределительных процессов непосредственно зависит от целевых ориентиров, приоритетов, поставленных государством задач. При этом инвестирование как реализация отношений распределения соответствует целям жизнедеятельности человека и общества, выражает форму присвоения экономических благ, а также используется как способ разрешения общественных противоречий); **дифференцирующую** (выражается в том, что в зависимости от развития отраслей народного хозяйства, спроса и предложения на труд, инвестиции в человеческий капитал могут осуществляться в большем или меньшем объеме в определенный период); **стимулирующую** (Инвестирование ориентировано на обновление средств производства, на активизацию самых подвижных и быстроизменяющихся элементов, на развитие науки и техники. В этой своей роли инвестиции, по сути, обслуживают развитие как таковое, определяют его темпы роста и качественные характеристики с учетом количества и качества человеческих ресурсов) и **информационную** (заключается в формировании и использовании инвестиций в человеческий капитал на основе данных о спросе и предложении на качество и количество работников, о величине заработной платы, о медицинских, образовательных, социально-бытовых, культурных и других услугах).

Дж. Кондрик выделил виды инвестиций в человеческий капитал следующим образом[29]:

• вещественные, воплощенные в людях;

• вещественные, не воплощенные в людях;

• невещественные, воплощенные в людях;

• невещественные, не воплощенные в людях.

Вещественный капитал имеет материальную, вещную форму, невещественный капитал не имеет собственной материальной формы, он воплощается в вещественном капитале, повышая его качество и продуктивность. Обе части совокупного капитала распределяются, в свою очередь, на капитал, не воплощенный в людях, и человеческий капитал. Вещественный капитал, не воплощенный в людях, охватывает факторы производства, которые включаются в понятие «богатство»: здания, сооружения, земля и прочие естественные ресурсы, машины, оборудование длительного пользования, товарно-материальные запасы. Вещественный капитал, воплощенный в людях, является одним из главных. Основными видами инвестиций в человеческий капитал предприятия являются инвестиции в специальную подготовку, физическое состояние и эмоциональное поведение работников с целевой ориентацией на формирование у работника чувства приверженности организации. Приверженность организации — это личная особенность каждого человека. Поэтому организация должна развивать и усиливать это расположение с помощью ряда приемов. Наиболее целесообразными из них представляются следующие: установление размера заработной платы работникам в соответствии с результатами деятельности предприятия; введение гибкой системы дополнительного поощрения работников социальных доплат, учитывающих их индивидуальные потребности. Одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. В любом обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов-исследователей, учителей, инженеров, экспертов по компьютерам и т.д., которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей. Однако фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход. Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки, идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия, на строительство физкультурных и оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений и т.д. По масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров. Инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи также очень важны, поскольку все составляющие человеческого капитала приобретаются и увеличиваются посредством инвестиций, которые семья вкладывает в своего ребенка даже не с его рождения, а с принятия решения иметь детей. С одной стороны, дети для родителей — это источник удовлетворений, но с другой стороны, воспитание детей — это источник немалых затрат, как явных, так и неявных (прежде всего времени родителей). Накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека в семье является фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида. Инвестиции в развитие человеческого капитала детей не только являются основой их собственного развития, но служат базой для формирования совокупного человеческого капитала будущих поколений.

Отметим в связи с этим как положительный момент закон об инвестициях в рабочую силу в США,  который вступил в действие в июне 2000г. и  предусматривает   обеспечение граждан необходимой информацией для лучшей профориентации на рынке труда,  выбора соответствующего направления  профессиональной подготовки  Принятые законы направлены в полной мере на улучшение качества человеческого капитала за счет государственных инвестиций.

Таким образом, можно согласиться с современными экономистами в том, что при переходе к инновационной экономике самым главным конкурентоспособным ресурсом страны становятся высокая квалификация и совокупность знаний работников, требующие повышенного инвестирования.

Качество жизни населения напрямую зависит от инвестиций в человека, которые увеличиваются в последние годы в развитых странах. Поэтому инвестиции в человеческий капитал возрастают там более быстрыми темпами, чем в физический, причем суммарные расходы в здравоохранение, образование, и социальное обеспечение более чем в 3 раза превышают   производственные капиталовложения.   По некоторым оценкам, норма отдачи от высшего образования колеблется от 8 до 12%, при этом средняя норма прибыли от использования физического капитала редко превышает 4%.  Особенно значительным может быть вклад образования в прирост национального богатства (не менее  30%).

Используя статистические данные, произведем расчет, в результате которого в 2010г. доля оплаты труда в ВВП в РФ составила 43, 5%, однако в состав оплаты труда включена так называемая неучтенная (скрытая) оплата. По нашему мнению, с учетом данной корректировки доля оплаты труда будет ниже примерно вдвое, т.е. примерно те же 22-23%.[23] Из расчетов следует вывод, что доля оплаты труда в ВВП за период трансформации экономики значительно снизилась, учитывая инфляционные процессы в экономике. Это не случайно, если иметь в виду новую сущность того, что мы привыкли называть заработной платой. Низкая доля оплаты труда в ВВП влияет на его производительность и в целом на эффективность экономики, а также на потребительский и инвестиционный спрос и может свидетельствовать о неконкурентоспособности российского человеческого капитала.

Тем не менее Государство обеспечивает выделение бюджетных ассигнований на образование с учетом его приоритетности по текущим бюджетным программам и бюджетным программам развития. Так в 2011 году объём средств федерального бюджета по разделу "Образование" составил 495,8 млрд. рублей, что на 28 % больше по сравнению с 2010 годом и на 50 % больше, чем в предкризисном 2008 году.[23] По сравнению с 2010 годом на 15 % увеличатся расходы федерального бюджета на высшее и послевузовское профессиональное образование, в 2 раза - расходы на прикладные научные исследования в области образования. Однако проект закона о федеральном бюджете на 2013 год и период 2014-2015 годов предполагает снижение расходов по некоторым разделам, в том числе образование. Расходы на образование, согласно законопроекту, должны снизиться с 605,7 млрд руб. в 2013 году до 547,7 млрд руб. в 2014 году. В 2015 году расходы на образование вырастут до 572,6 млрд руб., но все же это ниже уровня 2013 года. В 2012 году на здравоохранение пришлось 3,5% расходов федерального бюджета, или 554 млрд рублей[23].

Доля госрасходов на здравоохранение в 2013 году остается на уровне 2011-2012 годов - 3,5 процента. В дальнейшем предусмотрено плановое снижение доли ВВП на цели здравоохранения в 2013-2015 годах. Так в 2015 году эта доля сократится до 2,7% и составит 383 млрд рублей. Расходы по разделу «Физкультура и спорт» в ближайшие три года также снизятся с 42,3 млрд рублей до 30,4 млрд рублей, доля этого раздела в федеральном бюджете уменьшится с 0,3% до 0,2%. До 2020 года Россия планирует потратить на финансирование программы "Развитие здравоохранения" 27 триллионов рублей. В числе приоритетов государственной программы "Развитие здравоохранения" значится профилактика заболеваний, формирование здорового образа жизни и санаторно-курортное лечение граждан; охрана здоровья матери и ребенка, развитие медицинской реабилитации, внедрение инновационных методов диагностики и лечения, совершенствование оказания специализированной и высокотехнологичной помощи, а также решение проблемы дефицита кадров в здравоохранении. Планируется, что в результате выполнения программы к 2020 году средняя продолжительность жизни повысится до 76,1 лет, а смертность - снизится. В частности, должна уменьшиться смертность от болезней системы кровообращения (до 508,7 случая на 100 тысяч человек), от онкологии (до 178,2 на 100 тысяч человек), от туберкулеза (до 8,7 на 100 тысяч человек), от дорожно-транспортных происшествий (до 7,6 на 100 тысяч человек), а также младенческая смертность (до 5,61 на 1 тысячу родившихся). Предполагается, что через семь лет россияне станут меньше употреблять спиртные напитки (не более 6,9 литра на душу населения) и курить (потреблять табак будет только 16 процентов взрослого населения страны)[23].

Из этого можно сделать вывод, что хоть Россия еще не достигла наивысшего уровня экономики, а именно через вложения в человеческий капитал, но делает большие шаги к достижению данной цели.

**2.2 Методические основы теории управления качеством жизни**

По мере развития всех наук человек становится все более значимым объектом, именно это обстоятельство объективно порождает теорию качества жизни. Задача всеобъемлющей теории качества жизни показать недостаточность концентрации на индивидуальных решениях по распределению ресурсов в условиях дефицита, а необходимость вовлечения всех уровней управления от международного до частного субъективного.

За последние 100 лет произошли принципиальные изменения в качестве жизни людей: улучшилось качество питания человека, повысилась комфортность жилищных условий, изменилось транспортное обеспечение, качественный скачек претерпело развитие средств связи. Возможности коммуникаций стали вообще бесконечными по возможностям. Новые технологии, материалы, машины быстро проникают во все страны, содействуя выравниванию условий комфортабельной жизни. Национальные особенности начинают сглаживаться и взаимно проникать друг в друга.

Всеобъемлющее управление качеством жизни – это концепция целенаправленной системы методов во всех сферах жизнедеятельности, это системное управление ресурсами, персоналом, процессами на всех уровнях управления и во всех сферах жизнедеятельности, это ориентация на качество жизни конкретного человека, групп людей и общества в целом. Она включает постановку целей, политику, систему методов и правил, методы оценки и выработки решений, принципы культуры поведения, согласованную систему приоритетов общества.  
Концепция качества жизни, введенная ООН, базируется на приоритетности показателей здоровья, питания, образования[17]. Шведская концепция опирается на качество трудовой жизни, экономические и политические возможности человека, что определяется приоритетами государственной политики в стране. Концепция качества жизни во Франции базируется на показателях численности и состава населения, трудовых ресурсов, условий труда, распределения и использования дохода, условий жизнедеятельности, социальных аспектов. В 80-х годах вводится понятие «индекс развития человеческого потенциала», в котором учитываются ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования (уровень грамотности и доля учащихся в возрасте до 24 лет), реальный душевой ВВП. В 90-е годы осознается необходимость дополнительного учета показателей состояния окружающей среды, масштаба преступности, качества медицинского обслуживания. Показатели количества потребленных благ отодвигаются на второй план в составе качества жизни.

Философия качества жизни в конце XX века выходит на первый план в государственной политике наиболее развитых странах мира. Государственная работа по определению и реализации заданного качества жизни ведется через законодательное введение стандартов (индексов) качества жизни, которые обычно включают три блока комплексных индикаторов.

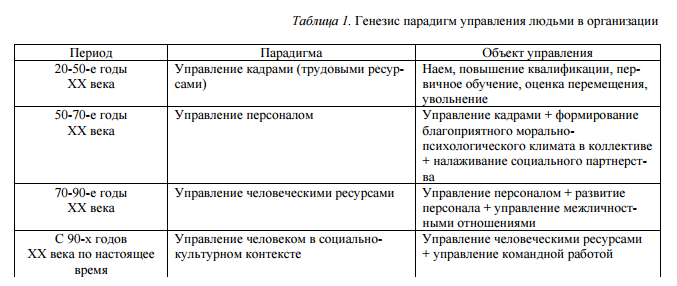
Качество жизни не является отдельной областью деятельности. Она входит составной (но в качестве целевой) частью во все виды деятельности (производство, коммерция, строительство, инвестиции, планирование, образование и т. д.). Проекты и программы, ориентированные на качество жизни должны быть приоритетными, оценки качества жизни учитываться при выработке управленческих решений, ухудшение показателей качества жизни должно исключать соответствующие проекты.

Все это в комплексе направлено на одну цель – «качество жизни человека», и как интегральная оценка в прогнозе научно-технического развития определяется продолжительность жизни человека в 120 лет к 2040 г. Первые оценки системы качества жизни в стране были сделаны в 1969 г. в США и Японии, когда для стран – членов ООН рассчитали интегральную характеристику страны[17].

Население России составляет примерно 3 % от всего населения планеты. При этом ее принадлежит 13 % территории, 30% мирового запаса угля, 40 % запасов нефти, 45 % газа, 50 % сланцев, 44 % железных руд, 30 % хромовых руд, 74 % марганцевых руд, 40 % редкоземельных руд, 28 % добычи алмазов, 30 % добычи драгоценных камней. Каждый россиянин по природным ресурсам в 6 раз богаче американца и в 17,5 раз богаче европейца. Индекс развития населения, рассчитанный для условий России в 1913 г., составил 0,252, в 1980 г. – 0,884 (25 место), в 1985 г. – 0,827. За 2005 г. наилучшее положение было в Норвегии – 94,4; Исландии – 94,2; Швеции – 94,1; Австралии – 93,9; Нидерландах – 93,8; Бельгии – 93,7; Канаде – 93,7; США – 93,7. У России был средний уровень показателя – 77,9[23].

**2.3 Инновации в управлении качеством человеческих ресурсов**

Современный уровень развития производительных сил, характеризующийся использованием сложной и разнообразной техники и технологии производства, большими масштабами выпуска продукции, многономенклатурной кооперацией, предполагает совместный труд большого количества людей. Во всех сферах человеческой деятельности и во все времена хорошо организованный труд при прочих равных условиях обеспечивал достижение более высоких результатов. Управление имеет место во всех системах материальной действительности и, следовательно, во всех общественно-экономических формациях трудящийся человек был и остается решающим фактором производства. При этом необходимо понимать направление эволюции в сфере управления человеческими ресурсами. В табл. 1 представлен генезис парадигм в области управления людьми в организации[19, c.82].

****

Сегодня человек – это производитель всей совокупности материальных и духовных благ, носитель всех воспроизводимых видов деятельности, носитель индивидуальных и коллективных целей и средств научно-технического, экономического, духовного и социального развития. «Экономический» человек может полностью существовать, если ему доступны самые высокие уровни не только технического, но и гуманитарного, культурного, социального, т.е. системного мышления, опосредующего характер деятельности. Тенденции роста сложности управления и функциональной связанности современных производственных, хозяйственных, финансовых, социальных систем, опасность ошибок и просчетов для нормального функционирования экономических и экологических комплексов, возможность выхода из-под контроля протекающих в них технических, природных и экономических процессов.[19, c.85] Такая ситуация обусловливает постоянное повышение ответственности и требований к человеку, причем не только к профессионально важным и инструментальным компетенциям того или иного персонала, и к общекультурному уровню развития, уровню творческого потенциала, социально востребованным качествам и свойствам личности. В теории и практике начинают активно применяться экономические оценки конкретных качественных характеристик субъективного фактора: знания, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт, личные качества – способности, разностороннее развитие, активность, ответственность, характер и др. В целом именно структура, системность состава и качества человеческих ресурсов становятся движущей силой развития социально-экономических систем: от локальных до международных. Работник в современном производстве воспринимается как главная ценность организации, источник ее развития, повышения благосостояния и конкурентоспособности.

Последнее время появляется все больше работ, посвященных данной теме. В частности, теоретические аспекты концепции жизненных сил человека подробно рассмотрены в исследованиях отечественных ученых С.И. Григорьева, Г.С. Демидовой, В.П. Казначеева, А.И. Суббето С.И. Григорьев определяет жизненные силы как «способность человека к воспроизводству и совершенствованию жизни, целостному жизнеосуществлению, обеспечиваемому индивидуальными и социальными средствами в условиях исторически конкретного жизненного пространства»[25]. Социологическая концепция «жизненных сил человека» может, на наш взгляд, привнести в теорию и практику управления человеческими ресурсами новые подходы и новую системность, поможет соотнести и оценить качественно и количественно в какой-либо метрике (метриках) потенциал человека и его пригодность, способность и готовность реализовать поставленную социальную или экономическую цель.

В условиях формирования наукоемкой экономики знание становится важнейшим ресурсом. Этот факт обусловливает особенное значение, которое приобретает эффективное управление человеческими ресурсами в интеллектуальных организациях. Неуклонно возрастает доля людей, которые становятся работниками умственного труда, т.е. интеллектуальными работниками, растет интеллектуальное содержание труда. Намечаются тенденции ко все большей интеллектуализации производства, росту электронной промышленности, развитию программного обеспечения, информационных технологий, телекоммуникаций. Сегодня доказано, что экономика XXI в. будет опираться на развитие информационных технологий, которые являются лишь инструментом, повышающим возможности использования интеллектуальных способностей человека. Говоря об интеллектуальном капитале как о богатстве наций и символе национальной конкурентоспособности, мы говорим о сути силы и слабости разных стран. Управляя интеллектуальным капиталом на государственном уровне, можно эффективно развивать социальные инновации и науку.

Инновационный путь развития России будет невозможным без распространения в обществе инновационной культуры, которая способна повлиять на готовность населения к внедрению новшеств. Необходимо отметить многосторонний потенциал инновационной культуры, что крайне важно для России: в экономике - ускорение и эффективное использование научно-технических изобретений; в образовании - новые возможности для раскрытия инновационного потенциала личности и ее творческого развития; в культуре - оптимизация соотношений традиций и обновления.

**3. Уровень жизни и показатель человеческих ресурсов в современной России.**

**3.1 Уровень жизни в России**

Один из наиболее удачных, на мой взгляд, рейтингов составляет агентство Legatum Prosperity Index. При подсчёте данных оно ориентируется не только на общегосударственные показатели, но и на качество жизни самого населения, принимая во внимание уровни зарплат, образовательную систему, соотношение цен в государстве и реального материального положения среднестатистического гражданина.

В 2016-2017 году по данным агентства, Россия в мировом списке занимает 61 место при общем количестве в 142 пункта, расположившись между Шри-Ланкой и Вьетнамом[30].

Аналитики отметили, что лучше всего дела в России состоят с образованием: по результатам, которые показали регионы страны, она занимает 26 место в рейтинге (для сравнения, в 2012 году она занимала 27 место, а для международных масштабов даже одна строчка — весомый прорыв).

**3.2 Уровень жизни в Краснодарском крае**

Краснодарский край занял 13-е место среди российских регионов по уровню жизни. Такой вывод представил аналитический журнал «Профиль». Издание выясняло, какие регионы лучше всего переживают кризис[1].

Исследователи подсчитали количество легковых автомобилей и персональных компьютеров на душу население. Также оценивался процент занятости и обеспечения жилищной площадью. На первом месте по уровню жизни оказалась Московская область, на втором - Мурманская область, на третьем месте - Ханты-Мансийский автономный округ. Самые высокие зарплаты получают в Ямало-Ненецком автономном округе. В среднем здесь платят 58 тыс. рублей. На втором месте расположилась Москва – 54,8 тыс. рублей, на третьей позиции Чукотка – 52,6 тыс. рублей. Самый низкооплачиваемый труд в Калмыкии и Тыве. Средняя зарплата в республиках - 11,3 тыс. рублей и 13,4 тыс. рублей соответственно. В Краснодарском крае средняя зарплата составляет 25 тыс. 777 рублей, в Краснодаре этот показатель чуть выше. При этом валовый региональный продукт в крае на душу населения - 266 млн рублей. А уровень федеральных дотаций в краевом бюджете составляет 15,6%.[1]

**Заключение**

Проведенный в исследовании анализ позволил определить факторы, оказывающие существенное влияние на взаимосвязь человеческого капитала и качества жизни, что будет способствовать дальнейшему становлению в России новой рыночной экономической системы.

Рассмотренные в работе дополнительные предпосылки существенных изменений качества жизни людей в России и за ее пределами, позволяют сделать вывод о том, что взаимосвязь и взаимозависимость человеческого капитала и качества жизни в российской экономике происходят пока недостаточно эффективно, над этим нужно еще более усиленно работать.

В условиях перехода на инновационный путь развития функционирования человеческого капитала и развитие качества жизни с учетом появления их специфических тенденций и экономических закономерностей должны развиваться по собственным законам, обуславливающим многовариантность новых производственных отношений, направленных на дальнейшее улучшение положения человека, работника и общества.

**Список используемых материалов**

* 1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход,

-М.: ГУ ВШЕ, 2003г. -С. 168-170

* 1. Беккер Г.С. Человеческий капитал (главы из книги).Воздействие

на заработки инвестиций в человеческий капитал США: экономика, политика, идеология. 1993. №11. С.109-119.

* 1. Биктимирова З. Качество жизни: продовольственная

безопасность / З. Биктимирова // Экономист.-2004.-№2.-С. 78-84.

* 1. Бобков В., Васильев В. и др. Качество и уровень жизни населения: территориальный разрез / В. Бобков, В. Васильев и др. // Экономист. - 2009. - № 1. - С. 27-37.
  2. Бушуев В.В., Голубев В.С., Тарко А.М. Качество жизни и его индексы: мир и Россия. Уровень жизни населения регионов России. 2010. N 1 (143).
  3. Гелбрейт Д.К. Общество изобилия./пер.- Ольга Красова, Юлия Петрова, 1958г.- с.123-125
  4. Белл. Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Перевод с английского. Изд. 2-ое, испр. и доп. — М.: Academia, 2004. CLXX, 788 с
  5. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука,- 1999. - С. 309.
  6. Журнал «Современные исследования социальных проблем» // Семакина М.А.- «Трансформация качества жизни в информационном обществе», 2012 г.-С.12-15
  7. Зарецкий А.Д. Философские основания экономики социального прогресса: монография/ А.Д.Зарецкий.-М.: РУСАЙНС, 2016г.-С.183-188
  8. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России: монография, 2012 г.- с.244
  9. Клещева, Ю.С. // Качество жизни и человеческий капитал. Диалектика взаимосвязи / Ю.С. Клещева, А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова, В.А. Павленко, М.Ю. Кривонос // Региональное экономическое пространство: развитие территории и человека: коллективная монография / под ред. А.Д. Зарецкого, Т.Е. Ивановой. - Краснодар: Просвещение-Юг, 2013.-С.56-59
  10. Клещева, Ю.С. Анализ влияния качества жизни на формирование человеческого капитала / Ю.С. Клещева // Основы экономики, управления и права. 2012 - №1(1).
  11. Крутько В.Н. Человеческий капитал: проблема и ресурс инновационного развития России / В.Н. Крутько, Т.М. Смирнова. - М.: Цифровичок, 2012.-С.156-164
  12. Нуреев Р.М. Человеческий капитал и его развитие в Современной России, 2009 г.- с.5-20
  13. Носкова К.А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала// Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014 г.-с.16-21
  14. Носкова К.А. Себестоимость «человеческого капитала» // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1342>
  15. Областной закон Ленинградской области от 28.06.2013 N 45-оз «О Концепции социально-экономического развития Ленинградской области на период до 2025 года» (принят ЗС ЛО 06.06.2013) // Официальный интернет-портал Администрации Ленинградской области http://www.lenobl.ru, 02.07.2013
  16. О.В. Товмачева Управление качеством человеческих ресурсов как важнейшая проблема разработки и функционирования социально-экономических систем в XXI в., 2009 г.-с.82,85
  17. Основные направления налоговой политики Российской Федерации на 2014 год (одобрено Правительством РФ 30.05.2013) // опубликован на сайте Министерства финансов РФ http://www.minfin.ru по состоянию на 06.06.2013
  18. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертации / / Экономическая социология . - 2012 . - № 4 . - С.20 -31 .
  19. Рощина Я.М. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения, 2008 г.-с. 56-57
  20. Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2011. 795с.
  21. Распоряжение Правительства РФ от 24.04.2014 N 663-р «Об утверждении плана мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014 – 2018 годы» // «Собрание законодательства РФ», 05.05.2014, N 18 (часть IV), ст. 2262
  22. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала. Научный доклад, 2008 г.
  23. С.И. Григорьев. Основы современной социологии, 2011 г.- с.168-170
  24. Статья «Качество жизни и человеческий капитал» // Зарецкий, Иванова, 2012 г.- с.126-128
  25. Т. Стюарт. Интеллектуальный капитал, 1997 г.- С.89-93
  26. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.– с. 244
  27. Экономическая теория. Трансформирующая экономика. / Под редакцией Николаевой И.П., 2004 г.-С.263-266