МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра теоретической экономики**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**Человеческий капитал: понятие, роль и проблемы его накопления**

Работу выполнила Спирков Д. О.

(подпись, дата)

Факультет экономический курс 1

Специальность/направление 38.03.01 ‒ Экономика

Научный руководитель

преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чистякова М.В.

(подпись, дата)

Нормоконтролер

преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чистякова М.В.

(подпись, дата)

Краснодар 2016

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические основы человеческого капитала

1.1 Понятие и сущность человеческого капитала

1.2 Виды человеческого капитала

1.3 Основные положения концепции человеческого капитала

Глава 2. Инвестиции в человеческий капитал (на примере России)

2.1 Особенности развития человеческого капитала в России

2.2 Пути повышения роста человеческого капитала в России на примере научной сферы

Глава 3. Проблемы и пути их решения использования человеческого капитала

3.1 Основные проблемы использования человеческого капитала в современной РФ

3.2 Пути повышения эффективности использования человеческого капитала

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Развитие информационной экономики существенно изменило место и роль человека в условиях нового типа хозяйствования. Умения и способности человека вышли на первый план в общественном производстве. Человеческий капитал на сегодняшний день играет важную роль в экономике страны. За счет развития человеческого капитала можно увеличить конкурентоспособность страны, повысить эффективность производства, также его развитие способствует экономическому росту страны. Переход на инновационный путь развития невозможен без привлечения человеческого капитала.

Понятие "человеческий капитал" приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов-теоретиков, но и для отдельных фирм. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, к путям их становления и развития. В большинстве компаний начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала. Одним из способов накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование. Сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально-экономических исследований. Это предполагает проведение глубоких научных исследований данной проблемы.

Понятие человеческого капитала стало интенсивно использоваться мировой наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснившей необходимость и высокую эффективность вложений в человеческий капитал. Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе.

Актуальность данной темы заключается в том, что эффективное использование и развитие человеческого капитала является приоритетным направлением многих ведущих стран мира. Именно он способствует повышению качества жизни, а также росту эффективности национальной экономики.

Объектом исследования – человеческий капитал.

Предметом исследования – человеческий капитал и его роль в развитии современной экономики.

Целью работы – рассмотрение теоретических и практических основ человеческого капитала и его роли в развитии современной экономики в России.

В соответствии с поставленной целью в работе поставлены следующие задачи:

* Определить сущность и понятие человеческого капитала;
* Проследить развитие человеческого капитала;
* Определить состояние человеческого капитала в России и за рубежом;
* Выявить основные проблемы использования человеческого капитала в России;
* Рассмотреть способы повышения эффективности использования человеческого капитала в современной России.

Глава 1. Теоретические основы человеческого капитала

1.1 Понятие и характеристика человеческого капитала

Понятие человеческого капитала появилось в российской литературе в качестве положительной экономической категории. В развитых странах теория и практика человеческого капитала является базовым элементом для разработок концепций, стратегий и программ развития страны.

Существует много определений человеческого капитала, в том числе и основателей теории человеческого капитала Гэри Беккера и Теодора Шульца. Они напрямую связывали понятие человеческого капитала только с человеком, как носителем знаний. И придавали особое значение образованию, как основному фактору развития общества и экономики. В настоящее время такое определение уже представляется зауженным. Человеческий капитал включает не только специалистов с образованием, знания, воспитание, науку, но и инструменты интеллектуального труда и среду функционирования человеческого капитала в части выполнения им своих производительных функций. Действительно специалист без программного обеспечения его труда, без необходимых источников информации, базы данных, методик и технологий не может в современных условиях выполнять свою работу, свои функции, как и без высокого качества жизни специалист не будет работать в данной стране, а уедет в страну, где ему обеспечат комфортные условия для трудовой интеллектуальной деятельности.

Для того, чтобы рассматривать теорию человеческого капитала, необходимо для начала выяснить суть некоторых понятий.

Человеческий капитал - в экономической науке - способность людей к участию в процессе производства.

Человеческий капитал подразделяется на:

1. Общий человеческий капитал - знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях.
2. Специфический человеческий капитал - знания, умения, навыки, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.
3. Человеческий интеллектуальный капитал - капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, профессиональных знаний, опыта .

Итак, под человеческим капиталом в экономике понимается имеющий у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Нужно отметить, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек.

Значит, под понятием "человеческий капитал" нужно видеть:

1. приобретенный запас знаний, умений, навыков;

2. что этот запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, и это способствует росту производительности труда и производства;

3. что использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника в будущем путём отказа от части текущего потребления;

4. что увеличение доходов способствует заинтересованности работника, и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;

5. что человеческие способности, дарования, знания и т.д. являются неотъемлемой частью каждого человека;

6. что мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершенный характер.

Основными сущностными характеристиками человеческого капитала являются:

• определенный запас знаний, навыков и других производительных качеств и способностей человека, являющийся результатом инвестиций в человека;

• этот запас знаний человека существует потенциально и реализуется в той или иной сфере общественного воспроизводства путем его включения в процесс общественного труда. Накопленный запас знаний является основой роста производительности труда и производства, основой экономического роста страны;

• целесообразно используя накопленный запас знаний, работник получает соответствующий доход в виде заработной платы, а общество — в виде национального дохода. Чем эффективнее используется человеческий капитал, тем выше должны расти доходы работника и общества в целом;

• повышение доходов работника и общества должно стимулировать их к дальнейшему накоплению новых запасов знаний, навыков и опыта, путем инвестирования в человеческий капитал.

Поэтому человеческий капитал — это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком способности и качества, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов.

При исследовании понятия "человеческий капитал" возникает вопрос: почему вся совокупность производительных способностей человека трактуется как капитал?

Доказательством тому служат следующие аргументы:

• производительные способности человека являются особой формой капитала потому, что они являются неотъемлемым личным достоянием и богатством человека, его собственностью, а поэтому их нельзя купить и продать, отчуждая от собственника;

• производительные способности человека обеспечивают своему обладателю получение более высокого дохода в будущем зa счет отказа от части текущего потребления, т. е. временную упущенную выгоду;

• производительные способности человека способны приносить не только доход в денежной форме в виде заработной платы, но и давать психологический, социальный, моральный результат;

• формирование производительных способностей человека требует значительных затрат и от индивида, и от общества;

• производительные способности человека имеют свойство накаливаться в результате инвестиций и приобретения производственного опыта.

Поэтому производительные способности человека являются его капиталом, и, будучи включенным в систему общественного воспроизводства, являются одной из форм совокупного капитала общества.

К основным элементам человеческого капитала обычно относят:

- капитал образования, включая общие и специальные знания;

- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);

- капитал здоровья;

- обладание экономически значимой информацией (например, о ценах, доходах);

- капитал миграции, обеспечивающий мобильность работников;

- мотивация трудовой деятельности.

При определении понятия "человеческий капитал" учитываются следующие особенности:

1. Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста.

2. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от самого индивидуума так и от общества в целом.

3. Человеческий капитал может быть накоплен, а именно индивидуум может приобретать определённые навыки, способности, может увеличить своё здоровье.

4. Человеческий капитал на протяжении своей жизни не только приобретает знания, но и изнашивается, как физически, так и морально. Устаревают знания индивидуума, т.е. экономически изменяется стоимость человеческого капитала в процессе бытия, человеческий капитал амортизируется.

5. Инвестиции в человеческий капитал дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход. Для общества вложения дают более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффект.

6. Инвестиции в человеческий капитал носят довольно длительный характер. И если инвестиции в человеческий капитал образования имеют период 12 – 20 лет, то в капитал здоровья человек производит вложения в течение всего периода времени.

7. Человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности. Человеческий капитал не отделим от его носителя – живой человеческой личности.

8. Прямые доходы, получаемые человеком, контролируются им самим независимо от источника инвестиций.

9. От решения человека, от его волеизъявления зависит функционирование человеческого капитала. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрений, от общего уровня его культуры.

Человеческий капитал оценивается количественно: общее количество людей, количество активного населения, количество студентов и т.д.

Качественные характеристики: мастерство, образование и также то, что влияет на работоспособность человека и способствует увеличению производительности труда.

Вывод: Человеческий капитал – капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека.

1.2 Виды человеческого капитала

В настоящее время в теории и практике человеческого капитала (HC) различают индивидуальный, корпоративный и национальный человеческий капитал.

Индивидуальный человеческий капитал — это накопленный запас особенных и специальных знаний, профессиональных навыков индивидуума, позволяющие ему получать дополнительные доходы и другие блага по сравнению с человеком без оных.

Корпоративный человеческий капитал — накопленный фирмой специальный и особенный по сравнению с конкурентами индивидуальный человеческий капитал, ноу-хау, интеллектуальный капитал, особенные управленческие и интеллектуальные технологии, включая компьютерные и информационные технологии, повышающие конкурентоспособность фирмы.

Национальный человеческий капитал — это часть инновационных (креативных) трудовых ресурсов, ведущие специалисты, накопленные знания, накопленная инновационная и высокотехнологическая доля национального богатства, инновационная система, интеллектуальный капитал, социальный капитал, а также качество жизни, обеспечивающие в совокупности развитие и конкурентоспособность инновационной части экономики страны и государства на мировых рынках в условиях глобализации и конкуренции.

Узкое и широкое определение человеческого капитала

Существует несколько определений человеческого капитала узкое (образовательное), расширенное и широкое. Как уже отмечалось, социально-экономическая категория "человеческий капитал" формировалась постепенно. И на первом этапе в состав HC включались только инвестиции в специальное образование (узкое определение HC). Иногда человеческий капитал в узком определении называют образовательным HC.

На втором этапе в состав HC (расширенное определение) постепенно включили (сделали это, в том числе, эксперты Всемирного банка при оценках HC и национального богатства стран мира) инвестиции в воспитание, образование, науку, в здоровье людей, в информационное обслуживание, в культуру и искусство.

На третьем этапе развития социально-экономической категории HC были добавлены инвестиции в составляющие, обеспечивающие безопасность людей (выделена из качества жизни населения по причине особой важности, особенно для России и других развивающихся стран). В подготовку эффективной элиты, в формирование и развитие гражданского общества (ГО). В повышение эффективности институционального обслуживания HC, а также инвестиции в повышение качества жизни и в приток капитала извне в данную страну.

В широком определении национальный человеческий капитал — это культура, знания, здоровье, профессионализм, законопослушность и инновационная креативность специалистов, их социальный капитал, а также высокое качество жизни и труда.

Базовой составляющей HC является ментальность народа , в том числе, традиции и культура, отношение к труду, семье, законопослушность. На них исторически существенно повлияли религии. Детерминантами HC служат воспитание, образование, здоровье, накопленные знания, наука, качество жизни, конкуренция и экономическая свобода, верховенство законов и права, безопасность, мобильность и креативность бизнеса и граждан.

HC — синтетическая и сложная социально-экономическая категория на пересечении различных дисциплин и наук: экономики, психологии, социологии, информатики, истории, медицины, педагогики, философии, политологии и других.

Ядро национального HC составляют лучшие и конкурентоспособные на мировом уровне специалисты, определяющие прирост и эффективность использования знаний и инноваций, эффективность предпринимательского ресурса, размеры и эффективность инновационного сектора экономики.

Для интегральной эффективности HC важны все его составляющие. Низкое качество любой из них снижает общее качество HC. В этом случае работают отрицательные синергетические и мультипликативные эффекты ослабления эффективности HC при снижении эффективности или качества любой составляющей, как это имеет место в настоящее время в России.

В современной экономике креативная часть трудовых ресурсов (креативный класс) и составляет ядро накопленного национального человеческого капитала (HC).

В его состав входит также квалифицированная часть трудовых ресурсов, обеспечивающая эффективное функционирование HC, среда его функционирования и инструментарий интеллектуального труда. Производительность HC существенно определяют культура и связанные с ней этика труда и предпринимательства.

С точки зрения инновационной экономики, процессов развития и ВВП человеческий капитал можно определить следующим образом:

Человеческий капитал — это часть креативных трудовых ресурсов (креативный класс), их материальное высококачественное обеспечение, накопленные качественные знания, интеллектуальные и высокие технологии, создающие ежегодно долю инновационной и наукоемкой продукции в ВВП, конкурентоспособную на мировых рынках.

Стоимость накопленного HC рассчитывается в этом случае суммированием долей инновационной продукции, услуг и наукоемкой продукции в ВВП за среднюю трудовую жизнь поколения (для России 30 лет).

Человеческий капитал в стоимостном исчислении — это доля инновационной экономики и ее обеспечения в общей экономике страны.

Такой подход позволяет количественно оценить национальный человеческий капитал путем использования интегральных страновых международных показателей, что с одной стороны упрощает расчеты, а с другой — делает их более достоверными.

На всех уровнях человеческого капитала — индивидуальном, корпоративном и национальном его основу составляют особенные, специфические знания, навыки и технологии, определяющие конкурентные преимущества человеческого капитала соответствующего уровня.

На всех уровнях человеческого капитала в его состав, также, включаются дополнительные квалифицированные трудовые ресурсы, качество жизни, инструментарий и технологии, обеспечивающие реализацию конкурентных преимуществ национального ЧК, эффективное функционирование ЧК, как интенсивного фактора инновационной деятельности, интеллектуального труда и развития.

**1.3 Основные положения концепции человеческого капитала**

С увеличением роли научно-технического прогресса в экономическом росте изменилось отношение западных экономистов-классиков к проблемам воспроизводства рабочей силы. Центр внимания ученых сфокусировался на проблемах создания качественно новой рабочей силы, в то время как ранее основными были проблемы использования налично данной рабочей силы. Структурные изменения в экономике современного капитализма и послужили той объективной основой, на которой возникла современная концепция человеческого капитала.

Оформление теории человеческого капитала приходится на конец 50-х и начало 60-х годов в США. На правах особого раздела она вошла во все западные учебники по экономике. У истоков ее стояли известные американские экономисты, представители так называемой "чикагской школы", – лауреаты Нобелевской премии Теодор Шульц и Гэри Беккер, Бартон Вейсброд, Джордж Минцер, Ли Хансен. Позднее большой вклад в ее разработку внесли Марк Блауг, С. Боулс, Йорам Бен-Порэт, Ричард Лэйард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и другие.

В целом эта концепция лежит в русле неоклассического направления, но набор аналитических инструментов неоклассической школы используется ею для изучения тех социальных институтов (образование, здравоохранение и т.д.), которые оставались прежде за пределами экономического анализа.

Центральная методологическая установка "чикагской школы" человеческого капитала – объяснять экономические процессы на основе принципа максимизируещего поведения индивидуумов – перенесена на самые различные сферы внерыночной деятельности человека. При этом упор делается на количественном анализе. Концепция "чикагской школы" предполагает, что вложения средств в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем.

Эти затраты, или инвестиции, на производство человеческого капитала являются исключительно важными для семьи и для всего общества.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, а также более высокая оценка нерыночных видов деятельности.

К затратам на производство человеческого капитала (к инвестициям в человеческий капитал) относятся:

1) прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смену места жительства и работы;

2) упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

3) моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых.

В целом неоклассическая теория рынка труда содержит:

1) теорию спроса на труд, которая включает в себя теорию предельной производительности и связанный с нею аппарат производственных функций;

2) теорию предложения труда, которая, в общем, состоит из моделей выбора между работой и досугом и моделей инвестирования в человеческий капитал.

Под человеческим капиталом понимаются знания, навыки и способности человека, которые содействуют росту его производительной силы. Человеческий капитал, – как определяют его большинство экономистов, – состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. (Экономическая теория. / Николаева И.П. – М.: Финстатинформ, 2002 г.)

Образование и здравоохранение – это факторы долговременного действия. Продуктом процесса образования является качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к труду большей сложности. Охрана здоровья делает человека способным к более интенсивному и продолжительному труду. В отличие от них миграция и поиск информации выступают как факторы кратковременного действия. Если образование и охрана здоровья связаны с действительным ростом стоимости рабочей силы, то миграция и поиск информации отражают колебания цены рабочей силы вокруг стоимости. Миграция и поиск информации – это процессы распределительного порядка, тогда как образование и здравоохранение представляют собой отдельные моменты в производстве рабочей силы.

Как показывают расчеты, в 1969 г. в США средний пожизненный доход (life-time income) мужчин с высшим образованием превосходил пожизненный доход мужчин со средним образованием примерно на 210 тыс. долл. В том же 1969 г. стоимость четырех лет пребывания в колледже равнялась в среднем 5,2 тыс. долл.

Следовательно, разница в пожизненных доходах примерно в 40 раз или почти на 205 тыс. долл. превышала прямые издержки обучения в высшем учебном заведении.

Если же рост образовательной подготовки связан с получением дополнительного заработка, превосходящего стоимость подготовки, а это, как видим, именно так, то можно, конечно, охарактеризовать затраты на приобретение образования как возрастающую стоимость. Но сказать, что это капитал, то есть самовозрастающая стоимость, было бы нелепо. Ценность квалификации возрастает не сама: непременным условием является здесь труд ее носителя.

Западные экономисты признают, что создание человеческого капитала (например, процесс обучения) требует активных трудовых усилий от инвестора: "Студенты учатся, что представляет собой работу…Студенты не наслаждаются досугом во время учебы, они не заняты целиком потребительской деятельностью". (Рощин С.Ю., Разумова Т.О., "Экономика труда (Экономическая теория труда)": Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 148 с.)

Человеческий капитал (т.е. запас знаний и способностей, накопленных работником) может реализоваться только в труде своего обладателя. Напротив, возрастание стоимости капитала не требует от собственника каких-либо затрат труда с его стороны.

Но, отличаясь по своему политэкономическому содержанию, формирование физического капитала и формирование человеческого капитала (рабочей силы) имеют определенное технико-экономи-ческое сходство: и то, и другое требует отвлечения значительных средств в ущерб текущему потреблению, от обоих зависит уровень развития экономики в будущем, оба типа вложений дают длительный по своему характеру производительный эффект.

Что же тогда означает выдвижение понятия "человеческий капитал"? Не более чем осознание того факта, что навыки и способности людей могут быть запасом, то есть могут быть накапливаемы. Таким образом, западная политэкономия вновь открыла для себя то, что было известно еще Адаму Смиту и Давиду Рикардо и что отмечал Карл Маркс. "Воспроизводство рабочего класса, – писал он, – включает в себя накопление его искусства, передаваемого из поколения в поколение". Более того, К. Маркс подчеркивал, что с точки зрения непосредственного процесса производства развитие человеческих способностей "можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек".

Глава 2. Состояние человеческого капитала в России

2.1 Особенности развития человеческого капитала в России

Человеческий капитал в широком определении — это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности. 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. Для оценки качества человеческого капитала измеряется уровень жизни, грамотности, образованности и долголетия населения, состояние медицинского обслуживания и производства ВВП на душу населения.

Эти показатели учитываются при расчете Индекса развития человеческого капитала (ИРЧП). Четверть века тому назад Россия занимала 23-е место в списке из 187 стран, а по данным на 2013 год нам отведено 55 место. Причинами такого спада являются низкие инвестиции в образование, науку, культуру и здоровье населения.

Состояние современного образования задает развитие страны на многие года вперед. На данный момент государственная политика такова, что учеба в высших учебных заведениях все больше становится платной и возможность поступить в университет, особенно ученикам из сельских школ, уменьшается из года в год. Статистика утверждает, что "полностью доступно платное образование для 12,7% молодежи, для 42,1% оно сопряжено с необходимостью отказывать себе во всем, а для 44,8% платное образование недоступно вовсе". В рейтинге расходов на образование в долях ВВП (3.8-4% ВВП в последние годы) Россия в 2009 году на 109 месте из 186 стран. Для сравнения: в США — 5.5% ВВП; в Швеции и Норвегии — 6.7%; Словении — 5.2%; Франции — 5.6%, Канаде — 4.9%. Модернизация образования в России сегодня становится главнейшей национальной задачей. Без ее решения страна не сможет избавиться от "сырьевого проклятия", добиться обновления всех сфер общественной жизни на пути постиндустриального развития. Нужны серьезные перемены в организации и технологии обучения, увеличение объемов финансирования и повышение качества управления вузами.

Вследствие низких инвестиций в здоровье населения в рейтинге по продолжительности жизни Россия в 2010 году заняла 161-е место из 224, в рейтинге рождаемости детей на одну женщину — на 200 месте из 225, а по смертности — на высоком 7 месте в мире. При сохранении таких темпов сокращения населения к 2015 г. россиян может остаться не более 130 млн. человек, что приведет к существенному снижению численности трудовых ресурсов, росту иждивенческой нагрузки и старению населения (табл.1). Если, по данным ВОЗ, в среднем по странам в мире расходы на здравоохранение составили в 2009 году 8.7% ВВП, то в РФ — 5.3% ВВП. США же, к примеру, лидируют по вкладам в здоровье людей (как и по инвестициям в образование, науку и в целом в ЧК) — 15.3% ВВП. К тому же, ВВП США в 6.7 раз больше российского ВВП. Высокие инвестиции в образование, здравоохранение и в науку определяют лидерство США в качестве жизни, в качестве ЧК, в экономике знаний и высоких технологиях.

Безусловно, огромной проблемой для развития человеческого капитала в России остается коррупция. Большая часть денежных вкладов в ЧК используется малоэффективно, не по назначению, расхищается. Так, единица инвестиций в США дает в четыре раза большую отдачу, чем в России.

Невелика и отдача от инвестиций в науку. Россия традиционно вкладывает значительную долю ВВП на исследования и разработки. Однако большая часть этих ассигнований идёт на содержание государственных исследовательских учреждений, мало связанных как с системой подготовки кадров, так и с предпринимательством. Коммерческие же организации вкладывают пока очень мало средств в науку. Их пока устраивают возможности экстенсивного роста, роста, основанного больше на расширении рынка, чем на его интенсификации. Доля предприятий, стремящихся заниматься инновациями, составляет всего лишь 10%, что в разы ниже, чем в странах ЕЭС.

Анализ процессов научно-технического развития показывает, что человеческий капитал становится важнейшим фактором развития и роста экономики. Если прирост ВВП не вкладывать в развитие человека, в повышение качества его жизни, в образование и здравоохранение, то невозможно будет расширять производство, переходить к инновационной экономике и экономике знаний. Еще в 1934 году лауреат Нобелевской премии по экономике Саймон Кузнец писал, что "для научно-технического рывка в стране должен быть создан (накоплен) необходимый стартовый человеческий капитал."

На мой взгляд, необходимы более серьезные инвестиции в развитие человеческого капитала России, одновременно во все его составляющие, при параллельной борьбе с коррупцией и криминализацией. Самыми важными направлениями являются финансирование науки, образования и здравоохранения, охрана материнства и детства.

человеческий капитал инновационный экономика

Таблица 1 Возрастная структура населения и иждивенческая нагрузка

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возрастные группы населения тыс. чел. | 2002 г. (перепись) | 2007 г. | 2010 г. | 2020 г.\*\*\* | 2030 г.\*\*\* |
| Моложе трудоспособного | 26327 | 22718 | 22854 | 25935,1 | 22845,4 |
| В трудоспособном | 88942 | 90152 | 88360 | 79033,2 | 76770,5 |
| Старше трудоспособного | 29778 | 29351 | 30700 | 36939,7 | 39755,9 |
| Все население | 145167 | 142221 | 141914 | 141908 | 139371,8 |
| Нагрузка \*\* в %% | 631 | 578 | 606 | 796 | 815 |
| Моложе трудоспособного | 18,2 | 16,0 | 16,1 | 18,3 | 16,4 |
| В трудоспособном | 61,3 | 63,4 | 62,3 | 55,7 | 55,1 |
| Старше трудоспособного | 20,5 | 20,6 | 21,6 | 26,0 | 28,5 |
| Все население | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

\*Мужчины в возрасте 16-59 лет + женщины в возрасте 16-54 года

\*\*На 1000 лиц трудоспособного возраста приходится нетрудоспособных (дети + пенсионеры)

\*\*\* 2020 и 2030 – прогноз Росстата (2010 г. Средний вариант).

2.2 Пути повышения роста человеческого капитала в России на примере научной сферы

Во избежание миграции молодых специалистов необходимо разработать устойчивую систему сохранения, подготовки и сопровождения кадров. Необходимо сохранить или увеличить долю ресурсов на поддержку научной среды. Причём наряду с приоритетной поддержкой фундаментальных исследований должно быть широкое поле для инновационной деятельности, участия бизнеса, различных предприятий. Создавать и поддерживать эту систему наряду с центром должны и регионы. В этой ситуации особое значение приобретает разработка комплекса мер по расширенному воспроизводству, сопровождении и поддержке кадров научно-технического комплекса.

Эти меры должны быть адресованы всем возрастным категориям людей, включая их достойное пенсионное обеспечение. На острие внимания, конечно же, должно быть нацелено на молодых. Очень хорошо, что в стране в последние годы складывается система стимулирующая приток молодёжи в науку. Это в частности, гранты Президента Российской Федерации для поддержки молодых ученых – кандидатов наук и научных руководителей, докторов наук, ведущих научных школ России. Это программа РФФИ "Молодые ученые, аспиранты, студенты". Это федеральные целевые программы интеграции науки и высшего образования, в рамках которых создано 154 учебно-научных центра в 40 регионах России, сформировано 788 филиалов вузовских кафедр в 364 научных учреждениях.

Однако, при всей значимости перечисленного, этих мер явно недостаточно. Назрела необходимость объединить усилия Минпромнауки, Минобразования, РАН, Санкт-Петербургского и других ведущих университетов, заинтересованных министерств и ведомств с тем, чтобы изменить ситуацию с кадровым обеспечением российской науки. Немалая роль должна быть отведена и координации усилий всех регионов страны. Особые поручения Президента, безусловно, помогли бы создать такую систему.

Система образования – вот та область, где начинается воспроизводство научного потенциала. В стране есть хороший опыт организации всей цепочки: школа, ВУЗ, производство, хороший опыт отбора в ВУЗ талантливой молодёжи путем проведения олимпиад, творческих конкурсов, организации молодежных научных школ, конференций, создания школ-интернатов для одаренных старшеклассников. Эту работу надо расширять, тем более что увеличивающееся социальное расслоение российского общества существенно сужает стартовые возможности молодёжи, особенно из сельской местности, маленьких городов. Ни в коем случае нельзя разрушать систему специального среднего образования, созданную ещё в советское время. Возникает проблема доступности качественного образования для талантливой молодёжи. Так же необходима подготовка менеджеров для научной сферы.

Обеспечение доступности образования носит комплексный характер, наряду с системой олимпиад во всех регионах по отбору талантливой молодёжи в качестве одной из важных мер могла бы стать система беспроцентного кредитования молодых людей для получения высшего образования, с определением перечня банков, способных обеспечивать и контролировать этот процесс. Причем договоры должны были бы быть трёхсторонними: студент, работодатель, университет с определением соответствующих прав и обязанностей. В эти рамки могли бы быть включены и система целевого набора, и система государственного заказа, в том числе и для оборонных отраслей. Молодой специалист мог вернуть, в той или иной форме, взятый кредит, через 7-10 лет или проработать несколько лет по необходимой для страны профессии, например, учителем сельской школы. Таким способом можно было бы эффективно решить проблему кадрового обеспечения для социально значимых сфер, в том числе здравоохранения. Важно, чтобы при этом решалась и проблема получения жилья, например, через ипотеку. Мы подчеркиваем необходимость создания действенной системы приобретения, покупки жилья. Причем такой, вкоторой были бы заинтересованы регионы, бизнес и различные фирмы, предприятия. В настоящий момент развертываются программы строительства ведомственного жилья, развитие ипотечного кредитования, с последующим списанием части кредита тем, кто плодотворно работает на российскую науку.

Добавим, что существуют предложения по созданию специальных национальных инновационных комплексов в Сибири и на Дальнем востоке, стимулирующих миграционный приток в эти регионы (существует разработанная коллективом из Самары программа для инновационного регионального развития). Между тем регионы к этому не готовы, и мало кто заинтересован содержанием этой программы.

В МГУ ужу действуют следующие программы. Во-первых, программа "100+100": ежегодно 100 молодых кандидатов наук становятся доцентами без очереди и 100 молодых докторов наук становятся профессорами без очереди. Благодаря программе уже около двух тысяч молодых людей сделали свою карьеру на 5-10 лет быстрее. Во-вторых, конкурсная программа поддержки молодых исследователей и преподавателей: каждому из 100 победителей в течение года вручается по 5 тысяч рублей в месяц. Задача третьей программы – удержать в отечественной науке тех, кто защитил кандидатскую и имеет большие возможности получения дальнейших результатов. Для таких специалистов организуется не менее чем двухлетняя научная стажировка с хорошей зарплатой в университете.

В целом понятно, что нужно делать. Вопрос не простой, и, главное, его невозможно решить быстро и дешево, но он должен быть решен, если мы хотим быть эффективно развивающимся государством.

Таким образом, на основе приведенных данных можно сделать вывод, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в том числе в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

Человеческий капитал как запас знаний, умений, навыков, опыта способен не только накапливаться в процессе инвестирования, но и материально изнашиваться.

Доходность от инвестиций в человеческий капитал возрастает со временем. На него не распространяется закон убывающей отдачи при верно выбранной стратегии развития человеческого капитала.

Глава 3. Проблемы и пути их решения использования человеческого капитала

3.1 Основные проблемы использования человеческого капитала в современной Российской Федерации

Человеческий капитал в России используется не в полную силу. Дело в том, что события, связанные с переходом России от плановой системы к рыночной, повлекли за собой обесценивание человеческого капитала, накопленного ранее. Это коснулась знаний, восприятия, мыслительных привычек, навыков, полученных как во время формального образования, так и в процессе труда. Производительность резко сократилась. По оценкам, примерно 40% российских работников были вынуждены сменить профессию.

Из-за такого рода стрессов у многих людей ухудшилось здоровье и самочувствие в целом. Однако положительная черта нашего менталитета сыграла важную роль. Желание и готовность постоянно учиться весьма пригодились в тот момент, когда нужно было восполнять потерянный человеческий капитал.

Сегодня наша страна, обладающая большим природным и воспроизводимым потенциалом, стоит на грани того, когда количественных и качественных показателей человеческого капитала недостаточно для решения задач, связанных с развитием экономики, воспроизводством, освоением топливно-энергетических, природных и сырьевых ресурсов. Встает проблема эффективности использования имеющегося человеческого капитала.

Существует ряд параметров, благодаря которым мы можем определить эффективность использования человеческого капитала. К ним относятся:

* Объем рабочего времени;
* Загруженность рабочего дня;
* Объем выполненный работы;
* Качество выполненной работы;
* Степень согласования действий сотрудника между собой и с целями бизнеса.

Приведенные выше параметры характеризуются следующими составляющими: оптимальный объем знаний у сотрудника, наличие опыта и интуиции, оптимальный уровень энергии (вдохновения). Последний обычно определяется уровнем материального и нематериального стимулирования, здоровым образом жизни, отдыхом, условиями работы, то есть эргономикой рабочих мест и обстановки [9].

Нестабильность внешней среды, слабая законодательная база, шаткое материальное положение российских компаний, связанное с недавним мировым экономическим кризисом, разница между спросом и предложением на рынке труда, а также неэффективная система корпоративного управления сыграли свою роль в ориентировании хозяйствующих субъектов на так называемую стратегию выживания. Иными словами, краткосрочная выгода стала приоритетней долгосрочных целей развития компании и интересов потребителей. Все это негативным образом отразилось на качестве выполнения работы и предоставления услуг и привело к ухудшению качества жизни людей. Очевиден стал рост количества людей с психическими заболеваниями. Проблема же достоверной информации об официальных показателях распространенности психических заболеваний связана как с расширением альтернативной (частной) сферы соответствующих медицинских услуг, так и с тем, что больные воздерживаются от обращения за помощью в государственные медучреждения, боясь потерять работу. Более того, жизнь в мегаполисах тоже оказывает негативное влияние на людей. Согласно опросу, проведенному исследовательским центром "Superjob", почти у 43% россиян после работы остается 3-4 часа свободного времени. После восьмичасового рабочего дня, времени, потраченного на дорогу до офиса и до дома, задержки после работы, учебы – у жителей крупных городов почти не остается времени и сил на себя. Такая усталость сказывается на качестве и объеме выполняемой работы, на уровне мотивации сотрудника трудиться.

Значительной проблемой также остается ситуация с рабочими местами. Большинство из них не отвечают целому ряду требований. В соответствии со статьей 209 Трудового кодекса РФ "рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя" Трудовой кодекс РФ, глава 33, статья 209. Прежде всего, рабочее место должно отвечать требованиями безопасности труда. Помимо этого, оно должно соответствовать психологическим и физиологическим требованиям. В действительности же все наоборот. Это в особенности касается государственных учреждений, где оборудование и техника давно устарели и зачастую не пригодны для полноценного использования, не стоит говорить и об удобстве, эстетических требованиях.

Таким образом, человеческий капитал во многих странах сейчас используется не в полную силу (с эффективность около 5%-10% и менее) в том числе и в России. Свою роль в этом сыграли не только исторические события прошлого века, но и неэффективная организация труда. Развитие экономики России, улучшение благосостояния граждан – все это напрямую зависит от человеческого капитала. Именно поэтому важно обратить внимание на повышение эффективности использования человеческого капитала. Другими словами, становится необходимым, создать систему, в которой бы максимально эффективно использовался творческий потенциал сотрудников, а также происходил быстрый рост и развитие этого потенциала.

Причины низкой эффективности человеческого капитала в России.

Эффективность вложений в человеческий капитал проверяет рынок. В конечном итоге важным элементом этой проверки является уровень национальной заработной платы. В 2004 г., почасовая заработная плата в промышленности составляла в России 1,7 долл. США, и хотя это было в три раза выше, чем в Китае, Индии и Индонезии, но в 1.4 меньше, чем в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Латинской Америке. Тогда как по производительности труда в промышленности России находилась на том же уровне, что и страны ЦВЕ и Латинском Америки.

В России сохраняются глубокие различия по занятости населения и оплате труда между субъектами РФ. Средний уровень занятости по России на 2002–2003г.г. составлял 59,4%, а общий колебался от 74,3% в Эвенкийском АО до 22,4% в Республике Ингушетия.

В начале XXI века почти треть населения России получало заработную плату, сопоставимую с уровнем прожиточного минимума. И лишь в добывающих регионах и некоторых регионах Северо-запада России (Москва, Московская область, и пр.), уровень начисленных зарплат заметно выше.

Среди регионов-субъектов РФ по уровню среднедушевых денежных доходов населения особо выделяются Москва и регионы газодобычи в Тюменской области. В динамике заработной платы можно выделить два этапа: усиление различий (до 2000г.) и ослабление их после прихода к власти Правительства В.В. Путина. Качество жизни населения во многом определяется его экономической активностью. С другой стороны, экономически активное население обеспечивает предложение рабочей силы на рынке труда для создания товаров и оказания услуг.

Негативные тенденции первой половины 90-х г. Были преодолены лишь в самом конце ХХ в. В 2005г. экономически активное население, по оценке Госкомстата России, составляло 73,8 млн. чел., в том числе в экономике было занято 68,6 млн. чел., а число безработных составило 5,2 млн. чел., что заметно ниже, чем в начале 20 в. (число безработных в 2000- г. составляло 7 млн. чел).

По-прежнему сохраняется заметная разница между занятостью у мужчин и женщин. Наименьший разрыв наблюдается в группе 40-44 лет и наибольший в группе 55- 59 лет. Это происходит, прежде всего, за счет более раннего выхода женщин на пенсию.

Рождение и воспитание детей, в последнее время, сказывается гораздо в меньшей степени: различия в занятости мужчин и женщин 20-34 лет составляло лишь около 10 процентных пунктов.

Общий вывод, который можно сделать, довольно не утешителен: структура оплаты российских граждан не соответствует эпохе НТР. Более того, сложившаяся система образования не способствует исправлению ситуации. Высшее образование стало социальной нормой, которое неадекватно отражает уровень способностей. Между тем на Западе повышение образования способствует росту уровня оплаты труда.

Каждый уровень образования в США способствует повышению годового дохода домохозяйств, причём разрыв этот очень значителен. Американцы, не сумевшие окончить 9 классов 12 летней средней школы, получают в 6 раз меньше, чем те, кто защитил докторскую диссертацию в университете.

Однако важен не только этот финальный разрыв, важны градации: те, кто закончил среднюю школу получают в 2 раза больше, чем не закончившие её; получившие степень бакалавра – в 2 раза больше чем те, кто имеет аттестат о среднем образовании. Обращает на себя внимание то, что важно не только учиться в школе, но и сдать выпускные экзамены на аттестат зрелости, не только посещать университет, но и получить аттестат бакалавра, не только учиться в магистратуре, но и защитить магистерскую диссертацию.

Не удивительно поэтому, что удельный вес оплаты труда в ВВП в развитых странах оказывается значительно выше, чем в России и развивающихся странах. Если удельный вес оплаты труда в ВВП Таджикистана в 2004 году составлял 13,5 %, в Турции – 26,3%, в Мексике 30,4%, в Белоруссии – 44,2%, в России – 45,7%, то в Великобритании – 55,7%, а вСША даже 57,3%.

Однако сохраняющаяся в России система высшего и среднего специального образования не способствует решению указанной выше проблемы. Поскольку большая часть образовательных услуг, в настоящее время, предоставляется государством бесплатно, возникает естественное стремление получить эти блага в максимальном количестве, независимо от роста их отдачи. Получение образования является тем общественным благом, которое увеличивает разрыв между ожидаемыми частными выгодами и частными издержками. Так как этот разрыв растет с каждым годом обучения, то в России появляется естественная тенденция к росту продолжительности обучения, независимо от отдачи, которое это обучение могло бы принести.

Россия в настоящее время по производительности труда оказывается ближе к Румынии, Болгарии, Украине и Белоруссии. Правда, совокупная производительность труда в России в начале XXI века значительно выросла.

Однако причины этого роста общеизвестны. Это произошло за счёт роста нефтегазового сектора, на долю которого приходилось 20% ВВП России, но менее 1% занятости. Производительность труда в нефтегазовой отрасли была почти в 30 раз выше, чем в других отраслях промышленности.

Однако в последнее время ситуация ухудшается, так как занятость в этом секторе растёт быстрее производительности труда.

Необходимым условием роста производительности труда является развитие фундаментальных и прикладных научных исследований. И здесь былые успехи российской науки тоже очевидны. Однако за последние 11 лет число исследователей сократилось на 130 тыс. чел., техников – на 35 тыс. чел., вспомогательного персонала – на 60 тыс. чел., прочего персонала – на 30 тыс. чел. Конечно, коммерциализация науки предполагает оптимизацию числа научных сотрудников.

Однако, если это происходит без существенной перестройки организационных механизмов и управления, это может нанести существенный ущерб науке.

3.2 Способы повышения эффективности использования человеческого капитала

Существует проблема, которую приходится разрешать любому государству с развивающейся экономикой: какую часть инвестиций вкладывать в человеческий капитал, не дающий быстрой отдачи? Ясно, что эти инвестиции в развивающейся экономике на первом этапе осуществляются в основном из бюджетов всех уровней за счет экономики на других статьях расходов. Необходимо также налоговое и прочее стимулирование вложений в человеческий капитал со стороны частного бизнеса.

Главным условием роста человеческого капитала в России рост заработной платы. Другое условие роста человеческого капитала - высокие инвестиции в образование.

В целом для решения проблемы роста российского человеческого капитала и необходимо следующее:

- разработать программу финансирования и стимулирования роста величины и качества российского человеческого капитала;

- разработать общую идеологию государства;

- увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал;

- предоставить льготы юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал;

- увеличить государственные инвестиции в дошкольное и школьное образование;

- увеличить целевые образовательные детские и юношеские пособия;

- осуществить компьютеризацию образования;

- осуществить эффективную трансформацию медицинского обслуживания населения.

Некоторые из приведенных задач уже решаются, но необходим системный подход к решению проблемы развития человеческого капитала. В развитии Российского человеческого капитала имеют место положительные тенденции, а именно:

- формирование новой элиты с рыночным мировоззрением;

- ослабление влияния на население остатков советской идеологии;

- понимания ряда проблем, стоящих перед страной в высшем руководстве страны;

- благоприятная мировая ценовая конъюнктура на природные ресурсы;

- рост тяги населения к образованию, включая высшее образование;

- переход системы образования в экономике, в гуманитарных дисциплинах на стандарты, близкие к общепринятым в развитых странах;

- предоставление в этой сфере разнообразных образовательных продуктов и услуг, государственных и частных;

- быстрое развитие сферы платных медицинских услуг и приближение их качества к мировым уровням;

- постепенный переход на прозрачную отчетность юридических лиц по мировым стандартам.

Следовательно, вышеизложенные факты о развитии человеческого капитала в России говорят о том, что человеческий капитал в Российской Федерации имеет проблемы формирования и роста, а именно:

- низкая продолжительность жизни населения;

- деградация фундаментальных наук, следовательно, деградация системы образования;

- низкий ВВП на душу населения;

- недостаточное финансирование науки и образования со стороны государства;

- низкое качество труда;

- отток высококвалифицированных специалистов за границу и др.

Поправить сложившееся в России положение с низким ростом человеческого капитала и вывести ее из кризиса может только увеличение государственных и частных инвестиций в человеческий капитал и их эффективное использование. Это даст возможность преодолеть раскол в российском обществе и снизить противоречия между государством и населением.

Среди приоритетных направлений совершенствования использования человеческого капитала следует также отметить ориентацию бюджетной политики на обеспечении высокого уровня жизни населения. В этом направлении необходимо признать реализацию следующих мероприятий: достижение сбалансированного бюджета за счет увеличения доходной части, а не сокращения расходов; усиление гарантий и рационализации государственного финансирования социальной сферы, образования и здравоохранения. Причем увеличение доходной части бюджета должно осуществляться посредствам роста объема производства, совершенствования налоговой политики, в частности, развития системы косвенного финансирования социальной сферы. Для усиления гарантий и рационализма государственного финансирования социальной сферы необходимо усилить контроль над расходами финансовых средств, практиковать финансирование здравоохранения, образования, культуры на основе целевых программ . Например, "Предупреждение и борьба с социально значимыми заболеваниями", "Чистая вода", "Федерально-целевая программа развития образования на 2011 - 2015 годы", "Русский язык".

Не стоит оставлять без внимания такой аспект как мотивация человека на качественный и высокопроизводительный труд.

Методы морального поощрения сотрудников могут проявляться в общественном признании, повышении сотрудника по должности, тренинги, создании благоприятного психологического климата.

Среди экономических методов мотивации можно выделить материальное стимулирование, которое подразумевает премии, оплачиваемые отпуска, оплату труда, льготное питание и многое другое.

Таким образом, существует ряд проблем, мешающих эффективному использованию человеческого капитала. Однако у нашей страны есть возможность улучшить данную ситуацию. Для этого необходимо активное государственное регулирование. Реализация государством предложенных мер должна благотворно сказаться на эффективности использования человеческого капитала. Важным элементом также остается мотивация, сочетающая в себе различные методы стимулирования работников на качественный труд. Так, благодаря правильной государственной политике и стимулированию работников человеческий капитал России может быть использован в полную силу.

Заключение

В самом общем смысле человеческий капитал – это знания, навыки и профессиональные способности работника. Само понятие "человеческий капитал" характеризует качество рабочей силы, возможности работника в трудовом процессе.

Таким образом, человеческий капитал – термин, обозначающий накопленные знания, умение и мастерство, которыми обладает работник и которые приобретаются им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту. Концепция человеческого капитала впервые была выдвинута американским экономистом Г. Беккером в 1960 г.

Несмотря на то, что многие идеи теории человеческого капитала встречаются уже у А. Смита, она сравнительно молода: ее формирование пришлось на 50–60-е годы нынешнего столетия. Видные представители школы "человеческого капитала" – Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер и др. Ученые школы "человеческого капитала" изучали влияние сроков обучения работников, их навыков и способностей на заработную плату, эффективность и экономический рост предприятий. Иными словами, их главной задачей было определить экономическую отдачу от инвестиций в человека. Результаты исследований во многом оказались сенсационными. В частности, выяснилось, что экономическая отдача затрат на обучение сотрудников намного превышает инвестиции в новую технику и оборудование.

Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгодности инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

Для современного этапа мирового научно-технического и социально-экономического развития характерно коренное изменение роли и значения человеческого фактора в экономике и обществе. Человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению валового внутреннего продукта (ВВП) на 5–15%

На сегодняшний день в России на фоне победного шествия Америки в политической, экономической и военной областях все чаще высказываются мнения о неэффективности российского образования якобы неспособного обеспечить желанный прорыв, о необходимости реформировать нашу систему образования по образу и подобию американской.

К сожалению, сегодняшняя российская наука, также как и высокотехнологичный бизнес за редким исключением не демонстрируют выдающихся результатов. В значительной степени это связано с тем, что последние 15 лет Россия переживала болезненный трансформационный период. Кроме того, сложившаяся в советский период система прикладной науки (при весьма высоком уровне развития) изначально была ориентирована, прежде всего, на нужды ВПК, что также сказалось на ее положении в новых условиях.

Поэтому в настоящее время в условиях относительной стабилизации макроэкономических показателей остро стоит проблема реформирования системы образования, науки и стимулирования инноваций.

Для реализации этих целей в конце 2004 г. – начале 2005 г. Министерством образования и науки была разработана Стратегия развития Российской Федерации в области развития науки и инноваций на период до 2010 г. Это свидетельствует о том, что политика в сфере науки и инноваций будет являться одним из приоритетов.

Список используемой литературы

1. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика), Москва: Норма: ИНФРА-М, 2011г
2. Гузакова О.Л., Фурсик С.Н., Андронович С.А., Жилина Е.А. Качество человеческого капитала как фактора экономического роста, Вологда: ВГПУ, 2011г
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / М.: Весь Мир, 2011г
4. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России // Материалы Третьей летней школы по экономике труда. Москва. 5-11 июля 2009.
5. Корчагин Ю. А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. – Воронеж.: ЦИРЭ, 2011. 6c
6. Лаврова Л.А. Экономический рост и человеческий капитал, Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2009г
7. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2011, с изм. от 15.12.2011)
8. Самородова Е.М. Человеческий капитал: особенности функционирования, накопления, использования, СПб: Инфо-да, 2008, 87 с.
9. Соболева И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. – 2009. — № 9. — С. 5-7. 7
10. "Экономическая теория" – учебное пособие. Грязнова А.Г., Соколинский В.М., изд 2-е, 2008г.

Размещено на Allbest.ru