

ЗАРУБЕЖНЫЕ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

А. Л. ПУСТУЕВ, доктор экономических наук, профессор,

О. С. ГОРБУНОВА, старший преподаватель

В. И. НАБОКОВ, доктор экономических наук, профессор

С. В. ПЕТРЯКОВА, старший преподаватель,

Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

В. В. КАЛИЦКАЯ, кандидат экономических наук, доцент,

И. М. ПЕРМИНОВА, старший преподаватель,

Уральский государственный экономический университет

(620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 62)

Ключевые слова: человеческий капитал, формирование человеческого капитала, управление человеческим капиталом, зарубежные модели управления, человеческий капитал аграрной сферы.

В структуре национальных богатств развитых стран человеческие ресурсы занимают значительно большую долю, чем естественные ресурсы, а, следовательно, и сам человеческий капитал. По оценке специалистов в России в структуре национального богатства человеческий капитал занимает 50 %, природные ресурсы – 32 % и капитал производственный и непроизводственный – 18 %. В то же время в национальном богатстве западноевропейских стран человеческий капитал составляет 78,4 %. Для человеческого капитала, как для определяющего фактора развития экономики страны, в США созданы благоприятные условия функционирования. США обеспечили все предпосылки для успешных инвестиций населения и частного бизнеса в «свою» часть человеческого капитала. При этом государство сохранило реальные рычаги контроля над процессом воспроизводства человеческих ресурсов. Весьма показательным влиянием человеческого капитала также на рост экономики Японии. В Японии создана мощная система поддержки государством образования, здравоохранения, социального обеспечения. Китай же обладает самым большим человеческим капиталом в мире, что является наиболее сильным из всех его национальных стратегических ресурсов. По уровню экономического развития, величине экономического потенциала, доле в мировом производстве и другим важнейшим показателям, Германия относится к числу наиболее высокоразвитых государств мира. Не располагая большими запасами полезных ископаемых и особо благоприятными условиями для сельскохозяйственного производства, они сумели добиться национального экономического успеха благодаря рациональному использованию человеческого капитала. Проводимые исследования не только подтверждают зависимость экономики от накопленного человеческого капитала и характера его использования, но и способствуют выработке социально-экономической политики, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

FOREIGN MODELS OF THE HUMAN CAPITAL FORMATION AND THEIR APPLICATION

A. L. PUSTUYEV, doctor of economic sciences, professor,

O. S. GORBUNOVA, senior teacher

V. I. NABOKOV, doctor of economic sciences, professor,

S. V. PETRYAKOVA, senior teacher,

Ural State Agricultural University

(42 K. Liebknehta Str., 620075, Ekaterinburg)

V. V. KALITSKAYA, candidate of economic sciences, associate professor,

I. M. PERMINOVA, senior teacher,

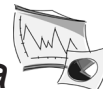
Ural State Economic University

(42 8 Marta Str., 620144, Ekaterinburg)

Keywords: human capital, formation of the human capital, management of the human capital, foreign models of management, human capital of the agrarian sphere.

In structure of national wealth of the developed countries human resources occupy a considerably bigger share, than natural resources. According to the experts in Russia in structure of national wealth the human capital occupies 50 %, natural resources – 32 % and the capital production and non-productive – 18 %. At the same time in national wealth of the Western European countries the human capital makes 78.4 %. In the USA favorable conditions are created for functioning of the human capital as the defining factor of development of national economy. The USA has provided all prerequisites for successful investments of the population and private business in the sphere of the human capital. At the same time the state has kept real levers of control over process of reproduction of human resources. Influence of the human capital on growth of economy of Japan is also very indicative. In Japan the powerful system of support by the state of education, health care, social security is created. China possesses the biggest human capital in the world which is the strongest of all his national strategic resource. On the level of economic development, size of economic potential, a share in world production and other major indicators Germany is among the most advanced states of the world. Without having large reserves of minerals and especially favorable conditions for agricultural production, Germany has managed to achieve national economic success by rational use of the human capital. The conducted research not only confirms dependence of economy on the saved-up human capital and the nature of his use, but also promote development of the social and economic policy directed to fixing and development of the reached advantages.

Положительная рецензия представлена Н. С. Нечухиной, доктором экономических наук, профессором кафедры бухгалтерского учета и аудита Уральского государственного экономического университета.



Человеческий капитал аграрной сферы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в данной сфере общественного воспроизводства и обеспечивают доходы его носителю.

Увеличение человеческого капитала, образования и профессиональной подготовки кадров является одним из важнейших путей повышения производительности труда и экономического роста [8]. Неслучайно в структуре национальных богатств развитых стран человеческие ресурсы занимают значительно большую долю, чем естественные ресурсы. Так, в национальном богатстве западноевропейских стран человеческий капитал составляет 78,4 %. По оценке специалистов, в России в структуре национального богатства человеческий капитал занимает 50 %, природные ресурсы – 32 %, капитал производственный и непроизводственный – 18 %. [3].

Проводимые исследования не только подтверждают зависимость экономики и аграрной сферы от накопленного **человеческого капитала** и характера его использования, но и говорят о необходимости выработки социально-экономической политики, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

Так, Китай обладает самым большим человеческим капиталом в мире, что является наиболее сильным из всех его национальных стратегических ресурсов. Это является огромным преимуществом страны перед другими государствами. Полное использование человеческих ресурсов, очевидно, будет оставаться наиболее важной стратегией развития Китая в будущем. Вместе с тем человеческий капитал Китая требует серьезного развития и вложений. Проблемой является весьма низкая доля управленческих ресурсов, и этот показатель постоянно снижается. Китаю как густонаселенному государству необходимо управление, которое способно обеспечить все виды общественного производства, потребления и обслуживания. Как государству с самой большой региональной диспропорцией, ему нужно управление, способное координировать развитие различных регионов и продвигать развитие областей, населенных национальными меньшинствами. А подготовка управленцев требует значительных инвестиций в образование.

Китай имеет очевидное отставание в ресурсах в области знаний и технологий, поэтому правительством поставлена задача: увеличить количество лет образования в расчете на душу населения и продолжительность жизни. Это позволит существенно повысить показатель человеческого развития.

Китайские рабочие, в отличие от японских, не имеют гарантированной работы, и если дела на фир-

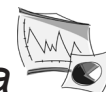
ме идут плохо, то сокращение в первую очередь касается их. К тому же многие китайские работники получают вознаграждение не за конечные результаты, а за отработанное время. Такой подход снижает мотивацию работников к достижению результатов, повышению ими своего квалификационного уровня, не обеспечивает умножения человеческого потенциала.

Одним из направлений развития сельских территорий в Китае является сокращение разрыва душевых доходов городского и сельского населения. В 2006 году был отменен сельскохозяйственный налог. Обеспечен рост доходов сельского населения, среднедушевой доход в 2012 году по сравнению с 2001 годом увеличился почти вдвое. Это позволило существенно улучшить жилищные условия сельского населения: среднедушевая обеспеченность жилой площадью в 2012 году по сравнению с 1980 годом выросла в 4 раза и составила 30,7 м², а объем возведенного жилья вырос в 6,8 раза [5].

Из-за процессов глобализации в Китае наблюдается размывание прежних социалистических и традиционных идеалов, особенно среди молодежи. Главным традиционным идеалом является конфуцианство, как исторически сформировавшееся этическое учение, заложенное в систему воспитания китайцев и пронизывающее их менталитет. Для возрождения конфуцианства и развития морально-нравственной сферы разработана и реализуется программа построения социалистического гармоничного общества. В соответствии с ней повышается образовательный уровень сельского населения: общее число неграмотных жителей снизилось с 20 % в 1990 году до 5 % в начале 21 века. В 2012 году бюджетные ассигнования на улучшение социальных условий жизни на селе составили 50 млрд. долларов. Почти 20 млрд. долл. выделено на модернизацию образования и переход сельских школ к девятиклассному образованию. В Китае все чаще звучат такие термины, как «деревня нового типа», «крестьянин нового типа», «новый человек», то есть человек гармоничный, всесторонне развитый. Руководство Китая выстраивает политику, которая должна привести к инновационному прорыву государства.

США обеспечили юридические и финансовые предпосылки для успешных инвестиций населения и частного бизнеса в «свою» часть человеческого капитала. При этом государство сохранило реальные рычаги контроля над процессом воспроизводства человеческих ресурсов, включая финансирование образования, медицинского страхования (бюджетная доля) и множества малоформатных программ. В совокупности эти финансовые потоки составляют сотни миллиардов долларов.

За пятнадцать последних лет цены на обучение в США возросли на 234 %, на товары и услуги – лишь



на 74 %. Несмотря на дороговизну образования, которая является проблемой для многих американцев, спрос на него остается стабильным и высоким. Государство ведет такую политику в сфере образования, что родители рассматривают оплату высшего образования не как расходы, а как инвестиции, которые окупаются. В США сформировался своеобразный культ образования, питаемый общественным мнением, регулярными встречами президента с лучшими студентами, аспирантами и преподавателями, представлением их как «интеллектуального достояния нации». Также происходят постоянные контакты университетов с рынком труда с целью отслеживания его требований и происходящих перемен. Проводятся оценка успешности учебных программ подготовки выпускников к дальнейшей жизни, а также исследование дальнейшей профессиональной карьеры выпускников. Оценивается достаточность полученных в университете или колледже знаний для овладения профессией и соответствующими компетенциями. Полученные результаты используются для оценки и корректировки учебных программ.

Для человеческого капитала как определяющего фактора развития, который является одним из основных преимуществ США, созданы благоприятные условия функционирования. И высококачественный человеческий капитал позволяет США решать периодически возникающие перед ними проблемы и трудности [8].

Весьма показательное влияние человеческого капитала также на рост экономики Японии. В стране, придерживающейся веками изоляционистской политики, всегда был высоким уровень человеческого капитала, включая уровень образования и продолжительность жизни. В Японии развитие человеческого капитала рассматривается как приоритетное направление информационно-технической революции, которое пользуется государственной поддержкой [5].

Данная страна обладает весьма скудными природными ресурсами, поэтому развитие человеческого потенциала является для нее весьма важным фактором успешного функционирования и развития. В Японии создана мощная система поддержки государством образования, здравоохранения, социального обеспечения. Здесь действует система пожизненного найма на работу, при которой не человек приспособляется к работе, а, наоборот, все делается, чтобы работу приспособить к человеку, создать наиболее благоприятные условия труда, окружить человека заботой и вниманием. Японцы считают, что главная производительная сила на любом предприятии – работник, его интеллектуальные способности, творческая инициатива, преданность делу. «Предприятие – это кадры», «кадры решают все» – это лозунги японских предприятий. Такая система, как

«пожизненный найм», существующая в японских организациях, направлена на накопление и сохранение человеческого капитала.

Японские фирмы через каждые 1,5–2 года проводят ротацию кадров, каждого работника стараются развить всесторонне. В него вкладывают средства, обучают его новой профессии и обеспечивают профессиональный рост. Более 30 % оплаты труда японских работников зависит от прибыли фирмы, поэтому в каждом техническом новшестве этот работник видит и свой будущий успех.

Германию по праву называют одним из «локомотивов» мировой экономики. По уровню экономического развития, величине экономического потенциала, доле в мировом производстве, степени вовлеченности в международное разделение труда и другим важнейшим показателям она относится к числу наиболее высокоразвитых государств мира, входит в так называемую «большую семерку». Она относится к тем странам мира, которые, не располагая большими запасами полезных ископаемых и особо благоприятными условиями для сельскохозяйственного производства, сумели добиться национального экономического успеха благодаря использованию следующих факторов экономического роста:

- высокое качество «человеческого капитала» (уровень образования, профессиональная структура, социальный состав, состояние здоровья);
- достижения научно-технического прогресса;
- активное участие в мировых хозяйственных связях;
- разумная внутренняя экономическая политика.

Можно выделить наиболее характерные черты зарубежных моделей управления человеческим капиталом (табл. 1).

Таким образом, ведущие компании мира имеют сбалансированную, гармонично построенную систему стимулирования производительного труда, которая имеет не только сиюминутную значимость, но и актуальна в долгосрочном аспекте [9].

К наиболее существенным и действенным мероприятиям по управлению человеческим капиталом, осуществляемым зарубежными государствами и компаниями, можно отнести следующие:

- реализация программ совместной подготовки специалистов вузами и организациями;
- подготовка специалистов к практической деятельности, обучение кадров в соответствии с требованиями компаний;
- планирование кадровых потребностей организации;
- закрепление сотрудников за выполняемыми задачами с учетом определенного уровня компетенции;

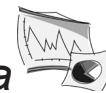


Таблица 1

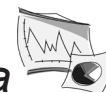
Характеристика зарубежных моделей управления человеческим капиталом

Государства	Проблемы	Мероприятия	Экономический и социальный эффект
США	Постоянно растущие цены на образование. Значительная зависимость экономики страны от накопления и характера использования человеческого капитала.	Формирование культа образования в стране, встречи президента с лучшими студентами и преподавателями. Исследования профессиональной карьеры выпускников (был ли полученный в колледже опыт достаточным для овладения профессией). Использование результатов исследований для оценки и корректировки учебных программ подготовки кадров. Финансирование образования, медицинского страхования, малоформатных программ. Привлечение к инвестированию в человеческий капитал населения и бизнеса.	Инвестиции в высшее образование окупаются. Лица, получившие и имеющие дипломы, зарабатывают, как правило, значительно больше тех, кто их не имеет. Закрепление и развитие достигнутых преимуществ экономики и социальной сферы. Благоприятные условия для поддержания и накопления человеческого капитала.
Германия	Проблема стимулирования вложения инвестиций частного бизнеса в человеческий капитал. Недостаточно опытно-конструкторских разработок для машиностроительной и автостроительной промышленности, от которых зависит конкурентоспособность страны.	Реализация программ совместной подготовки специалистов вузами и компаниями (взаимодействие на этапе осуществления учебного процесса). Подготовка специалистов к практической деятельности, обучение кадров в соответствии с требованиями предприятий. Профессионализация образования, сокращение специальностей в рамках многопрофильного обучения.	Достижение максимального соответствия качества подготовки кадров требованиям предприятий. Обеспечение специалистами отраслей промышленности, от которых зависит благосостояние страны. Обеспечение образования, соответствующего требованиям экономики.
Япония	Быстрое устаревание знаний вследствие ускоренного развития новых технологий. Сокращение рабочего времени и увеличение отпусков, застой в экономическом развитии.	Периодические (каждые 1–1,5 года) переподготовка и повышение квалификации работников.	Переобучение работников дает больший эффект, чем прием и обучение новых кадров.
Китай	Низкий объем управленческих ресурсов при большом объеме дешевой рабочей силы. Отставание в области знаний и новых технологий.	Популяризация начального образования, продление профессионально-технического обучения кадров. Развитие сетевого образования и программ заочного образования.	Наращивание человеческого капитала способствовало экономическому развитию страны.

Table 1

Characteristic of foreign models of management of the human capital

States	Problems	Actions	Economic and social effect
USA	Constantly growing prices of education. Considerable dependence of national economy on accumulation and nature of use of the human capital.	Formation of a cult of education in the country, the president's meetings with the best students and teachers. Researches of professional career of graduates (whether there was an experience got in college it is sufficient for mastering a profession). Use of results of researches for an assessment and updating of training programs of training. Financing of education, medical insurance, low-format programs. Attraction to investment into the human capital of the population and business.	Investments into the higher education pay off. The persons who have gained and having diplomas earn, as a rule, much more those who have no them. Fixing and development of the reached advantages of economy and the social sphere. Favorable conditions for maintenance and accumulation of the human capital.
Germany	Problem of stimulation of an investment of investments of private business into the human capital. Not enough developmental developments for mechanical and car-building industry on which competitiveness of the country depends.	Implementation of programs of joint training of specialists by higher education institutions and companies (interaction at a stage of implementation of educational process). Training of specialists to practical activities, personnel training according to requirements of the enterprises. Education professionalizing, reduction of specialties within versatile training.	Achievement of the maximum compliance of quality of training of shots to requirements of the enterprises. Providing industries with experts on which well-being of nation depends. Ensuring the education conforming to requirements of economy.
Japan	Bystry obsolescence of knowledge owing to the accelerated development of new technologies. Reduction of working hours and increase in holidays, stagnation in economic development.	Periodic (each 1-1,5 years) retraining and professional development of workers.	Retraining of workers gives bigger effect, than reception and training of new shots.
China	The low volume of administrative resources at the large volume of cheap labor. Lag in field of knowledge and new technologies.	Promoting of primary education, extension of professional personnel training. Development of network education and programs of the correspondence education.	Building of the human capital promoted economic development of the country.



- интенсивная переподготовка и повышение квалификации работников;
- финансирование образования, медицинского обслуживания, социальной сферы.

Данные мероприятия и опыт зарубежных стран целесообразно использовать при управлении человеческим капиталом отечественной аграрной сферы с учетом российских условий.

Литература

1. Воробьева Н. В., Минева Н. Н. Человеческий капитал как фактор развития аграрной сферы промышленно развитого региона // Экономика региона. 2008. № 4. С. 75–82.
2. Горбунова О. С. Особенности человеческого капитала в сельском хозяйстве // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения : сб. науч. тр. 2014. № 12. С. 98–101.
3. Горбунова О. С., Лялина Т. М., Палкина С. О., Шарапова В. М. Человеческий капитал как фактор повышения продовольственной безопасности региона // Аграрный вестник Урала. 2015. № 1. С. 95–97.
4. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.
5. Клаверов В. Б. Повышение эффективности трудовых ресурсов в условиях становления экономики знаний // Известия регионального финансово-экономического института. 2014. № 2.
6. Набоков В. И., Некрасов К. В. Повышение конкурентоспособности предприятий АПК на основе инновационной деятельности // Аграрный вестник Урала. 2012. № 1. С. 83–86.
7. Набоков В. И., Скворцов Е. А., Саакян М. К., Скворцова Е. Г. Кадровые аспекты применения робототехники в сельском хозяйстве // Вестник Государственного аграрного университета Северного Зауралья. 2015. № 4. С. 149–153.
8. Носкова К. А. «Человеческий капитал» США: проблемы иммиграции // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 10.
9. Самородова Е. М. Человеческий капитал: особенности функционирования, накопления, использования : монография. СПб., 2008. 127 с.
10. Степанова Г. Н. Зарубежный опыт эффективного управления человеческим капиталом // Известия высших учебных заведений. 2006. № 2. С. 145–154.
11. Rizov M. Human capital and the agrarian structure in transition: micro-evidence from Romania // Economic and industrial democracy. 2005. № 1. P. 119–149.
12. Galor O. Inequality, human capital formation, and the process of development // Handbook of the Economics of Education. 2011. Vol. 4. P. 441–493.
13. Донник И. М., Воронин Б. А., Лоретц О. Г. О подготовке инженерных и технических кадров для агропромышленного комплекса // Аграрный вестник Урала. 2014. № 8. С. 50–53.

References

1. Vorobyova N. V., Mineeva N. N. The human capital as a factor of development of the agrarian sphere of industrially developed region // Regional Economy. 2008. № 4. P. 75–82.
2. Gorbunova O. S. Features of the human capital in agriculture // Modern science: urgent problems and ways of their decision : coll. of scient. art. 2014. № 12. P. 98–101.
3. Gorbunova O. S., Lyalina T. M., Palkina S. O., Sharapova V. M. Human capital as factor of increase in food security of the region // Agrarian bulletin of the Urals. 2015. № 1. P. 95–97.
4. Dobrynin A. I., Dyatlov S. A., Tsyrenova E. D. The human capital in transitive economy: formation, assessment, efficiency of use. SPb.: Science, 1999.
5. Klaverov V. B. Increase in efficiency of manpower in the conditions of formation of economy of knowledge // News of regional financial and economic institute. 2014. № 2.
6. Nabokov V. I., Nekrasov K. V. Increase in competitiveness of the agrarian and industrial complex enterprises on the basis of innovative activity // Agrarian Bulletin of the Urals. 2012. № 1. P. 83–86.
7. Nabokov V. I., Skvortsov E. A., Saakian M. K., Skvortsova E. G. Personnel aspects of application of robotics in agriculture // Bulletin of the State Agricultural University of Trans-Urals. 2015. № 4. P. 149–153.
8. Noskova K. A. “The human capital” of the USA: immigration problems // Economy and management of innovative technologies. 2012. № 10.
9. Samorodova E. M. Human capital: features of functioning, accumulation, use : monograph. SPb., 2008. 127 p.
10. Stepanova G. N. Foreign experience of effective management of the human capital // News of higher educational institutions. 2006. № 2. P. 145–154.
11. Rizov M. Human capital and the agrarian structure in transition: micro-evidence from Romania // Economic and industrial democracy. 2005. № 1. P. 119–149.
12. Galor O. Inequality, human capital formation, and the process of development // Handbook of the Economics of Education. 2011. Vol. 4. P. 441–493.
13. Donnik I. M., Voronin B. A., Lorets O. G. About preparation of engineering and technical shots for agro-industrial complex // Agrarian Bulletin of the Urals. 2014. № 8. P. 50–53.