

Уварова А.Д.

Студент 1 курс

факультет «Международные экономические отношения»

Финансовый университет при Правительстве РФ

Россия, г. Москва

Научный руководитель: Карамова О.В.

д.э.н., профессор

Финансовый университет при Правительстве РФ

Россия, г. Москва

ПРОБЛЕМА ИНВЕСТИЦИЙ В «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

***Аннотация:** в данной статье анализируется роль инвестиций в «человеческий капитал» в современной экономике. Рассматриваются различные аспекты, включая образование, профессиональную подготовку, развитие навыков и компетенций, их влияние на производительность труда и экономический рост. Статья подчеркивает необходимость инвестиций в человеческий капитал для повышения конкурентоспособности на рынке и адаптации к динамичным изменениям в экономике.*

***Ключевые слова:** инвестиции, человеческий капитал, экономический рост, производительность труда, образование, конкурентоспособность, развитие компетенций.*

***Annotation:** in this article analyzes the role of investments in "human capital" in the modern economy. Various aspects are considered, including education, vocational training, skills and competencies development, their impact on labor productivity and economic growth. The article emphasizes the need for investments*

in human capital to increase competitiveness in the market and adapt to dynamic changes in the economy.

Keywords: *investments, human capital, economic growth, labor productivity, education, competitiveness, competence development.*

Введение

Современная экономика все больше зависит от «человеческого капитала» - совокупности знаний, навыков и опыта, которые позволяют людям эффективно работать и создавать ценность. Инвестиции в «человеческий капитал» являются фундаментальными для долгосрочного экономического процветания любой страны.

Инвестиции в человеческий капитал играют ключевую роль в экономическом росте, улучшении качества жизни и повышении международной конкурентоспособности России, как и во многих других странах.

Теоретически, инвестиции в образование, здравоохранение, повышение квалификации должны приносить высокую отдачу, формируя высококвалифицированную рабочую силу, способную создавать инновационные продукты и услуги, улучшать качество жизни населения и обеспечивать конкурентоспособность страны на международной арене.

Однако, на практике российская ситуация демонстрирует парадоксальную картину: несмотря на значительные государственные инвестиции в образование, уровень человеческого капитала остается недостаточным, что приводит к проблемам с инновациями, низкой производительностью труда и отставанием от лидеров мирового экономического развития.

«Человеческий капитал» как двигатель прогресса

Концепция «человеческого капитала», разработанная Теодором Шульцем¹ и Гэри Беккером², акцентирует важность знаний, навыков и способностей человека для экономического развития. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой вложения в образование, здравоохранение, профессиональную подготовку и повышение квалификации, что в итоге способствует росту производительности труда, инновациям и экономическому росту.

Также хотелось бы привести еще одно определение из учебного пособия Жигаловой В.Н. «Человеческий капитал - это совокупность способностей человека (физических, умственных и предпринимательских), полученных в результате инвестирования; его знания, умения навыки, профессионализм, мотивация, опыт, используемые в производстве товаров, услуг и обеспечивающие рост доходов своего владельца, прибыли предприятия и национального дохода» [1, с. 12].

В России, несмотря на определенный прогресс в области образования и науки, проблема с «человеческим капиталом» остается крайне острой. В отличие от развитых стран, где инвестиции в образование и здравоохранение являются приоритетом государственной политики, в стране наблюдается хроническое недофинансирование этих сфер, низкая мотивация педагогов и врачей, а также отставание по уровню образовательных программ от международных стандартов.

Парадокс успеха и стагнации³: российская действительность

Яркий пример парадоксального положения дел – это стремительно развивающийся ИТ-сектор в России. С одной стороны, страна может похвастаться такими успешными компаниями как «Яндекс»⁴,

¹ Теодор Шульц – американский экономист и ученый, лауреат Нобелевской премии в экономической сфере.

² Гэри Беккер – американский экономист, один из авторов теории человеческого капитала, главный представитель экономического империализма

³ Стагнация – состояние экономики, характеризующееся застоем производства и торговли на протяжении длительного периода времени.

⁴ Яндекс – российская компания и принадлежащая ей система поиска в Интернете.

«Mail.ru Group»⁵, «ВКонтакте»⁶ и «Т-Банк»⁷, которые успешно конкурируют на глобальном рынке и привлекают значительные инвестиции. С другой стороны, Российская Федерация занимает невысокие позиции в рейтингах качества образования и здравоохранения среди развитых стран.

В результате Россия сталкивается с нехваткой квалифицированных специалистов в ключевых отраслях экономики. Отсутствие конкурентоспособной системы образования и здравоохранения мешает вырастить квалифицированные кадры, необходимые для развития инновационной экономики.

Для преодоления этого парадокса необходимо ввести ряд систематических мер. Рассмотрим пути решения, представленные в таблице 1.

Таблица 1. Пути решения для преодоления парадокса

Систематическая мера	Описание
Повышение финансирования образования и здравоохранения	Необходимо увеличить государственные расходы на эти сферы и обеспечить достаточный уровень заработной платы педагогам и медицинским работникам.
Реформа образовательной системы	Необходимо актуализировать образовательные программы, внедрять новые технологии и стимулировать развитие научных исследований.
Развитие частной инициативы	Нужно создать благоприятные условия для развития частных образовательных и медицинских учреждений, чтобы увеличить конкуренцию и повысить качество услуг.

⁵ Mail.ru Group – российская технологическая компания. Среди ее активов: социальные сети «ВКонтакте» и «Одноклассники», портфолио онлайн-игр, картографический сервис «MAPS.ME», мессенджер «ICQ», мобильный сервис объявлений «Юла», каршеринг «YouDrive», платформа еды «Delivery Club».

⁶ ВКонтакте – российская социальная сеть.

⁷ Т-Банк – российский коммерческий банк, сфокусированный полностью на дистанционном обслуживании.

Создание системы пожизненного обучения	Необходимо предоставить людям возможность постоянно совершенствовать свои знания и навыки на протяжении всей жизни.
--	---

Российские ИТ-компании демонстрируют, что инвестиции в развитие квалифицированных кадров могут приносить значительные результаты. Для устойчивого технологического лидерства России требуется создание эффективной системы подготовки и обучения кадров, которая обеспечит долгосрочный успех в данной сфере.

Основные проблемы инвестирования в «человеческий капитал»

1. Недостаточное финансирование и неэффективное распределение средств.

Часто наблюдается недостаток финансирования для системы образования, особенно для профессионального обучения и развития навыков. В результате, система образования не всегда способна обеспечить необходимую подготовку для быстро меняющегося рынка труда. Неэффективное распределение средств приводит к тому, что значительная часть инвестиций не приносит должной отдачи.

2. Несоответствие спроса и предложения на рынке труда.

Современный рынок труда требует от работников новых навыков и компетенций, которые традиционная система образования не всегда в состоянии предоставить. Это приводит к дефициту квалифицированных кадров в одних отраслях и высокой безработице в других. Необходимо адаптировать систему образования к потребностям рынка труда, развивать программы переподготовки и повышения квалификации.

В статье профессор Абрамов упоминает: «Низкий уровень человеческого капитала в России является одним из ключевых факторов,

ограничивающих экономический рост и конкурентоспособность страны» [2, с. 18].

3. Неравенство в доступе к качественному образованию и здравоохранению.

В современных условиях доступ к качественному образованию и здравоохранению часто зависит от социального происхождения и уровня дохода. Это приводит к увеличению социального расслоения, ограничивает возможности для социально-экономической мобильности и снижает потенциал человеческого капитала страны. Необходимо создавать условия для равного доступа к качественным образовательным и медицинским услугам для всех граждан, вне зависимости от их социального статуса.

В большинстве вузов по-прежнему преобладает традиционная модель обучения, с упором на теоретические знания, а не на практические навыки, необходимые для успешной работы в реальном секторе экономики.

В качестве примера можно привести исследование НИУ ВШЭ, которое показало: «Более половины выпускников вузов не обладают навыками, востребованными работодателями» [3, с. 12]. Это приводит к ситуации, когда «качественный разрыв» между знаниями, получаемыми в вузах, и потребностями современного рынка труда становится препятствием для развития российской экономики.

Как пишет профессор Р. И. Капелюшников: «В России существует неравенство в доступе к качественному образованию, которое является ключевым фактором социального неравенства и препятствием для развития человеческого капитала» [4, с. 34].

Заключение

В заключении хочется сказать, что инвестирование в «человеческий капитал» - это не просто расходование средств, а стратегическое вложение в будущее. Оно обеспечивает не только экономический рост, но и социальное благополучие, повышает качество жизни и способствует устойчивому

развитию. В современной экономике, характеризующейся быстрыми технологическими изменениями и глобализацией, инвестирование в «человеческий капитал» становится еще более важным.

Важно понимать, что решение проблемы недостаточного инвестирования в «человеческий капитал» требует усилий как от государства, так и от бизнеса, от каждого человека в отдельности.

Государство должно обеспечить доступность и качество образования, развивать систему профессиональной переподготовки и повышения квалификации, стимулировать инновации и научные исследования. Бизнес должен вкладывать средства в обучение и развитие своих сотрудников, создавать условия для их профессионального роста и мотивации.

Каждый человек должен брать на себя ответственность за свое образование и профессиональное развитие, постоянно учиться и совершенствоваться.

Лишь в сотрудничестве государства, бизнеса и каждого отдельного человека мы сможем достичь устойчивого развития и создать процветающее будущее.

Список используемых источников

1. Жигалова В.Н. Инвестиции в человеческий капитал / В.Н. Жигалова. - Томск: ТУСУР, 2019. – 104 с.
2. А.И. Абрамов «Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост», журнал «Вопросы экономики», № 1, 2023 г., стр. 18-26
3. Иванова А., «Кадровая проблема: кто виноват и что делать?», журнал «Экономист», № 4, 2023 г., стр. 28-31
4. Капелюшников Р.И., «Социальное неравенство и инвестиции в человеческий капитал», журнал «Вопросы экономики», № 7, 2022 г., стр. 34-48

5. Управленческая экономика и человеческий капитал: учебное пособие / М.Е. Цибарева. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 84 с
6. Ткаченко А.А. Человеческий капитал как национальное богатство // Экономика. Налоги. Право. – 2022. – № 6. – с. 20-32
7. Всемирный банк. Человеческий капитал: что это такое, почему он имеет значение. [Электронный ресурс]. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28665>
8. Большая Российская энциклопедия. Человеческий капитал. [Электронный ресурс]. URL: <https://bigenc.ru/c/chelovecheskii-kapital-a962e1/annotation>