

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра государственного и муниципального управления**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО –  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА  
( НА ПРИМЕРЕ МО Г.БЕЛОРЕЧЕНСК)**

Работу выполнила

  
(подпись)

Д.А. Кривцова

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) Муниципальное управление

Научный руководитель  
д-р экон. наук, профессор

  
(подпись)

26.12.17

В.В. Гассий

Нормоконтролер  
д-р экон. наук, профессор

  
(подпись)

26.12.17

В.В. Гассий

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Теоретико-методологические основы изучения сущности человеческого капитала	6
1.1 Человеческий капитал: понятие, основные характеристики, его виды и сущность	6
1.2 Формирование и накопление человеческого капитала, индекс развития человеческого капитала	13
2 Роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии территорий	19
2.1 Характеристика использования человеческого капитала в развитии местных сообществ в США	19
2.2 Политика развития человеческого капитала в России	23
3 Основные характеристики и механизмы развития человеческого капитала в МО г. Белореченск	30
3.1 Проблемы формирования и реализации человеческого капитала в МО г. Белореченск	30
3.2 Предложения по развитию человеческого капитала в МО г. Белореченск	36
Заключение	40
Список использованных источников	44

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время перспективы мировой экономики определяются характером перехода стран к новому этапу развития производительных сил:

от индустриальной стадии к постиндустриальной. Производство материальных благ сохранит свое значение, но его экономическая эффективность будет определяться использованием квалифицированных кадров, новых знаний и технологий.

В условиях современной экономики тема человеческого капитала является особенно важной, так как люди – самый главный ресурс. Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Применение понятия "человеческого капитала" позволяет понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику.

Все большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом постиндустриального общества, гораздо более важным, чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех странах человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Соответственно усиливается и интерес общества к системе образования как основе производства этого капитала. Именно поэтому необходимо изучать механизмы функционирования и способы повышения уровня человеческого капитала местных сообществ.

Объектом исследования являются теоретические и организационные основы функционирования человеческого капитала.

Предмет исследования - человеческий капитал и уровень его развития в Муниципальном Образовании город Белореченск.

Цель курсовой работы – рассмотреть и проанализировать человеческий капитал его роль в экономики различных стран. Разработка рекомендаций формированию и реализации человеческого капитала Муниципального Образования город Белореченск.

Достижение поставленной цели предусматривает постановку и решение следующих взаимосвязанных задач:

- определение сущности человеческого капитала, выявление основных характеристик;
- рассмотрение механизмов формирования и накопления человеческого капитала;
- анализ использования человеческого капитала в развитии местных сообществ в США;
- изучение политики развития человеческого капитала в России;
- определение основных проблем формирования и реализации человеческого капитала в МО г. Белореченск;
- разработка предложений по развитию человеческого капитала в МО г. Белореченск.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют научные работы, труды отечественных ученых, а также иностранных в области формирования и реализации человеческого капитала.

Эмпирическую базу исследования составили данные Федеральной службы статистики Российской Федерации, паспорта Муниципального Образования г. Белореченск, а также стратегия социально-экономического развития муниципального образования Белореченский район до 2020 года.

Структура курсовой работы обусловлена целью и задачами исследования и включает введение, 3 главы (первая – «Теоретико-методологические основы изучения сущности человеческого капитала», вторая – «Роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии территорий», третья – «Основные характеристики и механизмы развития человеческого капитала в МО г. Белореченск»), заключение и список использованных источников.

В заключении представлены основные выводы и рекомендации по результатам исследования.



## 1. Теоретико-методологические основы изучения сущности человеческого капитала

### 1.1 Человеческий капитал: понятие, основные характеристики, его виды и сущность

Человек, его творческие качества, силы и способности, с помощью которых он преобразует себя и окружающий мир, традиционно занимали центральное место в экономических и социальных науках. Вместе с тем ускоренное развитие материально-технической базы производства, связанное с промышленным переворотом, заслонило проблемы развития человека и его производительных способностей, создав иллюзию превосходства физического капитала в обеспечении экономического роста. Как следствие этого, долгие годы производительные способности человека рассматривались и оценивались как один из количественных факторов производства. Задача состояла лишь в том, чтобы удачно соединить труд, основной и оборотный капитал.

Понятие человеческого капитала вошло в научный лексикон в середине 60-х годов XX века. Когда речь идет о человеческом капитале, чаще всего подразумевают (наряду с другими ресурсами) исчисляемый ресурс, ориентированный на поддержку функционирования устоявшихся экономических структур. Такое понимание человеческого капитала соотносимо с марксистским представлением человека как определяющей производительной силы общества. При более строгой трактовке этого понятия учитывается и производственный эффект инвестиций в человеческий капитал, и то, что они выгодны для развития индивида как экономического фактора.

В Оксфордском толковом словаре по бизнесу человеческий капитал определяется как «умение и мастерство, общее или специфическое, приобретенное человеком в ходе профессиональной подготовки и производственного опыта» [1].

В экономической литературе понятие человеческого капитала рассматривают в широком и в узком смысле. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе». В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

В «Экономической энциклопедии» человеческий капитал определяется как «особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт».

Человеческий капитал включает как врожденные способности и таланты (силу, выносливость, быстроту реакции, сообразительность и т.д.), так и приобретаемые в течение жизни человека (как в детстве, так и в более зрелом возрасте) черты, качества и свойства, так или иначе отражающиеся на его продуктивности и доходах. Многие из них определяются не только образованием или комплексом профессиональных знаний и умений, т.е. трудовыми характеристиками, но и чертами характера, свойствами личности, зависящими от воспитания человека – в семье, социальной группе (национальной, религиозной и т.п.), в обществе. В результате складываются не только отношение человека к труду, но и его представления о жизни, система приоритетов и жизненных ценностей — и все это, так или иначе, отражается и на продуктивности, и на доходах [2].

В содержательном плане человеческий капитал включает запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые капитализируются при следующих условиях:

- потоковый, накопительный запас способностей человека по фазам жизнедеятельности;
- целесообразность использования запаса способностей, что ведет к росту производительности труда;
- прирост производительности труда закономерно приводит к росту зарплат работника;
- увеличение доходов мотивирует работника делать дополнительные вложения в свой человеческий капитал, кумулятивно его накапливать.

Существует огромное количество подходов к исследованию и обилие трактовок сущности человеческого капитала. Л. Туроу определил человеческий капитал как способность производить предметы и услуги. Но при этом он выделяет экономическую способность, которая влияет на производительность всех других вложений. По мнению А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Е.Д.Цыреновой, человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека [3].

Ю.А. Корчагин определяет человеческий капитал как интенсивный производительный и социальный фактор, на который не распространяется закон убывающей отдачи и который способен накапливаться за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую

свободу, предпринимательскую способность и предпринимательский климат, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения [4].

Для более полной и развернутой характеристики человеческого капитала используют функциональный подход. Принцип функциональности определения характеризует явление не только с точки зрения его внутренней структуры, но с точки зрения его функционального предназначения, конечного целевого использования. Поэтому человеческий капитал - это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это накопленный запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту зарплат (доходов) работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Особенности человеческого капитала:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;

- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя - живой человеческой личности;
- независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком [2].

С точки зрения характера содействия экономическому благосостоянию общества различают потребительский и производительный, неликвидный (неотчужденный) и ликвидный (отчужденный) человеческий капитал. Потребительский капитал создает поток непосредственно потребляемых услуг, и таким образом содействует общественной полезности. Это может быть творческая и образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении человеку-потребителю таких потребительских услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способов их удовлетворения.

Производительный капитал создает поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности. В этом случае имеется в виду научная и образовательная деятельность, имеющая непосредственное практическое применение именно в производстве (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

Неотчужденный (неликвидный) человеческий капитал включает: капитал здоровья (биофизиологический, физический, психофизиологический, психический); культурно-нравственный капитал (этика, традиции, обычаи); трудовой капитал (опыт, навыки, умения); интеллектуальный капитал (творчество, образование); организационно-

предпринимательский капитал (предприимчивость, деловые качества, новаторство, бережливость и др.).

Отчужденный (ликвидный) человеческий капитал включает: социальный капитал (социально-трудовые отношения); бренд-капитал (клиентский капитал) - предприятия, где основой взаимоотношений является «портфель договоров с клиентами»; организационный капитал (инновации, защита коммерческих прав и интеллектуальной собственности); структурный капитал (организационная структура управления и издержки на ее формирование и совершенствование) [5].

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

На основе комбинирования различных подходов к классификации человеческого капитала существует более укрупненная структура его видов по уровням и собственности. Данная классификация представлена на рисунке 1 [6].



Рисунок 1 – Классификация видов человеческого капитала.

Наиболее обобщенным подходом к определению составляющих человеческого капитала является подход Ю.Г. Быченко, согласно которому структурно человеческий капитал выглядит следующим образом [6]:

- биологический человеческий капитал — ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения;

- культурный человеческий капитал — совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью.

Биологический человеческий капитал состоит из двух частей: одна часть является наследственной, другая — приобретенной. В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом (смерть необходимо понимать как полное обесценение фонда здоровья). Реализация вложений, связанных с охраной здоровья, способна лишь к строго ограниченному развитию биологического

капитала работника. Ее главное предназначение — увеличивать период активной жизнедеятельности индивида [7].

Культурный капитал — это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию. Культурный капитал индивида характеризуется следующими показателями: интеллектуальная культура (интеллектуальный капитал), образовательная культура (образовательный капитал), морально-нравственная культура (морально-нравственный капитал), символическая культура (символический капитал), социальная культура (социальный капитал).

Таким образом, человеческий капитал - это важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом.

Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в человеческий капитал.

## 1.2 Формирование и накопление человеческого капитала, индекс развития человеческого капитала

Ключевая роль знаний, возможность их освоения, накопления и использования в обеспечении экономического развития получили широкое общественное признание. Вместе с тем ускорение сроков устаревания знаний, повышение образовательных требований к рабочей силе и предпринимательским способностям, интеллектуализация труда приводят к дальнейшему изменению структуры человеческого капитала в «новой экономике», вносят изменения в процесс его формирования, накопления и условия эффективного использования.

Во-первых, происходят изменения в процессе формирования человеческого капитала. С одной стороны, глобальные информационные сети, позволяющие интенсифицировать обмен и сотрудничество в научно-технической, культурной, коммерческой сферах, формируют глобальное информационное поле, генерирующее знания, хотя и с неодинаковой степенью доступа к нему для различных регионов мира и категорий граждан. С другой стороны, поскольку не вся информация поддается кодификации, глобальные информационные сети не решают проблемы эффективного генерирования знаний, если они не дополняются связями и сотрудничеством путем личных контактов и совместной творческой деятельности. Таким образом, возрастает значение международных связей как между фирмами, университетами и государственными исследовательскими центрами, так и между отдельными личностями – учеными, специалистами, бизнесменами [8].

Во-вторых, человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего является изменение структуры и повышение качества человеческого капитала. Изменения в структуре человеческого капитала в условиях «новой экономики» обусловлены, прежде всего, сокращением с середины XX в. временного лага между этапами в использовании достижений НТП. Это предопределило изменение условий обеспечения происходящих в «новой экономике» производственных процессов высококвалифицированными работниками, необходимые сроки подготовки которых возросли до 12–14 лет.

Прежде основное значение для экономического развития имела образовательная составляющая человеческого капитала, влияющая на производительность труда, что формально описано в модели Р. Лукаса. В «новой экономике» основным механизмом воздействия человеческого капитала на экономическое развитие становится влияние инновационного компонента человеческого капитала, описанное в модели П. Ромера. П.

Ромер делает акцент на роли инновационных способностей человека как ключевого фактора производства новых знаний, совершенствования производственных процессов и обеспечения распространения и применения новых знаний в экономике [9].

В-третьих, коренным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности, поскольку в современных условиях эффективность труда все больше зависит от накопленных знаний, глобального уровня мышления, инициативы и творчества, способности ориентироваться в изменяющихся условиях высокой неопределенности и риска. Также следует отметить, что требование непрерывного образования применяется не только к индивиду, но и к коллективу, составляющему персонал фирм и организаций. Организационной основой включения индивидов в инновационный процесс является сетевой принцип, позволяющий формировать транснациональные инновационные структуры и способствующий более тесному взаимодействию всех его участников, усилению прямых и обратных связей.

В-четвертых, поскольку, как показал М. Кастельс, основной вклад в производительность вносят работники в возрасте 25 – 40 лет, инвестиции в здоровье приобретают особое значение, связанное с удлинением периода творческой деятельности человека [8]. Согласно теории человеческого капитала М. Гроссмана, особенность капитала здоровья состоит в том, что он влияет на производительность не прямо, а косвенно, сокращая период времени нетрудоспособности и удлиняя сроки производительного использования [4]. Здоровье определяет потенциальный поток услуг труда индивидов, способы их использования и производительность. В этой связи в «новой экономике» возрастает значение профилактических расходов на здравоохранение, включая расходы на поддержание здорового образа жизни.

Индекс развития человеческого капитала – это интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории [6]. Он является стандартным инструментом при общем сравнении уровня жизни различных стран и регионов.

Индекс развития человеческого капитала основан на 3 показателях:

- долгой и здоровой жизни, измеряемой показателем ожидаемой при рождении продолжительности жизни;
- знаниях, измеряемых уровнем: грамотности взрослого населения (с весом в 2/3) и общим показателем, поступивших в учебные (с удельным весом в 1/3);
- достойным уровнем жизни, измеряемом показателем ВВП на душу населения.

Человеческий капитал можно классифицировать по различным факторам. Результаты интеллектуальной деятельности людей могут фиксироваться на электронных носителях, использоваться как интеллектуальная собственность, включаться в хозяйственные операции в виде продажи лицензий, вложений в капитал и т.д. Благодаря успешным исследованиям интеллектуальный капитал в настоящее время может эффективно использоваться в экономике, что позволяет проанализировать и другие виды человеческого капитала.

Важной составляющей человеческого капитала является капитал здоровья. Капитал здоровья представляет собой инвестиции человека с целью формирования, поддержания и улучшения его здоровья, и тем самым улучшения его работоспособности. Охрана человеческого здоровья способствует сокращению заболеваний и смертности, продлению трудоспособной жизни человека, и, тем самым, продлению времени функционирования человеческого капитала. В течение жизни человеческий

капитал постепенно изнашивается, и инвестиции в капитал здоровья позволяют замедлить этот процесс. С учётом того, что затраты на охрану и укрепление здоровья не накапливаются, то есть являются частью текущих, а не капитальных затрат, они направлены на текущее воспроизводство человеческого капитала определённого качества и способствуют поддержанию нормальной жизнедеятельности её носителя - человека [10].

Трудовой капитал - это совокупность знаний и способностей человека выполнять тот или иной вид работы. Стоит заметить, что, чем сложнее труд, тем выше требования к квалификации работника, к его навыкам и опыту. Например, в сельском хозяйстве по мере роста уровня технологий и оборудования, к рабочим предъявляются всё более высокие требования, возрастает роль их навыков и знаний.

Интеллектуальный капитал овеществлён в изобретениях, моделях, фирменных наименованиях, а также товарных знаках и знаках обслуживания, и отражается на счёте нематериальных активов предприятий.

Структурный капитал является тем элементом интеллектуального капитала, который имеет отношение к организации в целом. Это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационная структура.

Клиентский капитал - это капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Одна из главных целей формирования потребительского капитала - создание такой структуры, которая позволяет потребителю продуктивно общаться с персоналом компании.

Организационно-предпринимательский капитал базируется на предпринимательских и организаторских качествах человека. Этот вид капитала становится совершенно особым видом человеческого капитала в современной экономике. Находчивость, изобретательность, предприимчивость, решительность, организаторский талант - всё это те

качества, без которых не сможет обойтись ни один работник на современном этапе.

По сравнению с другими видами человеческого капитала, культурно-нравственный капитал направлен на культурную сферу жизнедеятельности, и рассматривает его культурные, духовно-нравственные ценности. Но, тем не менее, этот вид человеческого капитала так же важен, как и предыдущие [11].

Категория «человеческий капитал» определяется в современной науке как совокупность хозяйственных отношений по вложениям в формирование высококвалифицированной рабочей силы, а также производственных отношений по реализации способностей, навыков, знаний и других качеств работника в трудовом процессе.

По своему содержанию эта категория близка к категориям «рабочая сила» или «труд как ресурс», применяемых в различных направлениях экономической науки. Однако, категория «человеческий капитал» отражает непосредственно сложный труд, в который были вложены (причем вкладывались длительное время) значительные инвестиции. Именно такой труд становится сегодня массовым.

В современных условиях необходимо закладывать позитивные тенденции формирования человеческого капитала с тем, чтобы не только предотвратить его деградацию, но и создать условия для сохранения, приумножения и повышения эффективности использования совокупного человеческого капитала страны.

## 2. Роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии территорий

### 2.1 Характеристика использования человеческого капитала в развитии местных сообществ в США

В современных условиях конкурентные преимущества социально – экономического развития страны определяется не только накопленным, но и реализованным человеческим капиталом. Именно человеческие ресурсы: люди с их образованием, опытом и системой ценностей определяют границы и возможности как экономического, так и социального развития страны.

В течение последних двух столетий соотношение между человеческим и физическим капиталом в развитых странах постепенно меняется в сторону увеличения доли человеческого капитала (рис.2)

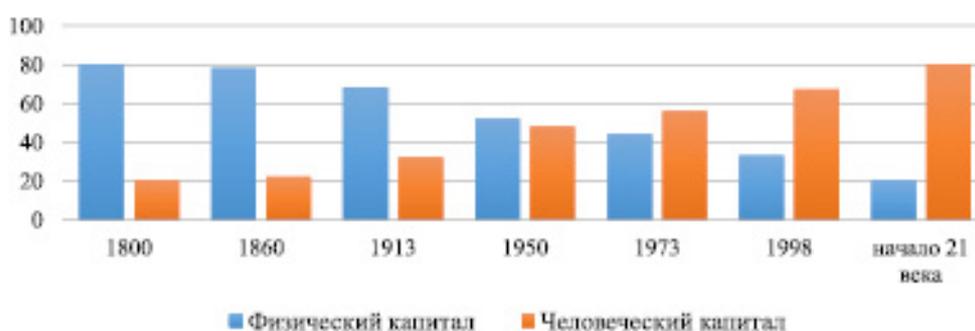


Рисунок 2 - Изменение структуры совокупного капитала в развитых странах в XIX–XX вв

Американская рабочая сила является динамичным и наиболее возобновляемым природным ресурсом государства. Рабочие имеют навыки, необходимые для раскрытия своего экономического потенциала.

Под воздействием «человеческого капитала» меняется экономика США. Экономика США претерпевает изменения от сельскохозяйственной страны в XVIII веке в индустриальную державу в XIX, XX веках, и

включает в себя сегодня передовые технологии. В связи с тем, что современные технологии проникают в экономическую жизнь США, то роль «человеческого капитала» американской экономики неуклонно растет.

Экономике США требуется большое количество «человеческого капитала», необходимого для разработки, внедрения и управления новыми технологиями, которые приведут в движение экономику страны. Американская экономика развивается на технологиях, которые опираются на умственные возможности «человеческого капитала».

По данным исследования отчета JP Morgan «U.S. Recession and Repression Are Only in Our Minds» запас «человеческого капитала» составляет примерно \$ 70 трлн. физических и финансовых активов, принадлежащих американским домохозяйствам.

Иммигранты оказывают большое воздействие на американскую экономику, так как увеличение населения в Соединенных Штатах увеличивает объемы экономики. При том, что население Индии и Китая превышает численность людей в США, однако экономика этих стран ниже.

Органы власти, в первую очередь, заинтересованы в прогрессе, экономическом росте, увеличении производительности труда. Квалифицированные иммигранты способствуют данному процессу. Знание английского языка, фундаментальных навыков для рынка труда в США является основным фактором для интеграции рабочей силы на всех уровнях квалификации. Иммигранты, которые получили образование за пределами США часто сталкиваются с трудностями поиска работы в своей области, специализации в первые несколько лет после приезда.

Инвестиции в человеческий капитал, образование, навыки и языковую подготовку иммигрантов являются мотивирующими факторами экономического процветания США в долгосрочной перспективе.

По данным Отдела народонаселения Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам, на протяжении последних пятнадцати лет число международных мигрантов во всем мире продолжает

расти быстрыми темпами, достигнув 244 млн. в 2016 г. (3% от мирового населения), по сравнению с 222 млн. в 2010 г. и 173 млн. в 2000 г. Почти две трети всех международных мигрантов проживают в Европе (76 млн.) и Азии (75 млн.).

Северная Америка занимает третье место по количеству международных мигрантов (54 млн.), за которой следуют Африка (21 млн.), Латинская Америка и Карибский бассейн (9 млн.) и Океания (8 млн.). В 2016 г. две трети всех международных мигрантов (67%) проживали всего в двадцати странах. Наибольшее число международных мигрантов (47 млн.) проживает в США (примерно пятая часть (19%) от общего числа в мире). Федеративная Республика Германии (ФРГ) и Российская Федерация (РФ) занимают второе и третье место по числу мигрантов во всем мире (по 12 млн. мигрантов), а затем следуют Саудовская Аравия (10млн.), Великобритания (около 9 млн.) и Объединенные Арабские Эмираты (ОАЭ) (8 млн.) (рис. 3).

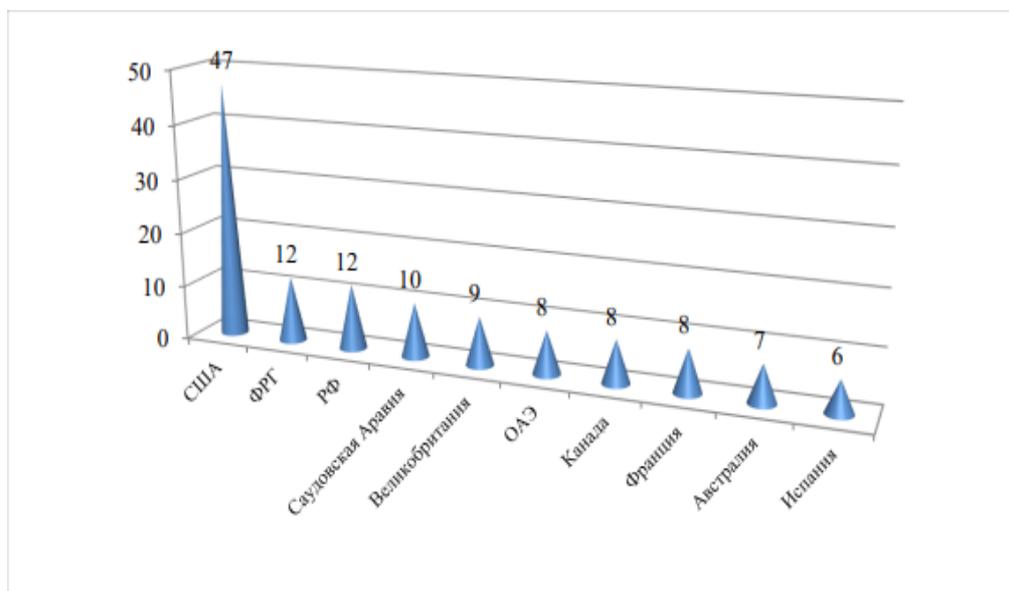


Рисунок 3 – Десять стран с наибольшим числом международных мигрантов в 2016 г. (млн. чел.)

В настоящее время в США преобладают иммигранты из Мексики (12млн.), Китая (2 млн.), Индии (около 2 млн.) и Филиппин (2 млн.). В 2016

г. доля мигрантов в общей численности населения составило 14%, по сравнению с 12% в 2000 г. В 2016 г. на долю женщин приходилось 51% от общего числа мигрантов в США. В этом же году в США 76% всех мигрантов были в возрасте от 20 до 64 лет, 11% в возрасте до 20 лет и 13% - 65 лет и старше. В 2015 г. средний возраст международных мигрантов в США составил 42 года, а в 2000 г. – 38 лет. Следует отметить, что в 2015 г. 72% всех международных мигрантов были в возрасте от 20 до 64 лет, а к той же возрастной категории относятся 58% мирового населения. Во всем мире 15% всех мигрантов были в возрасте до 20 лет, а 13% мигрантов – в возрасте 65 лет и старше. В 2016 г. средний возраст международных мигрантов во всем мире составлял 39 лет, а в 2000 г. – 38 лет [12].

В 2015г. по данным Департамента трудовой статистики Министерства труда США 65,2% всех мигрантов были участниками рабочей силы США, а в предыдущем году – 66,0%, однако для уроженцев эта доля в 2015 г. снизилась до 62,2%. Доля участия мужчин-мигрантов в 2015 г. составила 78,2%, женщин-мигрантов – 52,9% [13].

Основными производителями человеческого капитала в Соединенных Штатах Америки являются системы образования. Существует тенденция оптимального участия государства в образовательных расходах на разных уровнях образования: на уровне полной средней школы – 102 %; на уровне высшей школы – 80% [13].

США значительно отклонилось от оптимальной схемы накопления человеческого капитала на уровне высшего образования в сторону повышения социальной нормы при соответствующем снижении частной нормы отдачи. Это создает предпосылки для возникновения конфликта интересов личности и государства.

Таким образом, можно утверждать, нехватка квалифицированных кадров или нерациональное их использование отражается на экономике, снижает эффективность общественного производства, ухудшает позиции американского капитала на международных рынках.

Глобализация экономики оказывает существенное влияние на рынок труда в США, порождая большое количество проблем.

## 2.2 Политика развития человеческого капитала в России

Одним из важнейших составляющих человеческого капитала является образование, так как оно влияет непосредственно на деятельность человека на рынке труда. В частности, речь пойдет об уровне профессионального высшего образования в Российской Федерации.

Профессиональное высшее образование должно отвечать требованиям научного, экономического и социального развития. В 2016/17 учебном году продолжился процесс совершенствования системы образования, направленный на повышение эффективности деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность в целях оптимизации бюджетных расходов на образование [14].

Таблица 1 – Количество учреждений высшего профессионального обучения [15]

Годы	Число образовательных учреждений	Численность студентов – всего, тыс.чел.
2001-2002	965	4741,4
2006-2007	1068	7064,6
2009-2010	1134	7513,3
2012-2013	1080	6490
2013-2014	1046	6075,4
2014-2015	969	5646,7
2015-2016	950	5209
2016-2017	896	4766,5

Анализ данных показал, что количество высших профессиональных образовательных организаций увеличивалось с 2001 года по 2010 год. Если в 2001 году на территории Российской Федерации находились 965 ВПО, то к

2010 году их количество возросло до 1134 заведений, а число учащихся до 7513,3 тыс.чел.

В ходе проведения мониторинга эффективности вузов Министерство Образования и Науки приняло решение о реорганизации ряда вузов. Проведенная реорганизация ряда вузов (например, ликвидация и присоединение в качестве структурного подразделения Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ) и Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ) к Российскому экономическому университету имени Г. В. Плеханова (РЭУ им. Г. В. Плеханова), закрытие неэффективных филиалов и представительств привели к тому, что с 2012 учебного года в России началось сокращение вузов. В настоящий момент реорганизация вузов приостановлена. Итогом всех проведенных объединений должно стать создание опорных вузов. Создание таких университетов будет способствовать концентрации интеллектуального потенциала и образованию научно-образовательных комплексов, нацеленных на экономическое и социальное развитие регионов России [15].

Еще одним немало важным показателем развитости сферы образования является концентрация ВУЗов в различных районах Российской Федерации. Так, наибольшее количество высших учебных заведений представлено в Центральном Федеральном округе (в 2015/16 году их количество составило 1577,9 учреждений, что на 169 учреждений меньше, чем в 2013/14 учебном году). Наименьшее количество вузов действует на территории Крымского Федерального округа, в 2015 году их количество составило 57,4 организации.

Необходимо проанализировать сложившийся в России уровень и структуру человеческого капитала. Для этого изучим следующие показатели:

- продолжительность жизни;

- расходы на образование и здравоохранение;
- уровень миграции;
- трудовые ресурсы;
- заработная плата.

В девяностые годы двадцатого века существовала тенденция увеличения продолжительности жизни. Она выросла с 69,1 лет в 1990 году до 71,9 лет в 2016 году. Причем, для мужчин с 63,7 лет до 66,5 у мужчин и у женщин с 74,3 лет до 77 лет (рисунок 4).

Год	Общая	Для мужчин	Для женщин
1990	69.1	63.7	74.3
1995	64.5	58.1	71.5
2000	65.5	59	72.2
2002	64.9	58.6	71.9
2005	65.3	58.9	72.4
2007	67.6	61.4	74
2008	67.9	61.9	74.2
2009	68.7	62.8	74.7
2010	68.9	63	74.8
2011	69.8	64	75.6
2012	70.2	64.5	75.8
2013	70.8	65.1	76.3
2014	70.9	65.3	76.5
2015	71.4	65.9	76.7
2016	71.9	66.5	77

Рисунок 4 - Продолжительность жизни у женщин и мужчин в РФ с 1990-2016 гг [16].

Что касается расходов на здравоохранение, то Из средств, запланированных консолидированным бюджетом 2017 года на пять основных статей расходов, здравоохранение получит больше четверти: 3,5 трлн руб., или 11% расходной части [17].



Рисунок 5 - Динамика бюджетов РФ

Расходы федерального бюджета на здравоохранение снижаются с 2012 года. Тогда они с учетом инфляции были на уровне 874,3 млрд руб., а в 2016-м — уже 465,5 млрд руб. Сильнее всего сокращение отразилось на финансировании стационарной медицинской помощи (больниц). С 2012 года на эти цели было потрачено 279,6 млрд руб., или 398 млрд руб. в ценах 2016 года, против 241 млрд руб. в текущем году. В 2017 году ассигнования урежут до 146 млрд руб. с учетом инфляции, то есть чуть больше третьей части объема финансирования 2012 года.

По данным федеральной службы статистики на 2016 год уровень прибывших на территорию страны уменьшился также как и количество выбывших (рис.6).

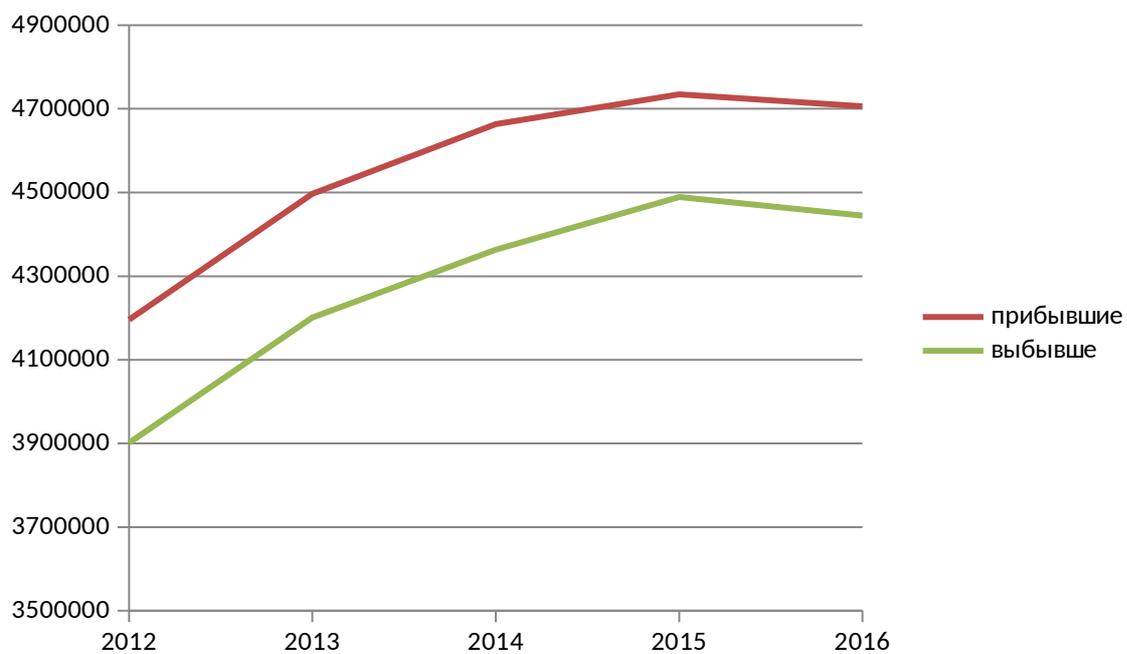


Рисунок 6 - График миграции населения за период 2012-2016 год в Российской Федерации.

Уровень занятости населения в Российской Федерации по сравнению с 2000 годом вырос на 7,2 % (рис.7).

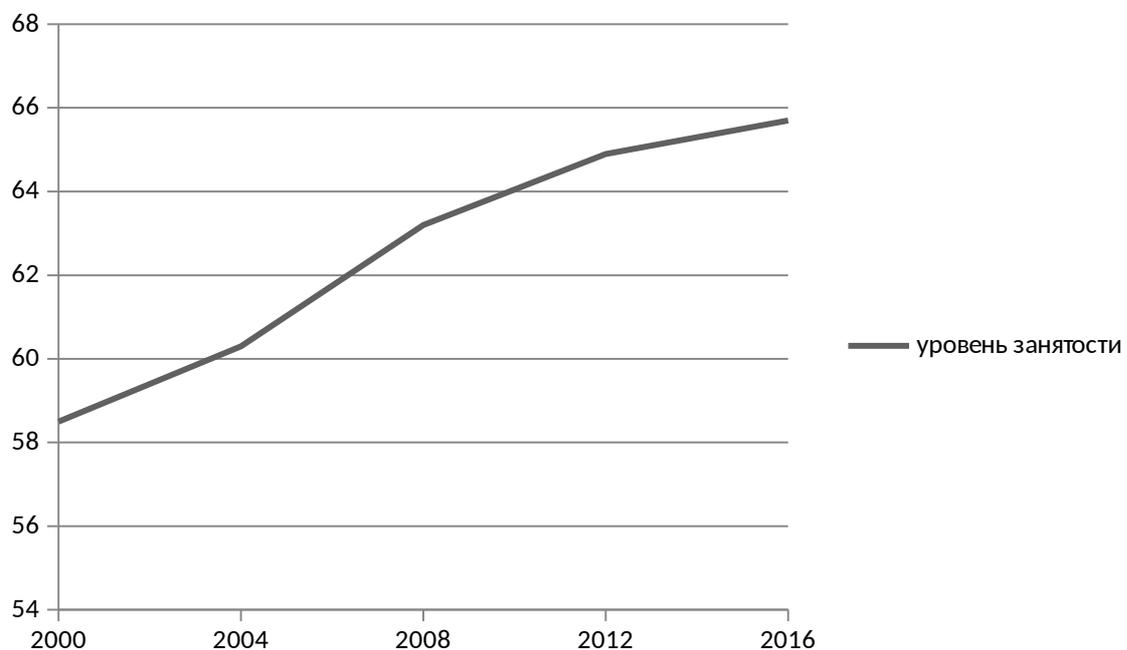


Рисунок 7 - Динамика уровня занятости в Российской Федерации за период 2000-2016 год

Численность занятого населения в декабре 2016г. увеличилась по сравнению с ноябрем на 159 тыс.человек, или на 0,2%, по сравнению с декабрем 2015г. – на 462 тыс.человек, или на 0,6%.

Численность безработных в декабре 2016г. по сравнению с ноябрем уменьшилась на 11 тыс.человек, или на 0,3%, по сравнению с декабрем 2015г. – уменьшилась на 322 тыс.человек, или на 7,3%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,6 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце декабря 2016г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 895 тыс. человек, что на 5,5% больше по сравнению с ноябрем 2016г. и на 10,6% – меньше по сравнению с декабрем 2015 года [16].

Среди безработных (по методологии МОТ) доля женщин в декабре 2016г. составила 48,3%, городских жителей – 64,2%, молодежи до 25 лет – 23,3%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 24,6%.

Уровень безработицы среди сельских жителей (8,1%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (4,5%). В декабре 2016г. это превышение составило 1,8 раза [16].

Официальный документ, раскрывающий показатель трудовых доходов россиян называется «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2017 гг». Согласно этому документу, средняя зарплата в России в 2016 году составила 36746 рублей [18].

Уровень заработной платы в Российской Федерации достаточно низок по сравнению с другими развитыми странами (табл.2).

Страна	Средняя зарплата ( в долларах США)
Россия	570
США	3263
Бельгия	2756
Норвегия	3654

Человеческий капитал является необходимым условием для поддержания конкурентоспособности экономики страны и государства на мировых рынках в условиях глобализации, а также важнейшей характеристикой деятельности органов законодательной и исполнительной власти в стране.

Таким образом, человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Сравнительный анализ приведенных и других определений позволяет акцентировать внимание на следующих основных свойствах человеческого капитала.

В России человеческий капитал развит довольно слабо. Согласно данным Росстата, опубликованным в августе этого года, 60% россиян работают не по специальности. Для экономики страны это критичный уровень. Конечно, достигнут он был не только за счет недавних вузовских выпускников - значительную роль сыграла ситуация, когда на рубеже 1980-90-х годов миллионы специалистов лишились рабочих мест.

3 Основные характеристики и механизмы развития человеческого капитала в МО г. Белореченск

### 3.1 Проблемы формирования и реализации человеческого капитала в МО г. Белореченск

Самым главным отличием человеческого капитала от других видов капитала является вложение в человека. Он состоит из постоянных инвестиций в повышение уровня качества жизни населения, в образование, здравоохранение и другие социальные сферы. Данный процесс подразумевает развитие науки, образования, активизацию предпринимательской деятельности граждан, экономическую свободу, безопасность населения и т.д. (рис.8).



Рисунок 8 – Схема формирования человеческого капитала в МО

Для того, чтобы анализировать структуру человеческого капитала в Муниципальном Образовании г. Белореченск, необходимо изучить следующие показатели и направления:

- 1) миграционный прирост;

- 2) развитие здравоохранения;
- 3) уровень жизни населения;
- 4) система образования.

В наше время роль миграции в формировании численного и качественного состава населения и человеческого капитала муниципального образования, поэтому этот процесс занимает важное место в восполнении трудовых ресурсов.

Население в трудоспособном возрасте составляет 62,6тыс.человек, из них: неработающие инвалиды 1 и 11 групп составляют 1,6тыс.человек, неработающие лица трудоспособного возраста, получающие пенсию на льготных условиях 0,7тыс.человек.

Маятниковая миграция по численности рабочих и служащих составляет (-2,1)тыс.чел., по численности учащихся составляет 2,5 тысяч человек.

Трудоспособное население в трудоспособном возраст составляет 55,8 тыс.человек. В экономике района занято 45,2 тыс.человек, из них 33,8тыс.человек (74,7%) заняты в частном бизнесе; в государственных и муниципальных учреждениях числится 9,3 тыс.человек (20,5%) [19].

В муниципальном образовании г. Белореченск миграционный прирост на конец 2016 года составил 390 человек, что на 84 человека меньше, чем в предыдущем году и на 115 человек меньше, чем в 2014 году (рис.9) [13]. Однако за последние 5 лет миграционный прирост значительно вырос.

## Миграционный прирост

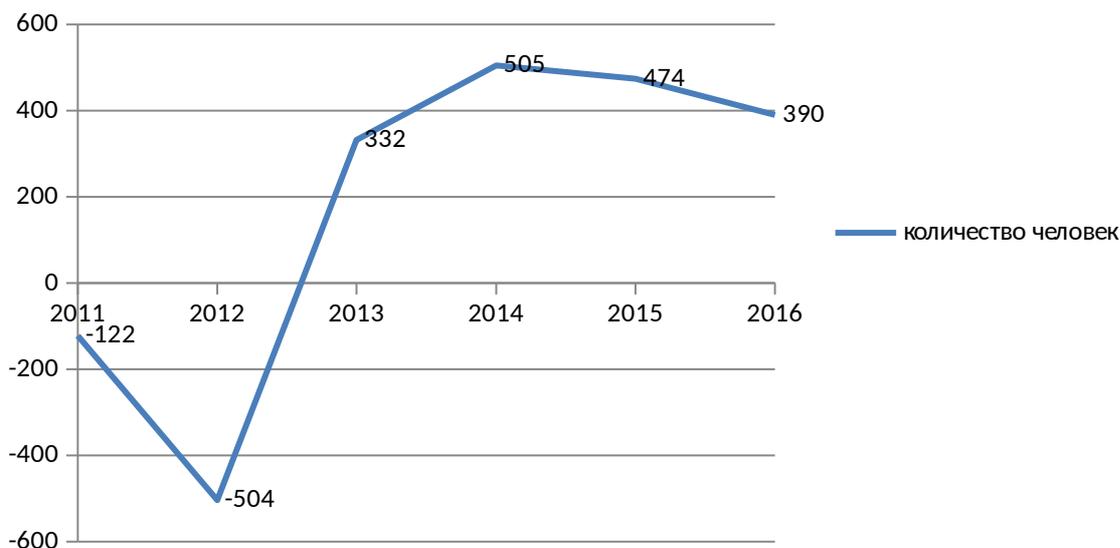


Рисунок 9 – Миграционный прирост в МО г. Белореченск за 2011-2016 гг.

Перемещение населения оказывает заметное влияние на географию населения, экономику муниципального образования. Это обусловлено изменением численности и плотности населения, показателей его воспроизводства, состава и возрастной структуры, то есть переменной всей демографической обстановки.

Приток экономически-активного населения – положительное явление, которое влияет на улучшение демографической структуры муниципалитета. Социально – экономическая сфера муниципального образования.

По оценке качества жизни населения города Белореченска отмечается рост уровня доходов на душу населения на 14,8% (9624 руб.- 2015 год).

Вместе с тем величина доходов населения может быть значительно выше. Заметное влияние на среднедушевые показатели оказывает значительное количество пенсионеров, которых в районе 29,0 тысяч человек (или 27,4,0% от общей численности).

Приоритетные направления в области труда и социальной защиты населения:

- обеспечение занятости трудового населения в трудоспособном возрасте и проведение мероприятий содействия занятости населения;
- содействие в доведении заработной платы всех отраслей и сфер деятельности до среднекраевого уровня;
- обеспечение социальной и общественной защищенности населения;
- обеспечение ежегодных темпов роста уровня доходов на душу населения;
- снижение числа безработных, в связи с развитием отраслей экономики, привлечением инвестиций на территорию района [19].

Сеть муниципального здравоохранения представлена 11 муниципальными лечебно – профилактическими учреждениями, из которых 5 находятся на территории города:

- ЦРБ со стационаром на 475 коек, поликлиникой и детской поликлиникой;
- женской консультацией;
- стоматологической поликлиникой;
- станцией скорой медицинской помощи;
- 31 фельдшерско-акушерским пунктом в составе ЛПУ.

Обеспеченность кадрами медицинских работников в городе значительно ниже, чем в других краевых муниципалитетах (таблица 3).

Таблица 3 – обеспеченность медицинскими кадрами

Показатели	МО г. Белореченск		
	2014	2015	2016
Обеспеченность врачами (на 10 тыс. населения)	15,6	17,7	16,7
Обеспеченность средним медицинским персоналом (на 10 тыс. населения)	59,7	60,7	56,8

Приоритетные направления развития муниципального здравоохранения:

- дальнейшее укрепление материально-технической базы муниципальных учреждений здравоохранения, в том числе организация работы врачей травматолога и хирурга на 1 этаже поликлиники ЦРБ рядом с рентгеновским кабинетом, введение в эксплуатацию регистратуры поликлиники ЦРБ с увеличением числа медицинских регистраторов и автоматизацией их рабочих мест;

- дальнейшее развитие первичной медицинской помощи по типу врача общей практики на базе участковых больниц и амбулаторий и поликлиники ЦРБ;

- дальнейшая реализация приоритетного национального проекта «Здоровье» на территории муниципального образования Белореченский район [19].

К основным проблемам формирования и реализации человеческого капитала также относится развитие образования в муниципалитете.

Система образования муниципального образования город Белореченск представлена 50 образовательными учреждениями: 45 образовательных учреждений, в том числе 1 общеобразовательная вечерняя школа, 15 дошкольных учреждений (рис.11).

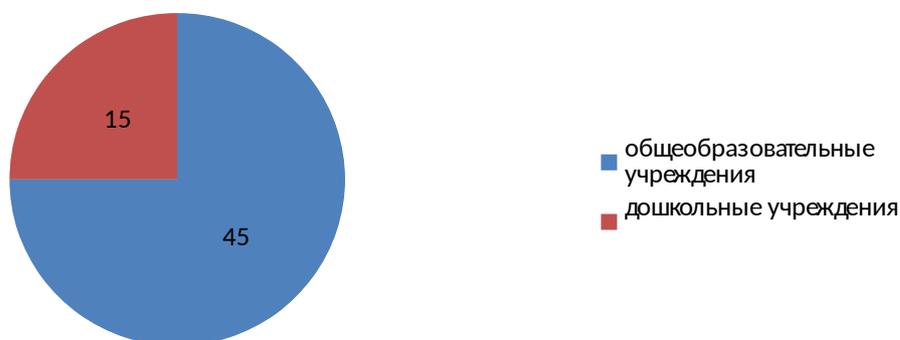


Рисунок 11 – количество образовательных учреждений в МО г. Белореченск

Важным аспектом в формировании человеческого капитала является возможность получения высшего профессионального образования. Так, в муниципальном образовании город Белореченск находятся всего 2 учреждения высшего профессионального образования: филиал Адыгейского государственного университета и филиал Института экономики и управления в медицине и социальной сфере.

Одним из приоритетных направлений воспитательной работы школ, методической деятельности ЦРО являются вопросы духовного и нравственного воспитания молодёжи, основанное на приобщении к православным традициям. Приоритетные направления:

- дальнейшее укрепление материально- технического обеспечения учреждений образования;
- совершенствование содержаний и технологий образования;
- повышение эффективности управления в системе образования;
- совершенствование экономических механизмов и ресурсного обеспечения в сфере образования;
- профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей [19].

Таким образом, важными путями повышения уровня качества населения является развитие сфер здравоохранения и образования, однако состояние медицинской среды признается не самым удовлетворительным. Не менее значимым направлением повышения качества населения является развитие системы образования, и прежде всего высшего образования, поскольку именно оно, служит основой и источником развития науки, а значит, современных высоких технологий, и обеспечивает большие гарантии горизонтальной и вертикальной мобильности человека.

Процесс формирования человеческого капитала требует оптимального распределения функций и взаимодействия инвесторов, которое возникает

тогда, когда между всеми экономическими агентами достигается консенсус. Функцией органов власти муниципального образования в этом взаимодействии является создание условий для формирования общего человеческого капитала. Это выражается в снабжении индивида общим образованием, здоровьем, оптимально необходимым для выполнения работником трудовых функций, общественной системой его социализации. Тем самым обеспечивается горизонтальная мобильность индивида-работника.

### 3.2 Предложения по развитию человеческого капитала в МО г. Белореченск

Для того, чтобы повысить уровень человеческого капитала в муниципальном образовании город Белореченск, необходимо направить инвестиции на развитие различных активов.

Самой главной сферой, в которые нужно вкладывать средства – образование, так как именно от образования зависит интеллектуальный уровень трудовых ресурсов муниципалитета. В этих целях на территории города Белореченска с 2012года реализуется программа «Образование», которая направлена на укрепление материально-технической базы.

Таким образом, в школах будет достаточное количество компьютеров, интерактивных досок, мультимедийных проекторов. Оборудованы кабинеты химии, физики, географии, истории и другие. Все учреждения подключены к сети Интернет, обеспечены автоматизированными рабочими местами и лицензированными компьютерными программами.

Однако в муниципальном образовании город Белореченск не хватает учреждений получения высшего профессионального образования, что повысило бы уровень человеческого капитала и количество, а также качество трудовых ресурсов местного сообщества. В этих целях необходимо

инвестировать в возведение новых объектов получения высшего профессионального образования.

Также необходимо вкладывать средства в реставрацию больниц, строительство новых объектов здравоохранения, приобретение медицинского оборудования наилучшего качества. Важным аспектом являются квалифицированные медицинские работники, поэтому необходимо не только реализовывать городской потенциал трудовых ресурсов в сфере здравоохранения, но и привлекать кадры за пределами муниципалитета.

На данный момент в муниципальном образовании реализуется национальный проект «Здоровье», в рамках которого осуществляются:

- дополнительные к основному окладу денежные выплаты в утвержденных размерах врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики; медицинским сестрам, работающим с данными врачами, врачам и фельдшерам скорой медицинской помощи, средним медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов;
- дополнительная диспансеризация работающего;
- вакцинация в рамках Национального календаря профилактических прививок. Против вирусного гепатита, прививки против сезонного гриппа в осенний эпидемический сезон;
- обследование на ВИЧ-инфекцию, на вирусный гепатит [20].

Для развития человеческого капитала необходимо не только развивать потенциал уже имеющихся трудовых ресурсов местного сообщества, а привлекать ресурсы извне. Для этого нужно направлять средства на инвестиционное развитие муниципального образования.

Объем инвестиций по крупным и средним предприятиям Белореченского района составил в 2016 году 1370 миллионов рублей, что на 648 миллионов больше показателя 2005 года. Темп роста объема инвестиций в 2016 году составил 190%.

Таблица 4 – объем инвестиций за 2011-2016 гг (млн.руб)

Категория предприятия	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Крупные и средние предприятия	596,4	1486,8	1890,4	1602,7	722	1370
Малый бизнес	103	125	423,3	729,4	769,5	860
ИТОГО	699,4	1611,8	2313,7	2332,1	1491,5	2230

В отраслевой структуре инвестиции ведущую роль занимает химическое производство – 55 %, государственное управление – 16 %, сельское хозяйство- 15 %, производство пищевых продуктов – 9 % (рис.12).



Рисунок 12 – Отраслевая структура инвестиций МО г. Белореченск

Для повышения уровня инвестиционной привлекательности муниципального образования необходимо реализовать следующие инвестиционные проекты:

- 1) Строительство базы по выпуску мелкоштучных изделий, методом полусухого прессования.
- 2) Реконструкция мебельной фабрики.

3) Строительство завода по производству керамического кирпича, черепицы и керамзита.

4) Строительство завода по переработке с/х продукции, производство томатной пасты, зеленого горошка. Производств по фасовке чая.

5) Строительство завода по переработке с/х продукции, производству соков и сокосодержащей продукции.

6) Размещение завода по розливу питьевой воды.

7) Строительство свиноводческого комплекса на 10 тысяч голов, с переработкой мяса.

8) Тепличный комплекс на 16 гектар.

9) Тепличный комплекс на 60 гектар [20].

Экономическое и социальное развитие местного сообщества в будущем в значительной степени будет зависеть от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала. Проблемы в социально-трудовой сфере не могут быть решены без привлечения работодателей, работников, их союзов и ассоциаций и общества в целом.

Необходимо создать экономические механизмы, обеспечивающие соответствие подготовки кадров требованиям производства.

На данный момент для решения проблемы формирования и развития человеческого капитала муниципального образования имеются все возможности. Есть объект инвестирования: хорошо известные в мире научные школы; высокая готовность населения, особенно молодежи, к самосовершенствованию о чем свидетельствуют высокие конкурсы в Высшие учебные заведения; сложившаяся сфера здравоохранения. С другой стороны, финансовая ситуация последних лет создает возможность роста инвестиций в так называемую социальную сферу (сферу производства человеческого капитала).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях современной экономики тема человеческого капитала является особенно важной, так как люди – самый главный ресурс. Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Применение понятия "человеческого капитала" позволяет понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику.

Особенности человеческого капитала:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя - живой человеческой личности;

независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

Индекс развития человеческого капитала – это интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как

основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории.

Индекс развития человеческого капитала основан на 3 показателях:

- долгой и здоровой жизни, измеряемой показателем ожидаемой при рождении продолжительности жизни;
- Знаниях, измеряемых уровнем: грамотности взрослого населения (с весом в 2/3) и общим показателем, поступивших в учебные (с удельным весом в 1/3);
- Достойным уровнем жизни, измеряемом показателем ВВП на душу населения.

Важной составляющей человеческого капитала является капитал здоровья. Капитал здоровья представляет собой инвестиции человека с целью формирования, поддержания и улучшения его здоровья, и тем самым улучшения его работоспособности. Охрана человеческого здоровья способствует сокращению заболеваний и смертности, продлению трудоспособной жизни человека, и, тем самым, продлению времени функционирования человеческого капитала. В течение жизни человеческий капитал постепенно изнашивается, и инвестиции в капитал здоровья позволяют замедлить этот процесс. С учётом того, что затраты на охрану и укрепление здоровья не накапливаются, то есть являются частью текущих, а не капитальных затрат, они направлены на текущее воспроизводство человеческого капитала определённого качества и способствуют поддержанию нормальной жизнедеятельности её носителя - человека.

Трудовой капитал - это совокупность знаний и способностей человека выполнять тот или иной вид работы. Стоит заметить, что, чем сложнее труд, тем выше требования к квалификации работника, к его навыкам и опыту. Например, в сельском хозяйстве по мере роста уровня технологий и оборудования, к рабочим предъявляются всё более высокие требования, возрастает роль их навыков и знаний.

Интеллектуальный капитал овеществлен в изобретениях, моделях, фирменных наименованиях, а также товарных знаках и знаках обслуживания, и отражается на счёте нематериальных активов предприятий.

Структурный капитал является тем элементом интеллектуального капитала, который имеет отношение к организации в целом. Это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационная структура.

Клиентский капитал - это капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Одна из главных целей формирования потребительского капитала - создание такой структуры, которая позволяет потребителю продуктивно общаться с персоналом компании.

Организационно-предпринимательский капитал базируется на предпринимательских и организаторских качествах человека. Этот вид капитала становится совершенно особым видом человеческого капитала в современной экономике. Находчивость, изобретательность, предприимчивость, решительность, организаторский талант - всё это те качества, без которых не сможет обойтись ни один работник на современном этапе.

Основными производителями человеческого капитала в Соединенных Штатах Америки являются системы образования. Существует тенденция оптимального участия государства в образовательных расходах на разных уровнях образования: на уровне полной средней школы – 102 %; на уровне высшей школы – 80%.

США значительно отклонилось от оптимальной схемы накопления человеческого капитала на уровне высшего образования в сторону повышения социальной нормы при соответствующем снижении частной нормы отдачи. Это создает предпосылки для возникновения конфликта интересов личности и государства.

В России человеческий капитал развит довольно слабо. Согласно данным Росстата, опубликованным в августе этого года, 60% россиян работают не по специальности. Для экономики страны это критичный уровень. Конечно, достигнут он был не только за счет недавних вузовских выпускников - значительную роль сыграла ситуация, когда на рубеже 1980-90-х годов миллионы специалистов лишились рабочих мест.

Процесс формирования человеческого капитала требует оптимального распределения функций и взаимодействия инвесторов, которое возникает тогда, когда между всеми экономическими агентами достигается консенсус. Функцией органов власти муниципального образования в этом взаимодействии является создание условий для формирования общего человеческого капитала. Это выражается в снабжении индивида общим образованием, здоровьем, оптимально необходимым для выполнения работником трудовых функций, общественной системой его социализации. Тем самым обеспечивается горизонтальная мобильность индивида-работника.

На данный момент для решения проблемы формирования и развития человеческого капитала муниципального образования имеются все возможности. Есть объект инвестирования: хорошо известные в мире научные школы; высокая готовность населения, особенно молодежи, к самосовершенствованию о чем свидетельствуют высокие конкурсы в Высшие учебные заведения; сложившаяся сфера здравоохранения. С другой стороны, финансовая ситуация последних лет создает возможность роста инвестиций в так называемую социальную сферу (сферу производства человеческого капитала).

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.

1. Шингаров Г.Х., Задорожнюк И.Е. О соотношении понятий «человеческий потенциал», «человеческий фактор» и «человеческий капитал» // Человеческий потенциал современной России. М.: Изд-во СГУ, 2012. С. 26–41.
2. Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономика труда» / А.Л.Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575с.
3. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И.Добрынин, С.А.Дятлов, Е.Д.Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309с.
4. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро и микроуровнях / Ю.А.Корчагин. – Воронеж: ЦИРЕ, 2004. – 140с.
5. Казимилова, О.Н. Сущность и объектная структура человеческого капитала / О.Н.Казимилова, Б.В.Салихов // Финансы и кредит. – 2006. – №17(221). – С. 9-15.
6. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2001. № 3. – С. 23-27.
7. Ларионов И.К. Экономическая теория.- М.: Дашков и К, 2008. – 366 с.
8. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала. // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. / Ч. 2. Мн.: АУП, 2002. – 115 с.
9. Куликов Л.М. Экономическая теория.- М.: Проспект. 2008. – 356 с.
10. Смирнов В.Т. . Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

11. Бондарь А.В. Человеческий капитал - ключевой ресурс постиндустриального общества/ А.В. Бондарь, И.В. Корнеевец// Вестник БГЭУ 2006. - №1 . - С.5-11.

12. Мелконян В.А. Миграция рабочей силы в Соединённые Штаты Америки на современном этапе // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №5 (2016).

13. Белоусов С.А., Лебедева Л.Ф. Тенденции занятости и оплаты труда федеральных служащих в США // США. Канада: экономика, политика, культура. - 2016. - №1. - С. 98-109.

14. Костюченко А. П. Статистический анализ основных показателей системы высшего профессионального образования в России // Молодой ученый. — 2017. — №22. — С. 172-176.

15. Российский статистический ежегодник 2016 // [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1135087342078](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078) (Дата обращения 05.12.2017).

16. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#) (Дата обращения: 05.12.2017).

17. Российский бизнес-телеканал. сколько Россия на самом деле тратит на своих граждан // [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.rbc.ru/economics/14/12/2016/584fd32e9a7947c251265ede> (Дата обращения: 12.12.2017).

18. Reconomica. Средняя зарплата в России в 2017 году по данным Росстата // [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <http://reconomica.ru/экономика/статистика/средняя-зарплата-в-рф-2017/> (Дата обращения: 13.12.2017).

19. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Белореченский район до 2020 года // [Электронный ресурс]

Режим доступа: URL: <http://www.belorechensk.ru/attach/adm/02.pdf> (Дата обращения: 15.12.2017).

20. Паспорт МО г. Белореченск // [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/scripts/db\\_inet2/passport/pass.aspx?base=munst03&r=3608000](http://www.gks.ru/scripts/db_inet2/passport/pass.aspx?base=munst03&r=3608000) (Дата обращения: 14.12.2017).