

УДК 349.232

**Решетникова Ольга Евгеньевна,**

доцент кафедры «Учет, анализ и аудит»  
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»  
e-mail: buhfinuchet@mail.ru  
г. Екатеринбург, Россия

**Глотова Диана Витальевна,**

студент,  
кафедра экономики природопользования,  
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»  
e-mail: dina.glotova@mail.ru  
г. Екатеринбург, Россия

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

### *Аннотация:*

На сегодняшний день недооценка человеческого капитала приводит к упущенным возможностям компании и проигрышу в конкурентной борьбе за лидерство на рынке. Целью данной статьи является демонстрация влияния человеческого капитала как на уровень развития предприятия, так и на уровень развития страны. При написании работы использованы описательный метод и метод анализа. В данной статье приводится анализ уровня развития человеческого капитала в США, зарубежной Европе и России, прослеживается зависимость человеческого капитала от менталитета страны и предлагается собственная методика работы с развитием человеческого капитала в России исходя из выделенных особенностей менталитета страны.

### *Ключевые слова:*

Оценка человеческого капитала, интроверты, экстраверты, сценарное планирование карьеры.

Актуальность темы нашего исследования обуславливается низким качеством человеческого капитала в России. Согласно рейтингу аналитической группы Всемирного экономического форума (ВЭФ) по состоянию человеческого капитала 1980 –х годов Россия занимала 23 место в мире, в 2006 году 66 место, в 2009 51 место, а сегодня нам отведено 25 место [1]. Такая нестабильность объясняется низким уровнем качества жизни, ухудшением постановки образования и состояния медицинского обслуживания, краткой продолжительностью жизни.

Проанализировав данный рейтинг мы пришли к выводу о том, что наиболее сильные стороны России связаны с доступностью образования в любом возрасте. В то же время, занимая высокие позиции по всем показателям, связанным с распространением начального, среднего и высшего образования, Россия отстаёт от многих стран с сопоставимым уровнем экономического развития по всем другим критериям. Слабые места в развитии России проявляются в качестве рабочих мест, возможности развития на рабочем месте, доступу к повышению квалификации.

Человеческому капиталу во все мире уделяется большое внимание. В сравнительной таблице 1 отражаются данные об основных направлениях в развитии человеческого капитала в целом по отобраным к анализу странам.

*Таблица 1*

Преимущества и недостатки человеческого капитала в России и за рубежом

Страны	Преимущества	Недостатки
Европа	Стратегия развития ЕС «Европа-2020» с упором на человеческий капитал	Разобщенность государства и бизнеса в вопросах финансирования различных областей развития
США	Привлечение «креативного» человеческого капитала	Несоответствие уровня образования требованиям современной экономики
Россия	Закрепление позиций в мировом рейтинге стран по ИРЧ	Отсутствие единого вектора развития

В таблице 2 «Стратегия развития ЕС «Европ-2020» можно увидеть, что при исходной экономической политике Евросоюза, качественные характеристики отесняют от себя количественные показатели. Это как нельзя лучше повышает производительность труда, а также в большей степени окупает затраченные ресурсы. Впоследствии, человеческий капитал выходит на ключевые позиции в достижении поставленной цели Европы: создание экономики знаний, информационного общества, повышение конкурентоспособности в условиях глобализации. В 2010 г. была принята новая стратегия развития ЕС «Европа-2020», цель которой заключается в преодолении последствий кризиса и возвращение на путь устойчивого развития [2]. Основное содержание данной стратегии можно просмотреть в таблице 2.

Таблица 2

## Стратегия развития ЕС «Европа-2020»

Разумный рост (smart growth)*	Инклюзивный рост (inclusive growth)**
<p><i>Инновации</i></p> <p>Европейская ключевая инициатива «Инновационный союз» для улучшения рамочных условий и доступа к финансированию НИР, инноваций с целью усиления инновационных цепочек и ускорения инвестирования в ЕС</p>	<p><i>Занятость и квалификация</i></p> <p>Европейская ключевая инициатива «Повестка дня для создания новых рабочих мест и квалификации»: модернизация рынков труда путем повышения мобильности трудовых ресурсов и развития навыков, содействующих успешному трудоустройству</p>
<p><i>Образование</i></p> <p>Европейская ключевая инициатива «Молодежь в движении» для совершенствования функционирования систем образования и повышения международной привлекательности европейского высшего образования</p>	<p><i>Борьба с бедностью ***</i></p> <p>Европейская ключевая инициатива «Европейская платформа по борьбе с бедностью»: социальное и территориальное сплочение, нацеленная на людей, живущих в бедности или обособленные от жизни общества</p>

\* Основан на знаниях и инновациях.

\*\* Расширение прав и возможностей тех, кто находится в неблагоприятном положении;

\*\*\* У проживающих за чертой бедности средний располагаемый доход ниже 60% от среднего уровня по ЕС [3].

В предложенной стратегии, так или иначе, отражена связь с человеческим капиталом. Активно финансируются инвестиции в трудовой ресурс из Европейского социального фонда. Из недостатков по исследуемому вопросу можно выявить разобщенность государства и бизнеса в финансировании различных областей развития. Проблемы в странах ЕС также как и в России, по нашей оценке, вполне разрешимые и выход из кризиса за счет акцента на трудовой ресурс является верным вектором развития. Однако существует определенная разница между развитием Евросоюза и РФ – у наших коллег упор на развитие человеческого капитала подкрепляется четкими исследованиями по данному вопросу и от того картина происходящего ближе к действительности. Проводятся масштабные исследования, исходя из которых, вытекают четкие выводы, которые влекут за собой позитивные изменения в структуре. По динамике развития России все еще масштабно влияние энергосырьевого ресурса. Официальное направление в сторону инвестиций в

инновационные технологии, обновления производственных мощностей недостаточно подкрепляется вложениями в интеллектуальную составляющую.

Кризисное состояние Соединенных Штатов Америки по длительности обгоняет и ЕС и Российскую Федерацию. К негативным особенностям американской экономики можно отнести несоответствие уровня образования требованиям современной экономики. Переподготовкой работников занимается как государство, так и частный сектор экономики. В то же время, за два столетия американские рабочие зарекомендовали себя как наиболее продуктивный, способный на адаптацию к изменяющимся экономическим условиям и внедрение новых технологий, которые приходят на поток, слой общества.

Анализируя приоритеты, сложившиеся при подготовке профессиональных кадров, следует отметить, опыт США показывает, что инвестиции в «креативный человеческий капитал» на 25% выгоднее, чем привлечение в компанию подготовленного работника, окупаемость и рентабельность этих инвестиций достаточно высоки и, соответственно, степень риска низкая. Многие из разработанных программ направлены на приобретение работниками новых знаний и навыков. Также в США имеется возможность наращивания потенциала своих работников изнутри путем инвестирования в «человеческий капитал» иммигрантов. Работодатели в партнерстве с образовательными учреждениями инвестируют в обучение рабочих-иммигрантов путем охвата секторов с нехваткой квалифицированных работников [4].

Рассмотрев опыт зарубежных стран, можно сделать вывод о том, что вектор развития человеческого капитала (ЧК) сугубо индивидуален. Требования, предъявленные к ЧК, формируются исходя из менталитета стран. Так, для Европы характерен комплексный подход, это обуславливается разнообразием стран, входящих в союз. В этом случае разработка общей стратегии, на наш взгляд, является действительно эффективной.

Переводя взгляд на США, оценка капитала этой страны производится по принципу поиска креативного составляющего. Объяснения этому мы также нашли, ведь командная работа для Америки уже давно не представляется чем-то инновационным, а вполне рабочей и эффективно функционирующей практикой. Ведь именно в Соединенных Штатах Америки находятся генеральные штаб-квартиры мировых гигантов: Google, Microsoft, IBM, Coca Cola, Apple и так далее. В каждой из этих компаний активно практикуется командное взаимодействие. Мировой рейтинг перечисленных компаний, безусловно, позволит «снимать сливки» со всего мира, ведь работа в компаниях такого рода считается действительно престижной [5].

Что же касается России, то рассмотрением человеческого капитала занимаются лишь на уровне теории и научно-публицистических статей. Не разработаны единые требования и критерии развития. С нашей точки зре-

ния, разумным будет перенять опыт зарубежных коллег, с поправкой на российский менталитет.

К особенностям менталитета россиян в деловой среде, мы отнесли:

- необходимость конкретного плана действий;
- постоянная подпитка мотивацией;
- неоднородность типов личности.

Ранее нами была разработана оценка человеческого капитала с учетом работы в команде.

Оценивать данную эффективность мы предлагали по следующим критериям:

1. Доверие членов команды;
2. Конструктивность конфликтов;
3. Взаимная ответственность;
4. Требовательность к выполнению обязанностей;
5. Неравнодушие к целям и результатам фирмы

Однако разработанная нами ранее формула расчета применительна не к каждому сотруднику и не к каждой организации. Часть россиян по своему типу личности являются интровертами, что категорично отражается на способности к работе в команде.

В мире 75% экстравертов и 25% интровертов соответственно. Главным отличием интроверта от экстраверта: различие в источниках энергии. Экстраверты находят ее во внешней среде, подпитывая себя бесчисленным общением с окружающими людьми, а интроверты находят энергию внутри себя, а постоянное окружение может сказаться на них как чересчур раздражающий фактор [6].

Быть экстравертом до сих пор является однозначно позитивным личностным качеством, в свою очередь интроверты стараются о своей принадлежности умолчать. Хотя, по сути своей, ни один из типов личности не может подавлять другой. Если компания находит подход только лишь к одному из типов – это говорит об уровне компетенции сотрудников HR-отдела фирмы и управления в целом.

Из интровертов также получают профессиональные специалисты. Они склонны работать в сфере аналитики, писательства, трудоемкая и долгосрочная работа также выполняется на отлично, при условии работы в одиночку.

Для экстравертов же идеально подходит работа в команде, они активно заводят новые знакомства и готовы к работе в критических ситуациях, обладают также отличительными вербальными способностями.

Распределением сотрудников к работе каждого типа логичнее всего проводить на первом же этапе работы в фирме. Ведь именно от этого будет зависеть его дальнейшее сценарное планирование карьеры. Роль «раздели-

теля», по нашему мнению, принадлежит отделу кадров и проводится с соискателем на первом собеседовании.

Сценарное планирование, по нашему мнению включает в себя:

- Тестирование на определение типа личности
- Выявление личных амбиций
- Определение формата выполнения работы
- Контрольные измерения

Тестирование на определение типа личности – поможет выявить долю экстраверта и интроверта в человеке. Исходя из результатов выстраивается дальнейший план работы.

Выявление личных амбиций - поможет понять главную цель и потребность соискателя, по которым он выбрал именно Вашу компанию. Только после удовлетворения собственных потребностей, сотрудник сможет полноценно работать над развитием компании.

Определение формата - будь то самостоятельная обособленная работа для интровертов, либо командная работа для тех, кому это будет продуктивнее (экстраверты).

Контрольные измерения – контроль за качеством выполнения функциональных обязанностей по индивидуальному плану каждой компании. Это послужит своеобразным индикатором полезности конкретного человека для организации, и, безусловно, обратной связи к предшествующему определению работы сотрудника.

При должном внимании к каждому сотруднику в подборе подходящей работы исходить нужно не просто из профессиональных компетенций каждого, но и с точки зрения личностных характеристик. Правильное определение места в организации внесет позитивный вклад в копилку результатов фирмы, что влияет на ее конкурентоспособность на мировом рынке. И кто знает, возможно, в ближайшем будущем именно в наши компании будут выстраиваться очереди из «сливок» соискателей со всего мира. Креативный человеческий капитал реально развить и на платформе нашей ментальности.

Оценка человеческого капитала на сегодня является насущной задачей не только для России, но и для других государств. Однако трудности в развитии этого ресурса для каждого свои. Исходными отличительными параметрами являются опять же люди, как составляющие исследуемого капитала. Разработка индивидуального подхода к каждому сотруднику неизбежно замативирует людей к саморазвитию, ведь ключевым для этого фактором является полное удовлетворение благоприятной рабочей средой. По словам американского экономиста Н. Рубине: самые успешные «...не Россия или другие страны с природными ресурсами... Секрет роста... — инвестиции в человеческий капитал. Проблема в том, что в развитых странах в последние 20 лет инвестировали в... финансы и недвижимость» .

Когда рассуждения выйдут за рамки бумаги, когда государство и компании придут к единому мнению в бесценности роли человека - ресурса, тогда можно говорить о сформировавшейся единой системе оценки человеческого капитала.

### **Список использованных источников**

1. Мыслящая Россия. Человеческий капитал России и стран Центральной Азии: состояние и прогнозы М. 2009 с. 18
2. Электронная научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-realizatsii-novoy-strategii-razvitiya-evropeyskogo-soyuza-evropa-2020#ixzz4Q0XVb2Ib> (Дата обращения 01.11.2016)
3. Стратегия развития Евросоюза: European Commission, 2010а. Р. 30
4. Беккер, Гари С. Человеческий капитал. Теоретический и практический анализ. Нью-Йорк. Издание университета Колумбии. 1964 год
5. Рейтинг Forbes: <http://www.forbes.ru/stil-zhizni-slideshow/81417-kompanii/slide/2> (дата обращения: 01.11. 2016)
6. Профессии.ру. Электронный источник :<http://www.proprof.ru> (дата обращения: 03.11.2016)

**Olga Reshetnikova,**

Associate professor of the account, analysis and audit department,  
Ural Federal University named after the first President of Russia B. Yeltsin  
e-mail: buhfinuchet@mail.ru  
Ekaterinburg, Russia

**Diana Glotova,**

student,  
department of economy of environmental management,  
Ural Federal University named after the first President of Russia B. Yeltsin  
e-mail: dina.glotova@mail.ru  
Ekaterinburg, Russia

**THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN RUSSIA  
AND ABROAD**

*Abstract:*

Today, the loss in the assessment of human capital leads to a loss in the competitive struggle for market leadership. The purpose of this article is to demonstrate the influence of human capital on the level of development of the company and the country's level. Research methods used at the time of writing: descriptive and analytic.

This article analyzes the level of development of human capital in the U.S., Europe and Russia. The relationship of human capital from the mentality of the country and offers their own method of working with human capital development in Russia on the basis of the highlighted features of the mentality of the country.

*Keywords:*

Assessment of human capital, introverts, extroverts, scenario planning career of the country.