

УДК 331.327

В.П. Тростинская, И.Р. Тростинская

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В последние годы особое внимание отечественных и зарубежных ученых стала привлекать проблема человеческого капитала. Общеизвестно, что накопление человеческого капитала выступает главным фактором экономического роста. Экономисты назвали XX столетие веком человеческого капитала. Уже ясно, что еще с большим основанием эту характеристику можно отнести и к XXI столетию.

Как правило, концепция человеческого капитала рассматривает двоякий подход к человеческому развитию: с одной стороны, это расширение человеческих возможностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков, с другой – это процесс использования людьми приобретенных ими способностей для производственных целей, культурной, политической деятельности и для отдыха. Таким образом, концепция не сводит человеческое развитие лишь к формированию ресурсов для производственной деятельности и ориентации на увеличение материального богатства. Основная цель человеческого развития заключается в создании такой окружающей политической, экономической, социальной, культурной и экологической среды, которая бы позволила обеспечить людям материальный достаток и возможность достаточно долго наслаждаться здоровой и созидательной жизнью [1].

Показателем измерения человеческого развития является ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала) введенный

Программой развития ООН (ПРООН) в 1990 г. Индекс развития человеческого потенциала – расчетный статистический показатель, в котором учитываются не только объемы потребления материальных благ, но и возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.

Он рассчитывается как среднее арифметическое трех индексов: индекса ВВП на душу населения, исчисленного, в свою очередь, по паритету покупательной способности (ППС) валют, индекса средней ожидаемой продолжительности жизни в момент рождения ребенка и индекса образования населения [2].

1. Индекс ВВП выражается формулой $I_{gdp} = (\ln X - \ln 100) : (\ln 40000 - \ln 100)$, где X – душевой ВВП данной страны по ППС, 100 долл. – условный минимальный доход (ВВП) на душу населения в современном мире, 40 000 долл. – условный максимальный среднедушевой ВВП.

2. Индекс продолжительности жизни рассчитывается по формуле $I_{exr} = (X - 25) : (85 - 25)$, или $I_{exr} = (X - 25) : 60$, где X – средняя ожидаемая на сегодняшний день продолжительность жизни в годах на момент рождения ребенка, 85 – максимальная средняя ее продолжительность, а 25 – ее минимальная средняя величина.

3. Индекс образования I_{ed} вычисляется как сумма двух индексов – грамотности населения в возрасте от 15 лет и общей вовлеченности, или охвата {gross enrolment ratio), населения в возрасте от 6 (иногда 5) лет и старше в процесс обучения. Другими словами, последний индекс показывает долю населения, обучающегося в школе, колледже или университете, по отношению ко всему населению школьного и студенческого возраста. При этом, индекс грамотности рассчитывается как две трети от доли грамотных среди всего взрослого населения, а индекс вовлеченности – как одна треть от уровня охвата населения соответствующих возрастов различными видами образования, не считая всевозможных курсов повышения квалификации и т. п. Таким образом, индекс образования можно представить в виде простой формулы $I_{ed} = 2/3 I_{lit} + 1/3 I_{enr}$.

Общий индекс человеческого развития $Ihd = (Igdpr + Iexr + Ied)$.

Разумеется, ИЧР не свободен от недостатков. Как и показатель среднедушевого ВВП, он ничего не говорит о масштабах бедности или темпах ее сокращения. Кроме того, его величина зависит не только от абсолютных показателей данной страны, но и от существующих в мире минимумов и максимумов этих показателей – от минимальной и предположительно максимальной средней продолжительности жизни, от минимального и максимального среднедушевого ВВП. Такая зависимость означает, что любое улучшение этих показателей у других стран или в мире в целом относительно ухудшает положение какой-либо страны в таблице о рангах по ИЧР. Отсюда, однако, вовсе не следует, что эта страна деградирует и дрейфует к мировой периферии.

Таким образом, оперируя ИЧР, следует помнить, что он является лишь одним из инструментов анализа, отражающим лишь некоторые процессы, протекающие в обществе и экономике отдельных стран и регионов.

На основе расчетов, представленных в докладах о человеческом развитии [1], рассмотрим общую картину изменений в мировой системе с начала 90-х годов исходя из динамики ИЧР и его компонентов. Анализ показывает увеличение числа стран с высоким уровнем человеческого развития (когда ИЧР равен или больше 0.8), а количество стран с низким ИЧР (менее 0.5), наоборот, постепенно уменьшается. Вместе с тем, становится больше стран, в которых этот показатель выше его среднемирового значения. К тому же почти не меняется показатель дисперсии и связанный с ним коэффициент статистической вариации по ИЧР, которые характеризуют неравномерность человеческого развития по всей совокупности стран. Небольшое понижение этого коэффициента означает, что по ИЧР мировые дисбалансы между бедными и богатыми странами уменьшаются. За счет чего это происходит?

Во-первых, это предопределено методикой подсчета индекса среднедушевого ВВП, который представляет собой логарифмическую

функцию: по мере того как возрастает абсолютная величина душевого ВВП, значение этого индекса увеличивается все медленнее и медленнее. Во-вторых, не будем забывать об изменениях ППС, которые обусловлены, с одной стороны, относительной девальвацией доллара США, а с другой – постепенной ревальвацией валют ряда развивающихся стран, прежде всего китайского юаня. По мере поступательной модернизации этих стран разрыв между их ВВП по обменному курсу и по ППС валют сокращается. В-третьих, развивающиеся страны приближаются по ИЧР к развитым за счет индексов образования и средней ожидаемой продолжительности жизни. Изначально эти индексы у них были чрезвычайно низки, и даже самое малозначительное повышение уровня медицинского обслуживания и грамотности населения существенно увеличивает ИЧР любой из этих стран.

По индексу ИРЧП по состоянию на 2010 год [1] Россия занимает 71 место в списке с индексом ИРЧП = 0,806 (что является довольно высоким показателем, но при этом этот индекс в России на 2009 год хуже, чем в Белоруссии). Индекс стал падать с началом 90-х из-за сокращения ВВП и повышения смертности. В 1992 Россия занимала 52 место, 1995 – 114, в 2004 – 57, в 2005 – 62 с индексом 0,795, в 2006 – 65 с индексом 0,797, в 2007 году – 67 место с индексом 0,802.

Недостатком показателя индекса человеческого развития является невозможность судить по его величине об относительной важности составляющих его элементов, о том, например, по какой именно причине та или иная страна изменила свое положение в общем списке – по причине изменения уровня душевого дохода или, например, уровня грамотности населения.

Место, занимаемое той или иной страной мира, по данному показателю может существенно отличаться от ее места в списке стран, распределенных по величине ВВП на душу населения. Это свидетельствует о том, что в разных странах результаты экономического роста преобразуются в рост благосостояния их населения с неодинаковым успехом.

Индекс человеческого развития, рассчитанный по трем вышеперечисленным показателям, не дает полного представления человеческого прогресса. Поэтому необходимо использовать другие показатели развития человеческого потенциала (гендерного неравенства, бедности, здоровья и т. п.), для того, чтобы анализировать и прогнозировать состояние развития человеческого потенциала в том или ином регионе. Кроме того, существует проблема несовместимости статистических данных, поскольку в том или ином регионе возможно отсутствие статистических показателей, необходимых для расчета индекса человеческого потенциала по определенной методике.

Тем не менее, тема «человеческого развития», а не просто «темпов экономического роста», чрезвычайно важна и актуальна.

Ведь речь идет об исследовании доминирующих тенденций социально-экономического развития, влияющих на качество человеческого капитала в различных странах и находящих свое отражение в изменении ИЧР. Особую значимость анализ этих тенденций и вектора их развития приобретает для нас, граждан России, в то время, когда страна стоит перед острой необходимостью в сжатые сроки провести фундаментальную модернизацию национальной экономики, перейти от господствующей в настоящее время экспортно-сырьевой модели к инновационной [1].

Учитывая сложность и многогранность понятия «человеческий капитал», ряд исследователей выделяют интеллектуальный и социальный аспекты человеческого капитала: социальные связи, социальные сети и вовлеченность в них и т. д. [3]. Следует согласиться, что невостребованные человеческие ресурсы в процессе создания добавленной стоимости или улучшения качества жизни не могут считаться человеческим капиталом [4]. В эпоху глобализации и построения инновационной экономики страна выигрывает, если население занято квалифицированным трудом. Очевидно также, что знания, навыки, компетентность повышают производительность, способность экономики к развитию и использованию новейших технологий. В результате конкурентоспособность страны на

международной арене повышается. Причем важно не только высшее, но и среднее специальное образование. Последнее особенно актуально для России, где система среднего специального образования (технического) практически разрушена. И как результат, например, сегодня в авиакосмической отрасли, судостроении, ОПК и ряде других отраслях налицо острый дефицит квалифицированных рабочих.

В ряде стран ЕС, в частности в Великобритании, отмечается устойчивый рост относительной зарплаты выпускников университетов. Это можно объяснить как прогрессом технологий, стимулирующим спрос на третичное образование, так и снижением доли зарплат неквалифицированных работников вследствие переноса в развивающиеся страны производств, не требующих высокой квалификации [5].

Вместе с тем в развивающихся странах доходность от вложений в человеческий капитал выше, чем в развитых. В России из-за высокой окупаемости вложений в человеческий капитал (8–10% в год) наблюдается ускоренный приток молодежи в систему третичного образования [6].

По ППС стоимость человеческого капитала России превышает 38 трлн. долл., а его среднедушевой уровень достигает 380 тыс. долл. Исходя из этих оценок, можно заключить, что по степени оснащенности человеческим капиталом Россия хотя и отстает от развитых стран (от США, Великобритании, Норвегии – сильно, от остальных – умеренно), но заметно опережает постсоциалистические страны, например, Польшу и Румынию, по которым имеются необходимые данные [7].

Тем не менее, по масштабам недоиспользования накопленного человеческого капитала Россия продолжает занимать одно из лидирующих мест в мире. Не менее 1/3 всех работников с третичным образованием трудятся на рабочих местах, не требующих высокой квалификации. Это означает, что знания и навыки, полученные ими в системе формального образования, либо не востребованы рынком, либо отличаются настолько низким качеством, что закрывают своим

обладателям доступ к «хорошим» рабочим местам. Быстрый экономический рост позволил несколько смягчить остроту проблемы. Но даже после этого разрыв между количеством работников с высоким формальным образованием и количеством рабочих мест на верхних этажах профессионально-квалификационной иерархии остается по-прежнему внушительным [6, с. 145], что свидетельствует о нерациональном использовании человеческого капитала. В этом случае есть опасность его обесценения. Российские работодатели предпочитают нанимать персонал с высшим образованием, даже если это избыточно для выполняемых функций [8]. И особенно тревожно выглядит тот факт, что в последние годы рост безработицы отмечается, прежде всего, среди молодежи. Если учесть, что многие из них имеют достаточно высокий уровень образования, с одной стороны, и определенные притязания – с другой, то можно прогнозировать, что они могут представлять реальную угрозу усилению социально-политической стабильности в обществе.

Поэтому жизненно необходимо выполнение стратегической программы – в ближайшие годы (к 2020 году) создать в России 25 млн. новых высокотехнологичных рабочих мест. Однако, следует отметить, что декларации на эту тему, как известно, делаются в последнее время регулярно и на всех уровнях. Но совсем не ясно, насколько реальны и осуществимы заявленные планы. К сожалению, пока не наблюдается заметного отхода от энергосырьевого курса.

К тому же для реализации такой программы потребуется не только построить и реконструировать заводы и фабрики, но и заново выстроить сеть подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. К сожалению, четкой системы подготовки у нас пока нет.

Следует учесть, что современное профессиональное образование – это не только ВУЗ, но и всевозможные стажировки, внутрифирменное обучение и самообразование, то есть институциональные и внеинституциональные формы реализации «образования длиною в жизнь» (по примеру Швеции). При этом в силу повышения технологичности экономики современное

профессиональное образование, как основной механизм согласования спроса и предложения на рынке труда, становится все более дорогостоящим, и именно в силу этого, такой путь оказывается сложно реализуемым в условиях ухудшающейся экономической ситуации, в том числе и в России.

Человеческий капитал, человеческий фактор и человеческий потенциал при общей основе в то же время – весьма различные понятия, и важно понимать эту разницу, когда речь идет о человеческом капитале. Само понятие, введенное еще в 1960–е годы нобелевским лауреатом по экономике Гари Беккером, подразумевает капитал человека в виде его знаний, навыков и умений, которые позволяют ему добиваться определенных результатов в карьере. Речь идет не о всяком знании, а лишь о востребованном, которое можно применить для решения определенных бизнес-задач. Таким образом, получение человеком образования аналогично инвестированию денег в нечто, что должно окупиться и принести доход.

Человеческий потенциал, как уже отмечалось выше, измеряется и оценивается Организацией Объединенных Наций в виде сводного коэффициента, включающего в себя уровень образования, доходы и продолжительность жизни граждан в стране. Однако потенциал не обязательно становится капиталом, поскольку образование, навыки и знания могут быть востребованы, а могут быть и не востребованы.

Получение дохода от произведенных вложений, получение своеобразной образовательной ренты (как личностью, так и фирмами и государством в целом), возможно лишь в том случае, когда образование востребовано экономикой и служит «социальным лифтом», позволяющим своему обладателю получать более высокий доход и статус. В противном случае рост государственных и индивидуальных затрат на образование не только не окупится экономически, но и может спровоцировать эскалацию социальных конфликтов или деградацию качества населения, обусловленную эмиграцией наиболее образованных и динамичных граждан. Даже

реально обеспеченный равный доступ к образованию вряд ли сможет решить какие-либо социальные и экономические проблемы современного общества, если не будет «вписан» в более широкий контекст устойчивого развития.

Почему человеческий капитал имеет такое значение в проекте Стратегии 2030 в нашей стране? Многочисленные исследования последних двух десятилетий показывают, что успеха добиваются те города и регионы, в которых достигнут высокий уровень человеческого капитала, где этот капитал накапливается. Величина этой суммы имеет огромное влияние на экономический рост и результаты экономического развития. Распределение человеческого капитала между странами регулярно проводит Всемирный банк.

Соотнесение человеческого капитала с результатами экономического роста и социально-экономического развития показывает прямую связь. В науке эта связь уже давно никем не оспаривается.

Устойчивое накопление национального человеческого капитала в эпоху глобализации достигается не только за счет увеличения внутреннего потенциала страны, но и при активном участии в международных экономических отношениях, и прежде всего, миграции рабочей силы при условии эффективной миграционной политики.

На международную трудовую миграцию в рамках теории мировой экономики существуют различные точки зрения.

Так, **неоклассическая теория** отмечает, что международное перемещение рабочей силы из страны-донора в страну-реципиент приводит к росту благосостояния принимающей страны, так как приток иностранных рабочих выгоден предпринимателям принимающей страны. Это можно объяснить тем, что рост предложения труда в принимающей стране снижает уровень заработной платы, что оказывается выгодным предпринимателям страны-реципиента, поскольку снижаются издержки производства и растут прибыли. При этом неоклассическая теория считает, что

экономическое развитие страны, из которой уезжает рабочая сила, остается прежней или, во всяком случае, не ухудшается, так как отток рабочих из страны-донора снижает предложение труда на национальном рынке труда. В результате уменьшается конкуренция на национальном рынке труда за рабочие места и уровень заработной платы растет, поэтому оставшиеся в стране-доноре рабочие выигрывают.

Неокейнсианская теория, наоборот, считает, что экономическое положение страны, из которой уезжает рабочая сила, ухудшается, особенно если эмигрируют высококвалифицированные работники. В этой связи в научных кругах широко обсуждалась идея введения налога на «утечку мозгов», доходы от которого предлагалось передавать в распоряжение ООН и использовать на нужды социально-экономического развития страны.

В последние годы приоритет получает **теория человеческого капитала**. Согласно этой теории накопленный человеческий потенциал является важнейшей предпосылкой экономического развития стран, поэтому международное перемещение рабочей силы из одной страны в другую оказывает влияние на темпы экономического роста. При этом основной причиной международной трудовой миграции являются межстрановые различия в оплате труда. Как правило, рабочая сила перемещается из стран с более низким уровнем ВВП на душу населения в страны с более высоким уровнем ВВП на душу населения.

При этом важно учесть, что, с одной стороны, иммиграция увеличивает общий доход страны, поскольку растет ее обеспеченность одним из важнейших факторов производства – трудом. Однако, с другой, для любой страны важно добиться не просто увеличения национального дохода, но и рост дохода в расчете на единицу капитала, на одного работника. Если мигранты не обладают значительным финансовым и человеческим потенциалом, то это может снизить удельную отдачу капитала, земли, труда. Следовательно, снизится объем потенциального ВНП в расчете на

единицу капитала, в расчете на душу населения и, стало быть, снизится уровень жизни населения.

Согласно «теории человеческого капитала» человек рассматривается как продукт осуществления целого ряда инвестиций – в образование, квалификацию, здоровье и т. п. Миграция мыслится как очередной инвестиционный проект, принятие которого зависит от соотношения выгод и издержек на его осуществление. Как и в инвестиционном анализе, решение о миграции принимается, когда дисконтированный поток выгод от нее компенсирует издержки [9].

Модель человеческого капитала рассматривает добровольную мобильность рабочей силы как инвестиции, при которых краткосрочные затраты осуществляются с целью получения долгосрочных выгод. Если текущая ценность (приведенная к текущему моменту времени) выгод, связанных с мобильностью, превышает денежные и моральные издержки, то решение о смене работы и переезде рационально. Если же дисконтированный поток выгод не компенсирует издержки, то люди будут воздерживаться от таких действий. Следовательно, любое решение о смене места работы зависит от текущей стоимости чистых выгод от мобильности большей нуля.

Чем меньше затраты на смену работы и переезд и больше разница в выгодах от старой и новой работы, тем больше пользы от мобильности и тем больше людей будут принимать решение о смене работы или места жительства. На основании наблюдений за этими параметрами можно четко прогнозировать, какие социальные слои и профессиональные группы более склонны к смене места работы и места жительства и в каких направлениях будут идти потоки мигрантов.

Мобильность, согласно теории человеческого капитала, более высока среди молодежи и образованных людей. Чем моложе человек, тем больше временной горизонт, на котором он может получать выгоды от инвестиций в свой человеческий капитал. Поэтому у молодых людей выше отдача от любых инвестиций в человеческий капитал [10].

В условиях глобализации и возникновения концепции трансграничной карьеры миграция породила такой феномен как «циркуляцию» умов. Эта концепция постепенно замещает традиционные концепции утечки умов и притока умов в связи с растущей мобильностью человеческого капитала через границы государств. В отчете ООН, основанном на данных одного из последних исследований по этой теме, утверждается, что «отток умов может быть выгодным странам, которые их поставляют. Образованные мигранты после возвращения домой часто становятся двигателем роста национальной экономики» [11].

В рамках страны, чтобы не допустить той же «утечки мозгов», компании создают лучшие условия работы для талантливых работников, соответственно, увеличивается их уровень жизни, а это в свою очередь повышает отдачу в их работе, что также положительно сказывается на росте экономики компании и всей страны в целом.

В данной статье миграцию рабочей силы мы будем рассматривать с позиций интересов России, главным образом, как страны, которая стремится принимать рабочую силу с более высоким человеческим потенциалом. Только в таком случае, при прочих равных условиях, можно обеспечить экономический рост в стране.

В последние годы в России, как и во всем мире, активизировалась работа в этом направлении. Миграционная политика России стала формироваться с распадом СССР и в процессе перехода к рыночным отношениям, когда в 1991 г. был принят Закон «О порядке выезда из СССР и въезда в СССР граждан СССР», положения которого были конкретизированы в 1993 г. в указах Президента РФ «О мерах по введению иммиграционного контроля» и «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы». Определенное значение для России имеет сотрудничество с МОМ, основанное на договоре, подписанном в марте 1992 г., в соответствии с которым был разработан ряд программ по профессиональной подготовке российских специалистов.

По мере формирования внутреннего рынка труда в России проявляется необходимость регулирования экспорта и импорта рабочей силы. Оформлением трудоустройства российских граждан за рубежом занимается более 150 организаций, получивших лицензии от Федеральной миграционной службы России (ФМС России). Формирование правовой и организационной базы регулирования трудовой миграции в России еще продолжается. В ноябре 2002 г. для учета и контроля трансграничных потоков трудовых ресурсов введены миграционные карты, содержащие сведения об иностранных гражданах, **ВЪЕЗЖАЮЩИХ НА ТЕРРИТОРИЮ России**. С января 2007 г. регулирование международной миграции труда осуществляется на основе Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации». Этот закон позволяет наладить учет иностранных работников, поскольку каждый международный мигрант принимается на учет в органах миграционной службы прямо при пересечении границы России, предъявив паспорт, заполнив миграционную карту и оплатив госпошину.

С 01 июля 2010 г. внесены изменения в Федеральный закон №155 – ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Согласно этому закону для привлечения в Россию высококвалифицированной рабочей силы внесены следующие изменения в миграционную политику:

- введены специальные преференции для иностранных высококвалифицированных специалистов и как результат уже в последующие два года было привлечено 14,4 тыс. высококвалифицированных иностранных рабочих [12];

- введен патент для мигрантов, занятых у физических лиц. Благодаря этому к началу 2012 года больше 1 млн. иностранных граждан смогли легально работать на физических лиц [12];

- уточнено понятие «высококвалифицированный специалист». Им является иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки

или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в России предполагает получение им заработной платы (вознаграждения) в размере 2 млн. руб. и более за период, не превышающий одного года. В соответствии с новыми правилами, такому специалисту будет сразу выдаваться вид на жительство и срок его пребывания в России увеличивается при этом до трех лет. В настоящее время иностранный специалист получает разрешение на работу и рабочую визу сроком на один год. Для высококвалифицированных специалистов упрощается сама процедура и сокращаются сроки получения разрешительных документов. Разработана Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры для инновационной России на 2009–2013 годы», в рамках которой осуществлялся проект по проведению совместных исследований под руководством приглашенных ученых [13]. Создан законопроект о внесении изменений в процедуру получения российского гражданства иностранными высококвалифицированными специалистами. Иностранцы, получившие российское образование, предприниматели, инвесторы, квалифицированные специалисты смогут в упрощенном порядке получить гражданство Российской Федерации [14].

Разрабатываются и ряд других документов, в том числе и в сфере высшего образования [13], для привлечения иностранной квалифицированной рабочей силы.

Однако следует отметить, недостаточная открытость границ и несовершенство российской законодательной базы привели к увеличению нелегальной миграции, формированию влиятельных национальных диаспор, способствующих росту скрытой иммиграции, коррупции и преступности. Среди нелегально въезжающих в Россию граждан преобладают иммигранты из стран СНГ, Вьетнама, Китая и Афганистана.

Направления трудовой эмиграции из России совпадают с направлениями потоков международной миграции, прежде всего в страны Западной Европы и Северной Америки. При этом трудовая

миграция оказывает противоречивое влияние на российскую экономику. К отрицательным последствиям можно отнести рост среди трудовых мигрантов числа ученых, инженеров и специалистов наукоемких профессий, программистов, музыкантов, художников. С отъездом специалистов за рубеж российская экономика теряет примерно 45 млрд. долл. в год.

Особенностью международной трудовой эмиграции россиян является то, что по качественным и количественным характеристикам она отличается от иммиграции в Россию. Уезжают в первую очередь молодые высококвалифицированные инициативные специалисты, в результате чего происходит быстрое старение экономически активного населения, что при относительно низком уровне рождаемости ведет к депопуляции страны.

В то же время, несмотря на рост иммиграции из стран ближнего зарубежья, она пока не оказывает существенного влияния на российский рынок труда, составляя примерно 1,5–2% занятого населения, в первую очередь на работах, не требующих высокой квалификации.

В целом российская политика по отношению к притоку рабочей силы ориентирована, прежде всего, на защиту национального рынка труда. Попыткой упорядочить миграционные потоки из стран СНГ является установление квот на привлечение рабочей силы. Однако пока влияние проводимой в России миграционной политики является ограниченным и не способствует эффективному распределению потока иммигрантов по всей территории страны, не стимулирует приток высококвалифицированных специалистов или работников тех специальностей, которые необходимы для эффективного развития экономики.

Разумеется, полноценной интеграции приезжих в сферу занятости препятствует «ограниченная переносимость» человеческого капитала, накопленного мигрантом в стране происхождения в силу ряда объективных причин, как то: недостаточное владение языком

страны проживания, недостаток необходимых социальных связей, навыков и т. п. [15].

Однако учитывая демографические проблемы и структурные диспропорции во многих регионах нашей страны, наличие такого источника дополнительной рабочей силы как иммиграция при целенаправленной эффективной иммиграционной политике может способствовать более ускоренному экономическому росту.

Вместе с тем следует отметить, что при всей значимости внешнего фактора накопления человеческого капитала – миграция трудовых ресурсов, все же для России основой должно быть развитие, прежде всего, национального рынка труда. И здесь очень важно не только создание высокотехнологичных рабочих мест, соответствующая более эффективная система образования, комфортные условия жизни и труда, но и повышение внутренней мобильности рабочей силы. Соответственно ключевое значение в этих условиях приобретает развитие инфраструктуры: транспортной, жилищной, социальной и др. Повышение внутренней мобильности рабочей силы могло бы снизить потребность во ввозе иностранной рабочей силы для многих регионов страны, ослабить возникающую в связи с ней социальную и этническую напряженность, повысить общую терпимость населения к мигрантам и повысить эффективность использования национального человеческого капитала в России.

В то же время, учитывая, что на современном этапе именно инновации, наукоемкие технологии определяют возможности и перспективы дальнейшего развития, следует согласиться с теми авторами, которые считают, что в этих условиях основным движущим фактором экономического роста станет не просто человеческий капитал, а инновационный человеческий капитал (ИЧК) [16]. Его ядром будут креативно мыслящие, обладающие предпринимательскими способностями специалисты в области технических и естественных наук, маркетинговых и управленческих технологий. В связи с этим особую актуальность приобретают такие важные направления модернизации отечественной экономики, как

создание условий для реализации интеллектуального потенциала нации, воспроизводство ИЧК. В этой связи возрастает роль российских высокотехнологичных предприятий стартап-компаний в российской экономике, которые становятся своеобразными мостами по обмену информацией и технологиями между академической и бизнес средой. Они также могут рассматриваться в качестве центров аккумуляции и воспроизводства инновационного человеческого капитала.

Международный опыт показывает, что чаще всего высокотехнологичные стартапы организуются молодыми энергичными студентами и сотрудниками университетов, которые покидают академическую среду с целью основать компанию, или лицами, все еще связанными с научно-исследовательской деятельностью, чтобы использовать новые идеи и знания, разработанные в головном университете. Хорошее образование, знание академической среды, навыки научной работы позволяют им получать доступ к дорогостоящему исследовательскому оборудованию, квалифицированному персоналу, а также находить, постигать и объединять воедино потенциально ценные части знаний, тем самым создавая инновационный продукт.

В результате формируется качественно новое общество с унифицированной культурой и высокой мобильностью. ИЧК, способный преобразовывать информацию и знания в материальный инновационный продукт или услугу, сегодня становится основным драйвером глобальной циркуляции умов. С учетом того, что изолированные экономики не способны больше быть конкурентоспособными на мировой арене, обмен умами в таком обществе позволяет получать существенные выгоды, в частности, новый опыт, знания, навыки высокопрофессиональной научной диаспоры и ИЧК, возвращающегося на родину.

На современном этапе развития мировой экономики на смену традиционной утечки приходит глобальная циркуляция умов, способная создать долгосрочный позитивный эффект для развития инновационно ориентированных экономик.

Принимая во внимание ИКТ и дальнейшее углубление глобализационных процессов, можно сделать вывод, что мобильность ИЧК в средней и долгосрочной перспективах будет только возрастать, причем очень высокими темпами. В связи с этим видоизменяются цели и задачи национальных инновационных систем: от противодействия – к интеграции, в процесс глобальной циркуляции умов с последующим получением максимальных выгод и преимуществ. Как это ни парадоксально, интернационализация в условиях международной циркуляции умов способствует повышению качества ИЧК и его притоку в страну. Интернационализация национальных высокотехнологичных предприятий-стартапов и глобальная циркуляция умов – это объективно взаимообусловленные процессы.

В этих условиях крайне важно дальнейшее развитие и поиск практических мер для получения максимальной выгоды для российских высокотехнологичных предприятий-стартапов как ядра инновационной системы России и формирования инновационного человеческого капитала. Но конкурентоспособные высокотехнологичные предприятия не являются единственным условием для привлечения и удержания людей с высоким инновационным человеческим капиталом. Важно еще создать условия комфортного проживания. И помимо системы образования, творческой атмосферы, хорошего бизнес-климата здесь не менее важны отлаженная система здравоохранения, хорошая экология, развитая инфраструктура.

В современной научной и общественно-политической литературе все чаще ставится вопрос – какова стратегическая цель развития современного общества? Развитие человеческого капитала ради развития экономики или развитие экономики ради развития человеческого капитала [17]. Не претендуя в данной статье на исчерпывающий ответ, все же следует отметить, что, по всей видимости, это настолько взаимосвязанные и взаимообусловленные вопросы, что однозначного ответа не может быть. С одной стороны, разумеется, в любом нормальном государстве все делается, в том числе и в экономике, для того, чтобы повысить уровень жизни

населения (в широком смысле этого слова), а, с другой – в условиях всеобщей глобализации можно ли повысить уровень жизни без использования современных информационных технологий, высокотехнологичных, высококомобильных (у них практически нет национальности) предприятий-стартапов? Вряд ли, развивая современные информационные технологии, повышая экономический рост, развивается и сам человек, накапливается не только человеческий потенциал, но и человеческий капитал.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Тростинская В.П.** Развитие человеческого потенциала и процессы в мировой системе // Россия в глобальном мире. – 2011. – С.38–46.
2. **Гришин И.** Человеческое развитие: количественное измерение и процессы в мировой системе // Мировая экономика и Международные отношения. – 2010. – №7. – С. 102-114.
3. **Бурмистров В.Н.** Экономическая безопасность России // Российский внешнеэкономический вестник. – 2013. – №4. – С. 3-12.
4. **Коротков А.В., Онишко О.Е.В., Редченко А.И.** Индикативный анализ в исследованиях человеческого капитала // Вестник МГИМО Университета. – 2010. – №6. – С. 26-37.
5. **Клинова М.В., Сидорова Е.А.** Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики. – 2012. – №8. – С. 80-97.
6. **Капелюшников Р.И.** Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? Часть II. // Вопросы экономики. – 2012. – № 3. – С. 120-147.
7. **Капелюшников Р.И.** Сколько стоит человеческий капитал в России? Часть II. // Вопросы экономики. – 2013. – № 2. – С. 24-46.
8. **Насыров Е.** Нет жизни без диплома // Московские новости, 14 марта 2012.
9. **Малышева М.М.** Динамика утечки и отдачи умов в условиях глобализации экономики и высшего образования. – М.: ИСЭПН РАН, 2011.
10. **Гаврилова Т.М.** Теория международной миграции рабочей силы. – [Электронный ресурс] // Вопросы экономики. Режим доступа: <<http://ekonomika.ru/articles/teoriya-mezhdunarodnoj-migracii-rabochej-sily-1738.html>>.
11. **Люльчак Е.** Человеческий капитал // РБК daily. – 2010. – 234.

12. **Флоринская Ю.** Масштабы трудовой миграции в Россию // http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=2342#top
13. **Хейфец Б.А.** Привлечение квалифицированных специалистов из-за рубежа в Россию: проблемы и перспективы // Россия и современный мир. – 2010. – № 4. – С. 144-161.
14. **Грицюк М.** Мигранты получают гражданство // Российская газета 25 февраля 2014 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/printable/2014/02/25/grazhdanstvo-site.html>
15. **Цапенко И.П.** Глобальный экономический кризис и рынок труда мигрантов // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – № 4. – С. 51-63.
16. **Чередников О.Н.** Высокотехнологичные стартапы в мире и в России // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 10. – С. 68-75.
17. **Садовая Е.С.** Новые тенденции в социально-трудовой сфере: институциональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 11. – С. 29-43.