

О.В. Шинкарюк
академик АЭН Украины,

В.Ф. Столяров
академик АЭН Украины,

В.И. Островецкий
канд. экон. наук

ГЛОБАЛЬНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИЙ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Вступление. Актуальность выявления, а также направлений и условий качественных преобразований человеческого капитала определяется возрастающей значимостью человеческого фактора в процессах развития социально-экономических систем на инновационной основе, которые характеризуются динамичным обновлением технологий производства и управления, ассортимента выпускаемой продукции, повышением роли информационного обеспечения во всех сферах жизнедеятельности. Определение и обоснование ключевых направлений модернизации человеческого капитала в условиях инновационной экономики должно базироваться на фундаментальных и прикладных положениях и принципах современной экономической теории, с использованием методов исторического, экономического, статистического анализа и социально-экономического прогнозирования.

Причинно-следственные зависимости взаимозависимости между характеристиками человеческого капитала, интенсивностью введения инноваций, производительностью труда и конкурентоспособностью экономической системы обуславливают необходимость качественного реформирования социальной сферы (прежде всего, образование, здравоохранение). Такую модернизацию необходимо осуществлять с учетом особенностей конкретных социально-экономических систем и возрастающих квалификационных требований на международном и региональном рынках труда, обеспечения безопасности трудовой деятельности, а также стимулирования экономического роста на основе повышения производительности труда за счет модернизации человеческого капитала и внедрения инноваций.

Саморазвивающаяся инновационная система характеризуется расширением и укреплением связей внутри кластерных групп с формированием спроса на качественное наполнение человеческими ресурсами соответствующего уровня. Именно поэтому развитие высокотехнологичных видов экономической деятельности обуславливает и формирует требования к качеству образования, профессиональному мастерству, знаниям и культуре, умениям обращаться с современными технологиями производства и администрирования. Уровень образованности и формирование навыков развития своего потенциала сегодня является необходимым условием для ускоренной адаптации работника к изменениям внутренней и внешней среды производства, прежде всего совершенствованию технологических процессов. Решение таких сложных задач определяет повышенное внимание к качеству образования и здравоохранения, форматам информационного пространства, мобильности на рынке труда

и другим социально-экономическим свободам и условиям.

В то же время, осуществление качественных сдвигов в уровне жизни населения возможно на основе развития человеческих ресурсов и обеспечения соответствующего качества услуг социальной сферы, что в теории рассматривается как «инвестиции в человеческий капитал». Инвестиционные потоки в человеческий капитал, главным образом со стороны государства, проходят через социальную сферу, значение которой в связи с этим возрастает и приобретает новое содержание.

Постановка проблемы. Обозначенные выше проблемы оценок определяют актуальность проведения исследования, направленного на выявление отдельных направлений модернизации человеческого капитала в инновационных социально-экономических системах. Рабочей гипотезой исследования является предположение о наличии прямой связи между качеством человеческого капитала, инновациями и экономическим ростом с учетом особенностей экономической системы определенной юрисдикции. Основная цель статьи состоит в подготовке предложений по модернизации человеческого капитала на основании анализа динамики его развития в условиях функционирования инновационных социально-экономических систем, а также институциональных условий его формирования и трансформации.

Достижение поставленной цели предполагает выполнение ряда заданий:

- проанализировать теоретические основы возникновения, становления и развития человеческого капитала;
- выделить основные тенденции трансформации человеческого капитала в инновационных экономических системах;
- охарактеризовать институциональные условия формирования человеческого потенциала;
- подготовить предложения и рекомендации по наращиванию человеческого потенциала, его качественным улучшениям как основе обеспечения устойчивого развития социально-экономической системы в постиндустриальный период.

Результаты проведенного исследования могут быть использованы органами государственного регулирования в процессе разработки векторов, направлений и мер социальной и инновационной политики, а также для организации дальнейших исследований фундаментальных и прикладных проблем человеческого капитала и инновационных социально-экономических систем.

Теоретико-методологическую основу исследования составили положения теории человеческого капитала, социально-экономических систем, социального действия, инновационного развития, стратегического менеджмента, управления персоналом, технологического развития на базе диалектического подхода к анализу общественных явлений и процессов, фундаментальные и прикладные положения и принципы современной экономической теории.

В процессе исследования использовались методы исторического, экономического, структурно-функционального и статистического анализа, социально-экономического прогнозирования.

Степень научной разработанности темы исследования. Проблемы формирования, развития, модернизации и трансформации человеческого капитала, его роли и значения в социально-экономическом развитии государства освещены в работах Дж. Биддле, Г.С. Беккера, Ф. Бэкона, Р. Декарта, Дж. Маккулоха, К. Маркса, Дж. Милля У. Петти, Н. Сениора, Ж.Б. Сэйя Т. Шульца, Л.Хольдена и других классиков. При этом было уделено много внимания экономической ценности человеческого фактора, его значимости для повышения эффективности производства, а также повышения благосостояния как отдельного индивидуума, так и государства в целом. Среди современных авторов, работы которых составили теоретическую базу настоящего исследования, прежде всего, необходимо выделить З. Бжезинского, А.С. Бородина, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, С. Джахана, Е. Есперсен, Т.В. Смирнова, Ш. Мухерджи, М. Ковачевича, А.А. Чернова.

Основателями исследовательского направления человеческого капитала и его роли в социально-экономических системах, а также организации труда и рабочего места, роли работника в условиях глобальных социально-экономических преобразований признаны Г. Беккер и Т. Шульц, осуществившие систематизацию положений данной концепции. Отделяя инвестиции в человеческий капитал от вложений в материальные активы, авторы отмечали, что рост инвестиций в человеческое развитие меняет структуру заработной платы, производительность труда и качество выпускаемой продукции [1].

Вместе с тем, отдельные аспекты проблемы развития человеческого капитала рассматриваются в работах и политологов, в том числе, в части становления инновационно-информационного общества, а также развития современного государства. Так, к примеру, разработаны и внедрены в практику исследовательской деятельности концепции «мягкой», «жесткой» [2], «умной» силы [3], выделены и обоснованы антропогенные факторы развития социально-экономических систем [4].

В отдельную категорию выделился интеллектуальный капитал, который рассматривают как интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей [5].

Изложение основного материала. Изучение процессов качественного совершенствования человеческих ресурсов образует один из центральных разделов экономики труда [6], где человеческий капитал трактуется как способность индивидуума генерировать и создавать доходы в результате вложений в его развитие

(образование, профессиональные навыки). Изначально отношение к человеку как к средству получения доходов определяло развитие общества еще с эпохи рабовладельческого строя, когда люди продавались за ночлег и еду, покупался человеческий труд.

С развитием демократических основ устройства общества вопрос уже рассматривается в плоскости возможностей человека самостоятельно реализовывать свои способности на рынке труда. Именно тогда У. Петти ввел понятие «живые действующие силы человека», определяя их составной частью национального богатства.

Совершенствование технологий производства, проявляющееся посредством создания нового продуктивного оборудования, обусловило снижение ценности человеческого труда как фактора производства. В XIX веке появилось движение луддитов – «ломателей машин». В современной Великобритании существовало движение «неолуддитов», сформировавшее Международное общество по запрещению ЭВМ.

Ф. Вебстер и К. Робинсон отмечали, что так называемый луддизм – это форма видения развития современного общества, в котором взаимоотношения между людьми приобретают машинный характер [7]. Ф. Бэкон рассматривал развитие машин и механизмов в качестве символа личного и социального благополучия, а Р. Декарт считал тело человека самым совершенным механизмом. Им противоречил социалист-утопист Р. Оуэн, утверждающий, что только благодаря заботе о рабочих можно добиться повышения производительности труда.

Человеческий капитал как экономическую категорию современного информационно-инновационного общества определили российские исследователи А.И. Добрынин и С.А. Дятлов [8]. Будучи неосознанным, человеческий капитал неотделим от тех, кому он принадлежит, соответственно, не подлежит воспроизведению, копированию. А. Смит отмечал, что приобретенные и врожденные способности индивидуума фактически представляют собой богатство нации, в которое, по мнению Дж. Милля, следует включать энергичность, настойчивость работников, их мастерство, навыки и умения.

Значимость новой роли человека в экономическом развитии высказал Т.Шульц [9], основываясь на исследованиях Э. Дэнисона [10], который обосновал, что половина прироста валового национального продукта, полученного США в XX веке была произведена за счет технических нововведений и производственного оборудования. К. Маркс рассматривал категорию «рабочая сила», а не категорию «человеческого капитала», считая это различие принципиальным [11]. С этой точки зрения категория «человеческий капитал» имеет эклектичный характер, основываясь на механическом соединении понятий «рабочая сила» и «капитал». С позиции концепции «человеческого капитала» человек с получением образования становится как бы владельцем двух факторов: труда и человеческого капитала. Каждый из них создает предельный доход, составляющий в сумме заработную плату. Причем меньшая её часть (неизвестно какая) поступает работнику за обычный труд, а большая приносит человеческим капиталом. Заработная плата современного работника рассматривается как сочетание рыночной цены простого труда и рентного дохода от вложения в человеческий капитал. Но механизм формирования рентного

дохода остается также непроясненным, как и разделение дохода работника на доход от простого труда и доход от ренты на человеческий капитал [12].

Научная мысль, согласившись с трактовкой «человеческий капитал», сосредоточилась на образовании и инвестициях в образование как основном факторе, определяющем ценность человеческого капитала в условиях рынка. Классики направления Э. Дэнисон, Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Туроу, Дж. Минцер, И. Хигучи сосредоточились в своих исследовательских программах именно на установлении взаимосвязи между уровнем образования отдельного работника и получаемыми от этого выгодами как им самим, так и всем обществом.

Дж.Кендрик предложил метод оценки накопления человеческого капитала на макроуровне, который основан на методе «непрерывной инвентаризации», систематизировав затраты семьи следующим образом:

1) содержание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности;

2) переподготовка;

3) повышение квалификации;

4) миграция рабочей силы;

5) здравоохранение и др. Наряду с этим он учитывал вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, а также затраты на научные исследования и разработки [13].

Народнохозяйственный уровень обосновывает макро-эффект от вложений в человеческий капитал. По мнению Г.Мюрдала, экономисты долго были «склонны игнорировать инструментальную ценность таких вложений по той причине, что эффект, получаемый от улучшения качества населения, слишком рассеян, проявляется долгое время спустя и трудноизмерим» [14]. Однако в конце XX века группа специалистов Всемирного банка обосновала расширительную концепцию национального богатства, выделив в нем три основные составляющие:

1) человеческий капитал;

2) природный капитал;

3) воспроизводимый капитал (основные производственные и непроизводственные фонды, оборотный капитал, домашнее имущество) [15]. Эта концепция методологически опирается на теорию Т. Шульца о человеческом капитале как о накопленных в стране затратах на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их финансового обеспечения (семейные бюджеты, текущие издержки производства, государственные расходы на социальные нужды). По мнению К. Хенинга, в новой экономической системе, тесно связанной с информационной революцией, происходит резкое изменение соотношения между физическим и человеческим капиталом. «Решающим фактором стал человеческий капитал, вернее его способность превращать информацию в знания. Физический капитал не исчез, но потерял свою доминирующую позицию» [16]. В процессе развития в теории человеческого капитала была выделена проблема «инвестиций в человеческий капитал», а в практику статистических измерений внедрены показатели, охватывающие весь жизненный цикл работника (такие как пожизненные заработки, уровень здоровья и др.) [17,18,19].

Проблемы формирования, оценки, развития и управления человеческим капиталом, повышения его роли в социально-экономических процессах и системах занимают центральное место в направлениях деятельности ряда таких авторитетных международных организаций, как Организация Объединенных Наций (ООН), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и Международная организация труда (МОТ).

Отдельные вопросы человеческого развития раскрываются в работах экспертов Всемирного банка и ОЭСР. Рассматривая вопросы создания условий для повышения качества человеческого потенциала, в т. ч. на основе обеспечения безопасности жизнедеятельности, охраны окружающей среды, улучшения условий труда и социального обеспечения, международные организации публикуют доклады, принимают конвенции и иные директивные документы, которые предлагаются для ратификации государствам-участникам этих структур.

ООН с момента своего основания уделяет особое внимание проблемам ценности человеческой жизни, прав человека в разных сферах жизнедеятельности и рассматривает человеческий капитал как возможность самореализации для каждого человека. Выполняя ряд функций глобального управления, в т.ч. улучшения состояния окружающей среды, формирования «общественного пространства», ООН способствует созданию условий для роста и полноценного развития человеческого потенциала. ЮНЕСКО, характеризуюя человеческий капитал, исходит из двух основополагающих положений: 1) качество человеческого капитала оказывает прямое влияние на экономический рост государства; 2) качество человеческого капитала напрямую зависит от качества образования в государстве [20].

Еще одной крупной международной организацией, которая занимается проблемами развития человеческого капитала, является МОТ (организована в 1919 году), которая разрабатывает рекомендации по управлению трудовой деятельностью, организовывая свою деятельность на принципах «трипартизма» - обеспечения трехсторонних консультаций с участием профсоюзов, предпринимателей и государства [21]. Одной из важнейших инициатив МОТ последнего времени стала концепция достойного труда - труда, при котором права трудящихся защищены и обеспечиваются достаточной социальной защитой, а также адекватным доходом (заработной платой) [22]. В своей деятельности МОТ руководствуется приоритетами: 1) поддержки процесса демократии; 2) продолжения борьбы с бедностью; 3) защиты трудовых и гражданских прав [23].

Изначально человеческий капитал рассматривался как совокупность инвестиций в человека, повышающих его трудовые способности [24]. В дальнейшем его значение было расширено и определялось как интенсивный производительный фактор развития экономической системы, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающих функционирование человеческого капитала как фактора производства с разграничением на социальный и интеллектуальный капитал [25]. Как отмечает глава Всемирного форума К. Шваб, таланты, навыки и уме-

ния населения есть ключом к будущему развитию любой страны и ее институтов [26].

В условиях новой инновационно-информационной (цифровой) стадии развития мировой цивилизации человек уже рассматривается в аспектах понятий человеческого, интеллектуального и социального капитала, в котором обобщающим является человеческий капитал. На выполнение поручения Римского клуба в 1972 году Нобелевский лауреат Д. Мендоуз опубликовал блестящую работу «Пределы роста», в которой сделано заключение о том, что при существующих тенденциях прироста численности населения, наращивания объемов производства, загрязнения окружающей среды, истощения невозобновляемых природных ресурсов (нефть, газ, уголь и т.д.) пределы роста будут достигнуты в ближайшее 100 лет [27]. То есть при прочих равных условиях, в том числе при отсутствии качественных преобразований человеческого капитала, глобальную экономическую систему ожидает крах. Именно поэтому вопросы развития человеческого капитала, в т. ч. на основе создания безопасных и комфортных условий его воспроизводства (качественное образование и медицинское обслуживание, безопасные условия труда с адекватным уровнем доходов), находятся в составе приоритетных у ряда авторитетных международных институтов.

В 1948 году Генеральная Ассамблея ООН приняла Всеобщую декларацию прав человека касательно общения между людьми в духе справедливости и братства [28]. Соответствующие директивные документы были приняты и на региональном уровне. В 1950 г. принята Европейская конвенция по правам человека [29], а в 1969 г. – Межамериканская конвенция [30]. В 1981 г. подписаны Африканская хартия прав человека и народов [31] и Исламская Всеобщая декларация прав человека [32].

Конвенция устойчивого развития на основе обеспечения охраны окружающей среды, сокращения разрывов в уровне жизни и искоренения нищеты одобрено в Рио-де Жанейро в 1992 г. [33]. В большинстве стран мира в основу обеспечения человеческой безопасности закладывается благополучная жизнь человека [34].

Одной из фундаментальных проблем теории человеческого капитала является сложность его измерения, которое осуществляется в системе управленческого учета. На макроуровне человеческий капитал, динамика его развития оценивается с помощью специальных интегрированных показателей, которые подлежат ежегодной корректировке, исходя из изменений составляющих, которые их формируют. На уровне предприятия применяется несколько методов оценки человеческого капитала, в том числе затратные [35, 36, 37] и основанные на капитализации отдачи [38].

Согласно международной финансовой отчетности, человеческий капитал относят к гудвилу, то есть расходам, которые осуществлены с целью получения будущих экономических выгод. Они не подлежат капитализации и признаются в периоде их совершения согласно МСФО (IAS) 38 «Нематериальные активы». Эксперты Всемирного банка считают, что в «человеческий капитал» необходимо включать потребительские расходы – затраты домашних хозяйств и государства на питание, образование, здравоохранение, проживание и одежду, культуру и искусство [39].

В зависимости от задач, которые ставит перед собой предприятие, целесообразно применять различные методы оценки человеческого капитала. Для текущих измерений вложений более подходящими выглядят затратные, для прогнозирования – методы, основанные на оценке капитализации отдачи от использования человеческого капитала. Оценки человеческого капитала на микроуровне позволяют сформулировать основные направления качественного улучшения человеческого капитала, в том числе:

1) сбалансирование объемов инвестиций в образование сотрудников с текущими доходами, которые такие сотрудники могли бы принести предприятию за время, которое они потратили на образование;

2) разработка мер по оптимизации риска потери сотрудника после получения им дополнительного образования за счет предприятия;

3) усовершенствование системы оценки дополнительных доходов, полученных предприятием вследствие осуществления инвестиций в своих сотрудников.

На межгосударственном уровне вопросы человеческого развития с 1990 года обсуждаются в соответствующих докладах ООН, в которых основным результативным показателем является Индекс человеческого развития (ИЧР). В дальнейшем, для повышения качества и углубления сравнительного анализа были введены Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). А с 2010 года введены: индекс гендерного неравенства (ИГН) и индекс многомерной бедности (ИМБ). ИРЧП включает в себя показатели:

1) грамотности;

2) ВВП на душу населения;

3) ожидаемой продолжительности жизни.

ИГН учитывает показатели репродуктивного здоровья, расширения прав и возможностей, экономической активности. ИМБ измеряет неравенство различных групп населения внутри стран по состоянию здоровья, образования и уровня жизни.

«Доклад о человеческом развитии 1990 года» основывался на том, что развитие – это расширение возможностей человеческого выбора и посвящался богатству жизни людей в широком смысле, а труд рассматривался в экономических категориях как важнейший фундамент богатства экономик и людей. Доклад о человеческом развитии 2015 уже выходит за рамки этой традиции и тесно связывает трудовую деятельность с богатством людей [40]. Индекс человеческого развития и его компоненты за 2014 г. в отдельных государствах приведены в табл. 1.

На протяжении всего периода применения ИЧР (табл. 1) практически во всех государствах отмечается его увеличение. Однако наблюдаются существенные различия ИРЧ в различных странах. Государства с развитыми экономическими системами инновационного типа, прежде всего США, Канада, государства Европейского союза, Япония, которые образуют группу с очень высоким ИЧР, за весь период оценивания нарастили этот показатель в среднем на 10 %. В то время как развивающиеся государства увеличили ИЧР на 15-20 процентов. Тем не менее, по данным исследований ООН, последние существенно отстают в части развития человеческого потенциала от государств-флагманов инновационной экономики, различия отмечаются и в части компонентов ИЧР. Так, к примеру, валовый национальный доход на душу населения в США в 2014 году более чем в 4 раза превышал

аналогичный показатель в Китае и в среднем в 2,5 раза ВНД на душу населения в государствах СНГ. Соответственно, в развитых государствах наблюдается и большая продолжительность жизни, а также время обучения.

В 2013 году в практику международных сравнений введен Индекс развития человеческого капитала (ИРЧК)¹. ИРЧК в странах мира охватывал в 2015 году 124 национальные экономики. При его подготовке используется комбинация данных из общедоступных источников, учитывается свыше 50 показателей, объединенных в четыре основные группы:

- 1) образование (высшее, среднее, начальное) и профессиональная подготовка;
- 2) здоровье, физическое и психологическое благополучие;

3) трудоустройство и занятость;

4) инфраструктура, правовая защита, социальная мобильность. Лидирующие позиции в рейтинге ИРЧК занимают Европейские государства: Финляндия — 1 место, Норвегия — 2, Швейцария — 3. Среди стран СНГ и Балтии позиции распределились следующим образом: Эстония заняла 16 место, Литва — 18, Латвия — 23, Россия — 26, Украина — 31, Казахстан — 37, Армения — 43, Азербайджан — 63, Молдова — 71, Кыргызстан — 92. Крупнейшие экономики мира находятся на разных местах в рейтинге: Канада занимает 4 место, Япония — 5, Соединенные Штаты — 17, Китай — 64, Индия — 100. В 2014 году изменилась методика оценки человеческого капитала [41].

Таблица 1.

Динамика индекса человеческого развития

	1990	2000	2014	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	Ожидаемая продолжительность обучения	Средняя продолжительность обучения	ВНД на душу населения (дол. США)
Япония	0,814	0,857	0,891	83,5	15,3	11,5	36927
США	0,859	0,883	0,915	79,1	16,5	12,9	52947
Канада	0,849	0,867	0,913	82	15,9	13	42155
Китай	0,501	0,588	0,727	75,8	13,1	7,5	12547
Индия	0,428	0,496	0,609	68	11,7	5,4	5497
Казахстан	0,69	0,679	0,788	69,4	15	11,4	20867
Азербайджан		0,64	0,751	70,8	11,9	11,2	16428
Армения	0,632	0,648	0,733	74,7	12,3	10,9	8124
Беларусь		0,683	0,798	71,3	15,7	12	16676
Кыргызстан	0,615	0,593	0,655	70,6	12,5	10,6	3044
Латвия	0,692	0,749	0,819	74,2	15,2	11,5	22281
Литва	0,73	0,754	0,839	73,3	16,4	12,4	24500
Молдова	0,652	0,597	0,693	71,6	11,9	11,2	5223
Россия	0,729	0,717	0,798	70,1	14,7	12	22352
Таджикистан	0,616	0,535	0,624	69,4	11,2	10,4	2517
Украина	0,705	0,668	0,747	71	15,1	11,3	8178
Эстония	0,726	0,78	0,861	76,8	16,5	12,5	25214

Источник: Доклад о человеческом развитии 2015: Труд во имя человеческого развития. — ООН. — 2016. — 288 с.

Человеческий капитал, его развитие и качественное наполнение в теории и в работах прикладного характера соотносят с уровнем введения инноваций, которые, в свою очередь, позволяют увеличивать производительность труда и качество выпускаемой продукции, а в глобальном измерении способствуют повышению конкурентоспособности экономической системы и стимулируют ее рост на инновационной основе.

Согласно Руководства Осло (редакция 2005 г.), инновацией (технологической (процессные, продуктовые), маркетинговой, организационной, экологической, стратегической, управленческой и эстетической) считается введение в употребление нового или значительно улучшенного продукта (товара, услуги) или процесса, нового метода продаж, организации хозяйственной деятельности, в том числе во внешнеэкономической деятельности [42]. Для целей международ-

¹ Рейтинг стран мира по ИРЧК (Human Capital Index 2015) публикует аналитическая группа Всемирного экономического форума (ВЭФ) в сотрудничестве с Гарвардским университетом

(Harvard University) и международной консалтинговой компанией Mercer Human Resource Consulting.

ных сравнений, оценки динамики развития экономических систем на инновационной основе в практику статистических наблюдений введен глобальный инновационный индекс (ГИИ)¹. Согласно докладу «Глобальный инновационный индекс 2015 г.», ведущими государствами-инноваторами в мире являются Швейцария, Великобритания, Швеция, Нидерланды и США. Китай, Малайзия, Вьетнам, Индия, Иордания, Кения

и Уганда входят в группу стран, которые вышли в лидеры среди стран с аналогичными экономическими показателями [43]. В рейтинге по ГИИ из государств постсоветского пространства 44-е место занимает Молдова, 48-е - Россия, 53-е - Беларусь, 61-е - Армения, 64-е - Украина, 73-е - Грузия, 82 - е Казахстан, 93-е – Азербайджан. Статистические данные, позволяющие оценить зависимость инноваций и развития человеческого капитала, представлены в табл. 2.

Таблица 2

Глобальный индекс инноваций, индекс развития человеческого капитала и индекс человеческого развития в 2015 году

	Япония	США	Канада	Китай	Индия	Казахстан	Азербайджан	Армения	Кыргызстан	Латвия	Молдова	Россия	Таджикистан	Украина	Эстония
ГИИ	54	60,1	55,73	47,5	31,7	31,25	30,1	37,31	28	45,5	45,53	39,32	27,46	36,5	52,81
ИРЧК	82,7	79,6	82,9	67,5	57,6	74,6	67,58	72,5	71,8	78,4	66,8	77,5	67,2	76,2	79,88
ИЧР (2014)	0,89	0,92	0,913	0,73	0,61	0,788	0,751	0,733	0,66	0,82	0,693	0,798	0,624	0,75	0,861

Источник: Доклад о человеческом развитии 2015: Труд во имя человеческого развития. – ООН. – 2016. – 288 с; Human Capital Index 2015. - World Economic Forum. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.weforum.org/>; The Global Innovation Index 2015. - Effective Innovation Policies for Development. – WIPO. – 2016. – 453 p.

Как видно из табл. 2, государства, которые занимают более высокие позиции в рейтинге ГИИ, как правило, характеризуются более высокими показателями развития человеческого капитала и человеческого развития. Темпы роста показателей развития человеческого капитала выше в государствах, которые в последние годы проводили активную инновационную политику.

Таким образом, тенденции развития современной как мировой, так и национальной инновационно-информационной экономики определяются не просто ростом объемов производства во всех секторах, а главным образом той его частью, которая порождает различными инновационными и качественными сдвигами в процессе производства товаров и услуг. Глобализация и ужесточившаяся конкуренция на мировых рынках актуализирует проблему конкуренции новизны и качества, инновации превратились в главный вектор экономического развития [44].

В 2014 году ЕБРР проводил исследования с использованием модели Крепона, Дюгэ и Мэресса, (модель КДМ) позволяющей оценить связь между инновациями на предприятиях и производительностью труда, учитывающей размер и возраст предприятия, квалификацию работников, степень конкуренции и тип отрасли [45]. В результате проведенных работ эксперты пришли к заключению, что все виды инновации продуктов, технологических и организационных процессов играют ключевую роль, способствуя повышению производительности труда, особенно в высокотехнологичных отраслях обрабатывающей промышленности. Инновационная деятельность традиционно

свойственна высокотехнологичным секторам промышленного производства и наукоемким отраслям сферы услуг. А результаты инновации продуктов особенно значительны для фирм в таких высокотехнологичных отраслях обрабатывающей промышленности (таких, как пищевая или текстильная), где внедрение новых продуктов, как правило, ведет к повышению производительности труда более чем в два раза. Помимо инноваций и качества управления, на уровне производительности, естественно, сказываются и другие факторы, например, повышение коэффициента использования мощностей и увеличение капиталоемкости (то есть затрат капитала на одного работника), более высокие уровни конкуренции, в особенности с иностранными фирмами, экономическая открытость и степень интеграции предприятий в глобальные производственные цепочки.

Исходя из особенностей исчисления, показатель производительности труда тесно связан с таким широко распространенным показателем уровня жизни, как средняя заработная плата. По оценкам МОТ, средняя заработная плата в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком медленно приближается к средней заработной плате в экономически развитых странах [46]. В то же время, в период с 1999 по 2013 год отмечается, что рост производительности труда в экономически развитых странах – Германии, Соединенных Штатах и Японии, опережал рост реальной заработной платы и в самых крупных из них доля труда в национальном доходе (что также отражает связь между заработной платой и производительностью) упала. В других странах, таких как Великобри-

¹ Оценка деятельности в области инноваций в 141 стране на основе 79 показателей; ежегодно публикуется ВОИС, Корнельским университетом и INSEAD.

тания и Франция, доля труда в доходе осталась прежней или увеличилась. Если рассматривать страны с формирующимся рынком, то в последние годы доля труда в доходе возросла в России и уменьшилась в Китае, Мексике и Турции.

Государства, находящиеся на верхних ступенях рейтингов ГИИ, ИРЧ и ИРЧК, характеризуются большими объемами выпуска на одного занятого. Например, по этому показателю США почти в 7 раз превосходят Украину, более чем в три раза – Российскую Федерацию, и более чем в два раза Литву, Латвию, Эстонию, Белоруссию и Казахстан.

Следует отметить стабильное наращивание производительности труда в Японии, США, Канаде, государствах Евросоюза, в то время как государства постсоветского пространства подвержены спадам темпов роста производительности труда. В то же время, Китай и другие государства, недавно вышедшие в лидеры по внедрению инноваций, демонстрируют опережающие темпы роста производительности труда в сравнении с другими государствами мирового сообщества. В связи с этим целесообразно оценивать распределение занятого населения в отдельных государствах в разрезе видов экономической деятельности (табл. 3).

Таблица 3

Структура ВВП, занятости населения и объемов выпуска (ВВП) на одного занятого в разрезе видов экономической деятельности

	Российская Федерация [47]			Казахстан [48]			Белоруссия [49]		
	ВВП [50], млн дол. США	Занятость, тыс. чел	ВВП на одного занятого, дол. США	ВВП	Занятость, тыс. чел.	ВВП на одного занятого, дол. США	ВВП	Занятость, тыс. чел.	ВВП на одного занятого, дол. США
	3745156,8	67762		418878,5	8510,1		172210,7	4550,5	
Всего, %	100	100,0		100	100,0		100	100,0	
Сельское хозяйство, рыболовство, охота и лесное хозяйство	4,2	9,4	24825,9	4,2	18,9	10960,6	7,6	9,5	30247,3
Добыча полезных ископаемых	10,3	1,6	361190,2	14,7	3,5	209012,7	1	0,3	108994,1
Обрабатывающие производства	15,6	14,6	58865,9	10	6,3	78105,3	22,2	21,3	39376,6
Производство электроэнергии, газа и воды	3,4	2,9	65670,6	1,6	2,0	38650,8	2,6	2,5	38699,0
Строительство	6,5	8,5	42410,3	5,8	8,0	35833,3	10,5	8,2	48386,7
Торговля; ремонт транспортных средств	17,4	18,4	52132,6	15,5	14,9	51203,6	13	14,4	34080,4
Гостиницы и рестораны	1	1,9	29373,8	0,9	2,0	22533,8	0,9	2,1	16401,0
Транспорт и связь	8,7	8,0	60049,5	7,7	6,9	55143,9	7,9	7,5	39837,9
Недвижи-мость	12,2	8,7	77180,6	8,1	1,0	387761,8	8	7,6	39817,5
Другие	20,7	26,0	43965,7	31,5	36,6	42358,5	26,3	26,4	37655,0

Составлено авторами на основании данных статистики Российской Федерации, Казахстана, Белоруссии и Всемирного банка.

Приведенные данные (табл. 3) свидетельствуют о том, что качественное наполнение человеческого капитала определяется также особенностями экономической системы в определенной юрисдикции, которые уникальны и неповторимы. Так, например, экономика Белоруссии, которая не владеет большими объемами полезных ископаемых, развивается за счет обрабатывающей промышленности. Напротив, экономика Российской Федерации и Казахстана во многом зависит от производительности труда в этом секторе экономики, а также соотношений спроса и предложения на соответствующих товарных рынках. Соответственно, этот сектор требует активного внедрения инноваций и комплектации его высококвалифицированными работниками. Преобладание занятых в сельском хозяйстве Казахстана, а также низкая производительность труда в этом секторе по сравнению с другими государствами свидетельствует о необходимости пересмотра отдельных векторов инновационной и образо-

вательной политики в части активизации разработки и внедрения инноваций и повышения качества подготовки специалистов.

В целом, в структуре производства ВВП и распределения занятого населения по видам экономической деятельности практически во всех странах мира наблюдается наращивание нематериального производства, то есть ускоренное развитие сферы услуг. Эти тенденции, характерные для цифровой экономики, свидетельствуя о снижении значимости материальных факторов производства, обуславливают модернизацию человеческого капитала в направлении повышения его интеллектуального компонента, коммуникативных способностей, а также способностей к самообучению, освоению новых навыков и умений.

Дискуссионные вопросы. Человеческий капитал состоит из нескольких составляющих, определяющихся качественными характеристиками, здоровьем (соматическим и психическим), социальными свободами и защитой, доступом к бесплатному образованию

и медицинскому обслуживанию. Требования к качественным характеристикам человеческого капитала возрастают вследствие трансформации экономических систем в результате развития экономики знаний (цифровой, инновационной экономики), которые сопровождаются снижением ценности материальных факторов производства и увеличения значимости творческого потенциала сотрудников. В современных условиях наблюдаются тенденции роста заинтересованности работодателей в комплектации предприятий творческими, креативными специалистами, поскольку развитие новых технологий производства обуславливает повышенные требования к квалификации наемных работников, обладающих уникальными знаниями и способных быстро переучиваться. Информатизация экономики, повышение требований к работникам со стороны работодателей, рост высокоинтеллектуальных производств обуславливают изменения в структуре спроса на человеческий капитал на рынках труда.

Настоящее время характеризуется качественными и структурными трансформационными изменениями, которые обуславливаются научно-техническим прогрессом, участвующими информационными взрывами, в результате которых акценты в сфере общественного производства смещаются с материальных факторов производства на нематериальные (духовные): знания, творчество, информацию в том числе. Эксперты Всемирного банка отмечают, что наличие природных ресурсов может быть большим благом, если обладающие ими страны обеспечат надлежащее управление доходами от эксплуатации природных богатств, направляя полученные доходы в накопление физического и человеческого капитала, а также совершенствуя экономические институты [51].

Человеческий капитал как социально-экономическая категория в наибольшей степени характеризует специфику развития инновационно-информационного (цифрового) общества, в котором основным инструментом труда становятся информационные технологии. В свою очередь, информационно-инновационное общество характеризуется наличием цифровой экономики, высоким (постоянно растущим) уровнем информационных потребностей, а также формированием информационной культуры на основе обеспечения доступа каждого члена общества к информации. Усложнение коммуникационных процессов в условиях информационных отношений влечет за собой непредсказуемость социальных, политических и социально-культурных последствий (состояние турбулентности), которые связаны с масштабностью технологических рисков и увеличением скорости и свободы доступа к информационным ресурсам для решения проблем коммерческого, социального, дипломатического, военного и другого характера.

Соответственно, возникает необходимость выработки новых критериев работников в условиях информационной экономики и социально-политической жизни. Некоторые ученые обозначают их как:

- 1) ориентацию на активное взаимодействие человека с развивающимися системами интеллекта;
- 2) рассмотрение человеческого капитала как существенного элемента информационного общества;
- 3) обозначение человеческого капитала как конечного продукта функционирования системы образования;

4) прямую привязку научно-технического прогресса к знаниям, талантам, составляющим человеческий капитал;

5) выделение в основе трудовой деятельности человека способностей перерабатывать полученную информацию и генерировать на ее основе новые идеи [52].

В данном перечне третий критерий, характеризующий человеческий капитал как конечный продукт системы образования, выглядит дискуссионным, поскольку по завершению определенного образовательного цикла, вероятнее всего, обучение человека не заканчивается.

В процессе жизнедеятельности возникает необходимость приобретения новых умений и навыков, освоения новых профессий, то есть приспособляться к новым условиям труда. Так, например, множество людей самостоятельно осваивают новые формы и способы коммуникации, которые играют ключевую роль в любой деятельности, особенно, коммерческой направленности. Кроме того, в силу сложившихся обстоятельств наемные работники вынуждены осваивать дополнительные профессии с целью получения дополнительных доходов. И наконец, некоторые люди посвящают свое свободное время любимым занятиям (хобби), которые не приносят им коммерческой выгоды, однако требуют постоянной работы над собой в направлении получения новых специальных навыков, умений и знаний.

Модернизация человеческого капитала во многом зависит от инновационной и информационной политики государства. Дальнейшее развитие человеческого капитала в странах с низким уровнем обеспечения социальных стандартов проживания и организации труда, вероятнее всего, будет происходить в конкурентной борьбе за носителей интеллекта, проявляющейся в так называемой «утечке мозгов». Естественно, что в условиях развития постиндустриального (информационного, цифрового) общества в результате переоценки ценностей природные ресурсы, которые определяли место государств в мировой иерархии, теряют ведущие роли, уступая место информационным ресурсам.

Соответственно, возрастание значимости человеческого капитала объясняет такую составляющую государственных политик, как переманивание наиболее талантливых работников, способных внести вклад в развитие экономики знаний. Эти явления наиболее ярко прослеживаются в процессе миграции населения (главным образом молодежи) с целью получения качественного образования.

Образование традиционно считается факторами длительного действия, так как продуктом этого процесса есть качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к труду большой сложности и на более длительном временном промежутке. Образование, качество которого дает финансовые преимущества, углубляет и активизирует вовлечение людей практически во все социально-экономические процессы, происходящие на глобальном и региональном уровнях развития общества. Кроме того, образование способствует повышению безопасности жизнедеятельности, а следовательно, снижает риски заболеваний либо травматизма вследствие неосторожного обращения с предметами обихода или на производстве.

В то же время, образование развивает коммуникативные способности, способствуя тем самым росту инновационной экономики. Доклад «Взгляд на образование» (Education at a Glance) указывает на разительные различия между странами по возможностям получить высшее образование для молодежи, особенно детей из малообеспеченных семей и тех, чьи родители имеют низкий уровень образования [53]. В связи с чем, для решения растущей проблемы молодых людей, не охваченных работой, учебой или профессиональной подготовкой, страны ОЭСР уделяют первоочередное внимание мерам обеспечения беспрепятственного перехода от школы к трудовой деятельности. В то же время, длительность образовательных циклов также является характеристикой качества полученных знаний и является определяющим компонентом для целей расчета ИЧР по версии ООН.

Анализируя выборки статистических данных, представленных в таблицах 1-2, можно сделать заключение, что государства, имеющие более длительный период образования как ожидаемого так и фактического, занимают более высокие позиции в рейтингах индексов ИЧР, ИРЧП и ГИИ.

Анализ последних исследований и публикаций.

Обобщая изложенное, необходимо отметить, что общей характеристикой исследований проблем человеческого капитала, как осуществляемых авторитетными международными организациями, так и отдельными исследователями, является изучение его свойств и особенностей именно в условиях информационного общества. Так, значимость человеческого капитала для модернизации процессов экономических систем в инновационной экономике, степень его влияния и эффекты, а также роль государства в человеческом развитии раскрываются в работах А. Вомберга [54], В.Е. Гимпельсона, Ю.А. Корчагина [55], Т.А. Мешковой [56], О.В. Николаева [57], Р.И. Капелюшникова [58], А.В.Корицкого [59], С.Б.Шапошник [60], А.А. Курбатова, Д.В. Кима [61], Г.А.Хмелевой [62], С. Станчевой [63], П.М.Советова [64]. Проблемы инвестиций и измерения человеческого капитала, а также рассмотрение его как актива, приносящего регулярный доход, обсуждаются в работах А. Гамбарделлы [65], Д. Миллера [66], Р.М. Нуреева [67]. Весомость человеческого фактора и человеческого капитала в части наращивания производительности труда в секторе производства и реализации услуг обосновывается в трудах С. Ареи, обосновавшего на результатах иерархического линейного моделирования прямую зависимость человеческого капитала в сфере услуг, качества обслуживания и производительности труда в этой сфере [68]. Дискриминационные практики на рынке труда: на производстве, в образовании, в науке, в сферах администрирования на примерах транспортного вуза и железнодорожного транспорта, демонстрирующих действие стереотипных подходов к «человеческому капиталу» и их негативное влияние на экономический рост и социальную стабильность раскрываются в работе Е.П. Пинчук [69].

Особенности развития человеческого капитала социальными инструментами (образование, здравоохранение и др.) и эффективность их использования для целей экономики регионов, в т. ч. профессиональной мобильности как в рамках определенной юрисдикции так и в системе социальных институтов изложены в работах Дж. Эдда [70], Е. Артука [71], Л. Вонтчекона

[72], Леонидовой Г.В., Устиновой К.А., Попова А.В. [73], Проки Н.И. [74].

Результаты исследований, проводившиеся в разных регионах, свидетельствуют о влиянии экономики региона на качественные характеристики формирования человеческого капитала в части приобретения образования, одновременно определяют его склонность к миграции.

Выводы и рекомендации. Проведенное исследование особенностей модернизации человеческого капитала в инновационных системах позволяет сделать заключение, что результаты практически всех научных изысканий, которые подтверждает и настоящее исследование, свидетельствуют о том, что наличие инновационных систем и человеческого капитала, способного эти системы поддерживать и развивать, закладывается в основу развития современных конкурентоспособных экономик. Генерация, совершенствование и модернизация человеческого потенциала происходит главным образом в социальной сфере (образование, здравоохранение, культура, искусство, спорт и т.д.), за функционирование которой в полной мере несет ответственность государство. Несмотря на концептуальную незавершенность теории человеческого капитала, причинно-следственная связь между образованием, здоровьем и миграцией человеческих ресурсов, связанных с их мобильностью, с одной стороны, и инновационной политикой на макро- и микроуровнях, с другой, обоснована и признана мировым сообществом как факторы, определяющие уровень конкурентоспособности экономической системы определенной юрисдикции.

На основании результатов настоящего исследования среди основных факторов, определяющих формирование потребностей в человеческом капитале, следует выделить:

- 1) развитие наукоемких высокотехнологичных производств;
- 2) наращивание доли услуг в структуре объемов производства;
- 3) трансформацию и развитие форм ведения хозяйственной деятельности;
- 4) уровень предлагаемого вознаграждения за реализацию человеческого капитала;
- 5) влияния государства на экономические процессы, в том числе посредством налогообложения компаний, предоставления им льгот, преференций и субсидий в приоритетных видах деятельности;
- 6) особенности инновационного потенциала и структуры экономической системы в определенной юрисдикции

К концептуальным направлениям развития и модернизации человеческого капитала на государственном уровне в условиях инновационной экономики целесообразно отнести обеспечение:

- 1) долголетия и здоровья на основе повышения качества и доступности медицинского обслуживания;
- 2) доступа к качественному образованию на всех уровнях образовательной системы с обеспечением мобильности слушателей и преподавателей;
- 3) достойного уровня жизни населения на основе получения адекватных трудовых затратам доходов, охраны окружающей среды, усовершенствования системы социальной;
- 4) безопасности и защиты прав человека, содействия равенству и социальной справедливости.

Поскольку основная масса человеческого капитала формируется в системе образования, на государственном уровне необходимо уделять особое внимание усовершенствованию форм, способов и методологий выработки и реализации образовательных услуг. С этой целью необходимо обеспечивать систематический мониторинг технологических платформ (условия производства и реализации образовательных услуг, учебных и методических планов, учебно-производственных баз в том числе) на всех уровнях системы образования с целью приведения их в соответствие к требованиям рынка труда. В то же время, для стимулирования устойчивого развития экономической системы инновационного типа в среднесрочной перспективе необходимо обеспечить максимально возможные объемы предоставления бесплатного образования.

В целях повышения адаптивности человеческого капитала к изменяющимся условиям жизнедеятельности целесообразно проводить активную политику на государственном уровне в части развития последилового образования, обеспечивая свободный доступ слушателей к получению дополнительных знаний по любой из выбранных ими образовательной программе.

Наращивание доли сектора услуг в объемах национального производства обуславливают необходимость формирования новых качеств человеческого капитала, направленных, главным образом, на развитие коммуникативных способностей, умений и навыков сбора, анализа и обобщения информации, а также повышения культуры общения на основе недопущения дискриминации по национальному, половому, возрастному и другим признакам.

Вместе с тем развитие экономической системы инновационного типа, характеризующееся разработкой и внедрением новых видов продукции (товаров, услуг, технологий управления и производства), предполагает создание среды, не позволяющей несанкционированное (пиратское) использование интеллектуальной собственности, авторского права в том числе, а также предоставляющей возможности новаторам получать экономические выгоды от внедрения.

Одним из ключевых характеристик такой среды должна стать высокая эффективность защитных свойств патентов, товарных знаков, промышленных образцов (технологических процессов) с учетом географических привязок и обязательного наименования мест происхождения товара, а также их правообладателей.

Среди дальнейших перспективных исследований в части модернизации человеческого капитала в условиях постиндустриальной инновационной экономики целесообразно определить работы по выделению экономической ренты, возникающей при использовании человеческого капитала, усовершенствованию оценки человеческого капитала на макро- и микроуровнях, а также работы прикладного характера с целью подготовки эффективных и конструктивных мер по повышению безопасности труда и жизнедеятельности, защиты окружающей среды, прав человека, интеллектуальной собственности, создания безопасных и комфортных условий труда, сбалансированности заработной платы с вложенными трудовыми затратами, наращивания производительности труда на основании внедрения инноваций.

Список использованных источников

1. Becker G. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. / G.Becker. – Chicago, 1991; Schultz, T. Investment in Human Capital. / T.Schultz. – N.Y., 1971; Schultz T.W.The Economic Value of Education. / T.W.Schultz. – New York: Columbia University Press, 1963; Schultz T.W. Human capital formation by education. / T.W.Schultz// The Journal of Political Economy. – 1960. – Vol. 68.
2. Ikenberry, J. G., Kupchan, C. A. Socialization and Hegemonic Power.// International Organization. 1990. vol. 44, No. 3 , 283-315.
3. Nye J., Jr. Soft Power. The Means to Success in World Politics. / J., Jr Nye. – N.Y.: Public Affairs, 2004; Nye J. The paradox of American power; why the world's only super power can't go it alone. NY: 2002.; Nye J. S. «Get Smart: combining hard and soft power» / «Foreign Affairs», July/August 2009. / J.S.Nye. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.foreignaffairs.com/articles/65163/joseph-s-nye-jr/get-smart>.
4. Бжезинский З. Выбор. Глобальное господство или глобальное лидерство / З. Бжезинский; пер. с англ. – М.: Междунар. отношения, 2005. – 288 с.
5. Томас А. Стюарт. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
6. Бородин А.С. Влияние качества Человеческого капитала на информационную безопасность [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.politex.info/content/view/607/30/>.
7. Lyan D.The Information society.Issues and illusions./ D.Lyan. – N.Y., 1988. – P. 150.
8. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования /А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – С.6-7.
9. Schulz Th.W. Investment in Human Capital. The Role of Education and Reserarch. The Free Press. – N.Y, 1971, – P. 272.
10. Дэнисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. – М., Прогресс, 1971. – 654 с.
11. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,т.25, ч.2, С.8.
12. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭ и МО. – 2001. – № 12. – С.45-46.
13. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. М.:Прогресс, 1976. –320с.
14. Мюрдаль Г. Современные проблемы «третьего мира». – М.:Прогресс, 1972. – С.645
15. Kunte A., Hamilton K., Dixon J., Clements M. Estimating National Wealth. Methodology and Results . Oct. 1998.
16. Henning K. The Essence of the New Economy. Kiel.2001.P.4.
17. Mincer J. The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. – Working Paper of the NBER, No 4838 (Aug.1994).
18. Беккер Гэри. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал// США: экономика, политика, идеология. – 1993. – №11-12. – С.23., С.12.
19. Thurow L. Investment in Human Capital. 1970. – 224 с.

20. Всемирный доклад ЮНЕСКО. К обществам знаний. 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ifap.ru/library/book042.pdf>.
21. About the ILO. [Электронный ресурс]. 2016. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.
22. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. Доклад генерального директора МОТ. 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ilo.org/>
23. Уланов С. «Достойный труд»: нелиберальная погрешка от МОТ // Промышленные ведомости, №2, март, апрель 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.promved.ru/>.
24. Biddle J., Holden L. Walter Heller and the Introduction of Human Capital Theory into Education Policy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.utexas.edu/cola/_files/ms37643/Holden-Biddle_for_Hamerama.pdf.
25. Корчагин Ю.А. Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2009. – 40 с.
26. World Economic Forum. 2013. The Human Capital Report. Prepared in collaboration with Mercer [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www3.com>.
27. Meadows D. etc. Limits of Growth. 1972 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.clubofrome.org/?p=1161>.
28. Всеобщая декларация прав человека. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.un.org/russian/document/declarat/declnr.htm.
29. European Convention on Human Rights. 1950 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf.
30. American Convention on Human Rights. 1969 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oas.org/>.
31. African Charter on Human and Peoples' Rights. 1981 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.achpr.org/instruments/achpr/>.
32. Universal Islamic Declaration of Human Rights. 1981 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.alhewar.com/ISLAMDECL.html>.
33. Декларация Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию 1992 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.un.org/
34. Paul J. Human Security as a Left-Over of Military Security, or as Integral to the Human Condition / Bacon P. and Hobson Ch. Human Security and Japan's Triple Disaster. London: Routledge, 2014.
35. Чигоряев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе производственных затрат // Изв. Том. Политехн. Ун-та. – 2008. – №6. – С. 54-56.
36. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №19. – С. 41-49
37. Akintoye I.R. The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting // International Journal of Business Management & Economic Research. – 2012. – Vol. 3. – P. 566-572.
38. Самусенко С.А. Финансовая оценка человеческого капитала организации / С.А. Самусенко, Т.О. Харченко. // Вестник красноярского государственного аграрного университета. – 2015. – №3. – С. 138-142.
39. Beyond Economic Growth Student Book. Glossary. – 2016. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org/>
40. Доклад о человеческом развитии 2015: Труд во имя человеческого развития. – ООН. – 2016. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_ru.pdf.
41. Human Capital Index 2015. – World Economic Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.weforum.org/>
42. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. – Совместная публикация ОЭСР и Евростата. – Москва. – 2006. – 192 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uis.unesco.org/>.
43. The Global Innovation Index 2015. – Effective Innovation Policies for Development. – WIPO. – 2016. – 453 p.
44. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация. // МЭ и МО – № 9. – С.19-31.
45. Инновации и производительность предприятий. – ЕБРР – Доклад о переходном процессе за 2014 год. – 64 с. Электронный ресурс. – [Режим доступа]: <http://www.ebrd.com/publications/annual-report-2014/>.
46. Доклад «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.»: Заработная плата и неравенство доходов / ГПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2015. – 148 с.
47. Федеральная служба государственной статистики РФ. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.
48. Комитет по статистике Республики Казахстан. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz/>.
49. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>.
50. Всемирный банк. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD>.
51. Обзор Всемирного банка «Диверсифицированное развитие. Оптимальное использование природных ресурсов в регионе Евразии. – 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org/>.
52. Бородин А.С. Влияние качества Человеческого капитала на информационную безопасность [Электронный ресурс] / А.С. Бородин. – Режим доступа: <http://www.politex.info/content/view/607/30/>.
53. Аналитический доклад «Взгляд на образование 2015. Индикаторы ОЭСР» (Education at a Glance 2015), – ОЭСР. 2015. – 586 с.
54. Vomberg A., Homburg S., Bornemann T. Talented people and strong brands: The contribution of human capital and brand equity to firm value // Strategic Management Journal. – 2015. – Т. 36. – №. 13. – С. 2122-2131.
55. Корчагин Ю.А. Модернизация экономики России невозможна без изменения парадигмы развития и модернизации человеческого капитала / Ю.А. Корчагин. – Москва: Стратегия 2020, 2012.

56. Мешкова Т. А. Развитие человеческого капитала в контексте модернизации российской экономики: анализируя прошлое, оценивая настоящее, планируя будущее /Т.А. Мешкова // Вестник международных организаций. – 2010. – № 1.
57. Николаев О.В., Литвина Н.И. Инновационная экономика: сущность, человеческий капитал, зарубежный опыт: Основные понятия и концепции инновационной экономики / Lap Lambert Academic Publishing GmbH KG, 2013 – 172 с.
58. Капелюшников Р., Гимпельсон В.Е. Заседание экспертной группы №7 «Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика» / «Эволюция человеческого капитала в России», 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://2020strategy.ru/>.
59. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sibupk.Hosk.su/Public/>.
60. Шапошник С.Б. Роль человеческого капитала в «электронном развитии» регионов России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eregion.ru/analiticheskie-materialy/rol-chelovecheskogo-kapitala-v-elektronnom-razvitii-regionov-rossii>.
61. Курбатов А. А., Лебедев Н. А. Проблемы управления человеческими ресурсами и их влияние на развитие финансовых отношений. – С. 345-349; Ким Д. В. Развитие системы управления человеческим капиталом в России С. 295 – 298. // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI века: сборник научных трудов участников Международной научно-практической конференции. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2015. – 554 с.
62. Хмелева Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. Самара: САГМУ, 2012. – 170 с.
63. Stantcheva S. Optimal taxation and human capital policies over the life cycle. – National Bureau of Economic Research, 2015. – №. w21207.
64. Советов П.М., Кабичкин С.Е. / Человеческий капитал: Сущность, оценка, мотивация Lap Lambert Academic Publishing GmbH KG, 2013 – 172 с.
65. Gambardella A., Panico C., Valentini G. Strategic incentives to human capital //Strategic Management Journal. – 2015. – Т. 36. – №. 1. – С. 37-52.
66. Miller D., Xu X., Mehrotra V. When is human capital a valuable resource? The performance effects of Ivy League selection among celebrated CEOs // Strategic Management Journal. – 2015. – Т. 36. – №. 6. – С. 930-944.
67. Нуреев Р. М., Латов Ю. В. Человеческий и социальный капитал как основа современной экономики //Функциональный анализ и его приложения. – 2015. – Т. 49. – №. 2. – С. 70-78.
68. Aryee S. et al. Developing and Leveraging Human Capital Resource to Promote Service Quality Testing a Theory of Performance //Journal of management. – 2016. – Т. 42. – №. 2. – С. 480-499.
69. Пинчук Е. П. и др. Женщина в производственной сфере транспорта: экономика и «человеческий капитал». – 2015. // Е. П. Пинчук / London Review of Education and Science. – 2015. – № 2 (18), Vol. VII. – P. 268–273.
70. Adda J., Dustmann C., Gurlach J. S. Migrant Wages, Human Capital Accumulation and Return Migration // Unpublished manuscript. – 2015.
71. Artuz E. et al. A global assessment of human capital mobility: the role of non-OECD destinations // World Development. – 2015. – Т. 65. – С. 6-26.
72. Wantchekon L., Клаьнжа М., Novta N. Education and human capital externalities: evidence from colonial Benin // The Quarterly Journal of Economics. – 2015. – С. qjv004.
73. Леонидова Г.В. и др. Человеческий потенциал территорий: проблемы формирования и использования / Вологда – 2013. – 86 с.
74. Прока Н.И. и др. Формирование эффективного механизма управления человеческим капиталом в условиях обеспечения инновационного развития регионального аграрного сектора / Монография под ред. Проки Н.И. – Орел. – 2013. – 226 с.

Н. О. Юрина

канд. экон. наук

Донецкий национальный университет

ДІЯЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА УКРАЇНИ: СТАТИСТИЧНА СКЛАДОВА

Постановка проблеми. В сучасних умовах серед великої кількості факторів соціально-економічного розвитку важливу роль виконують підприємство та суб'єкти, які його здійснюють, – підприємці. Мобільний та динамічний підприємницький сектор обумовлює передумови формування якісних змін економічного та соціального характеру, що засновані на впровадженні інновацій та самоорганізації суб'єктів підприємства.

Роль підприємства проявляється в ефективній мобілізації та використанні ресурсів, впровадженні нових методів організації виробництва, рішенні соці-

альних проблем, формуванні нових ринкових секторів, розвитку конкуренції на вітчизняному ринку, забезпеченні податкових надходжень у бюджети, сприянні економічному розвитку.

На сучасному етапі розвитку економіки України, коли макроекономічна ситуація в країні підтверджена серйозним коливанням і впливу негативних факторів, суб'єкти різних організаційно-правових форм господарювання і видів діяльності знаходяться в пошуках нових ефективних методів розробки і реалізації управлінських рішень для здійснення підприємницької діяльності.