

Конечно, в таких существенно разных сферах духовной деятельности, как познавательная, эстетическая, нравственная, понимание обретает весьма различные формы и достигается многообразными способами. Главное в этом процессе – встречное движение учителя, наставника и обучающегося, без такого движения понимание недостижимо.

### **Библиографический список**

1. БадьюА. Манифест философии / СПб.: Machina, 2003. 184 с.
2. ГёдельК. Совместимость аксиомы выбора и обобщенной континуум-гипотезы с аксиомами теории множеств // Успехи математических наук. 1948. Т. 23. С. 96–149.
3. Конт О. Общий обзор позитивизма / М.: Либроком, 2011. 296 с.
4. Лейбниц Г.В. Сочинения в четырех томах. Том I / М.: Мысль, 1982. 636 с.
5. Проблемы Гильберта. / М.: Физматлит, 1969. 240 с.
6. Chaitin G. The Limits of Reason // Scientific America. 2006. № 1. P. 74 – 81.

## **МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

*Е.А. Окунькова*

*Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова*

Научной базой развития экономики знаний является теория человеческого капитала. Сегодня именно человеческий капитал играет определяющую роль в обеспечении качественных параметров экономического роста, обуславливая эффективность развития экономики современных государств [1; 2].

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. В совокупности с финансовым, природным и физическим капиталом человеческий капитал составляет основу национального богатства. Систематизирующими элементами человеческого капитала являются: образование, наука, здравоохранение, культура и искусство, прочее [3]. Но в полном комплексе всех ключевых характеристик человеческий капитал не сформируется, если сознательно и целенаправленно не управлять этим процессом, а так

и останется неиспользованным человеческим потенциалом. Человеческий потенциал становится человеческим капиталом в тот момент, когда, создавая стоимость, начинает приносить доход – капитализируется. Однако, понимание категории человеческого капитала как приносящего доход реализуемого им [4] представляется весьма зауженным, сложившемся в XX веке, когда около 70% всех вложений в странах мира направлялись на формирование человеческого капитала и только 30% – физического. Расширительная трактовка человеческого капитала связана с пониманием его преобразующей роли в социально-культурном и экономическом развитии общества. В таком контексте человеческий капитал представляет собой интенсивный производительный фактор формирования и развития инновационной экономики [5; 6] и может быть определен как «совокупность врожденных и сохраненных качеств и способностей (в том числе физических) человека, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиций знаний, навыков и опыта». При этом, инвестициями в человеческий капитал могут быть названы только общественно целесообразные и экономически необходимые вложения [7].

Именно постоянно формируемые усилиями нескольких поколений экономистов расширительные трактовки (концепции) человеческого капитала обусловили существование множества способов его измерения и оценки. Известные методы измерения (оценки) человеческого капитала можно систематизировать и с определенной степенью условности отнести к следующим основным подходам.

**Стоимостной (доходный) подход** предполагает оценку получаемых индивидами доходов (либо доходов, которые ему предстоит получить в течение последующей жизни), отражающих отдачу на средства, вложенные в соответствующий образовательный и квалификационный уровень. **Затратный (инвестиционный) подход** строится вокруг оценки издержек, понесенных обществом при формировании человеческого капитала, например, на макроуровне, а также целенаправленных инвестиций государства в человеческий капитал, за вычетом его амортизации с течением времени. В классической версии имеются в виду инвестиции в формальное (общее и специальное) образование, профессиональную переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, трудовую миграцию. При реализации **представительного** (на основе натуральных индикаторов человеческого капитала) [4] подхода оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие как индивидуальные осо-

бенности конкретного работника, так и свойства работников экономической системы в совокупности. Сторонники **культурологического подхода** представляют двойственную сущность человеческого капитала в единстве фактора и цели развития личности, семьи и общества. Его структура, качество и динамика развития исторически обусловлены национальными особенностями развития духовной культуры народов, государств и территорий [5]. Данный подход представляет собой совокупность исследовательских методов, нацеленных на изучение человеческого капитала как целостной системы, обладающей взаимосвязанными и взаимозависимыми компонентами, каждый из которых обладает собственной сущностью, функциями, материей, энергией, вектором движения, механизмами связи, историей и закономерностями развития [5]. Для оценки человеческого капитала используются следующие параметры: знания; умения; организованность; нравственность; созидательная деятельность.

**Акмеологический подход** является сравнительно новым. Его применение связано с приобретением новой роли человеческого капитала в условиях инновационной экономики. Явление перехода от профессионального мастерства к уровню профессионального творчества, когда человек выходит за пределы профессионального опыта, включая в профессиональную деятельность новые задачи, новые приемы и технологии, достигает принципиально новых профессиональных результатов, вносит свой индивидуальный творческий вклад в опыт профессии, получило название «профессиональное акме». Такое состояние человека характеризуется как кульминация, оптимум в его профессиональном развитии на определенном отрезке жизненного пути. При этом, каждый человек в течение жизни может достигать профессиональных акме разной степени общественной и личностной значимости. Задачи обеспечения инновационного развития экономических систем привели к актуализации и интенсивному развитию акмеологической концепции управления человеческим капиталом инновационной экономики [8-10].

Однако, необходимо отметить существование альтернативных точек зрения на систематизацию подходов к оценке человеческого капитала. Так часто, например, выделяют только затратный и доходный подходы [11], сводя к ним все остальное многообразие. Необходимо отметить, что для целей оценки человеческого капитала в интересах инновационного развития систематизация подходов должна быть более детально структу-

рирована, что обеспечит возможность выбора и развитие методов наиболее адекватных задачам инновационной экономики. Одновременно, методология управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития должна строиться на результатах оценки элементов человеческого капитала, отвечающих инновационным характеристикам. В состав человеческого потенциала инновационного развития входят интеллектуальные и предпринимательские способности, без которых невозможно создать инновации и реализовать их в практической деятельности в разных отраслях экономики. Адекватные методы оценки их капитализации должны строиться на базе акмеологической концепции.

Формирование и развитие человеческого потенциала, его трансформация в человеческий капитал инновационной экономики в ведущих странах мира основаны на правильной политике и культуре управления, обеспечивающей создание материально-технических условий, мотивирующих высокую культуру деятельности, высокопроизводительный труд граждан [12] чем и объясняется, что в России производительность труда в несколько раз ниже, чем в других странах со схожим размером человеческого капитала [13]. Решение задачи устойчивого развития инновационной экономики напрямую зависит от уровня капитализации человеческого потенциала, для чего необходима последовательная политика в области развития человеческих ресурсов и целесообразных и экономически обоснованных инвестиций в человеческий капитал на государственном уровне.

### **Библиографический список**

1. Асалиев А.М. Человеческий капитал в контексте стратегии социально-экономического развития // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2017. № 6 (96). С. 96-105.
2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. М: ОмегаЛ, 2004.301с.
3. Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2013. №3 (101).
4. Валишин Е.Н. Мотивационный аспект управления развитием человеческих ресурсов организации в условиях глобальных изменений // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. Т.14. №5(132). С.86-93.

5. Гурбан И.А., Мызин А.Л. Теоретико-методологический подход к оценке состояния человеческого капитала регионов России // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 21-31.

6. Деркач А.А., Лаптева И.Л. Актуализация социально-акмеологического потенциала модернизации России // Человеческий капитал. – 2013. – №1(49). С.3-18.

7. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала. Воронеж: ЦИРЭ, 2009. 140с.

8. Мамедов Ф. Человеческий капитал: возможности культурологического подхода к анализу и оценке // Культурологический журнал. 2012. №1. .

9. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М.: ИНФА-М. 2000. 211 с.

10. Трубина А. В. Концептуальные подходы к определению человеческого капитала // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №55.

11. Тугускина Г.Н. Акмеологический подход к управлению оценкой человеческого капитала // Экономика и управление собственностью. 2013. – №2. С.59-63.

12. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал как основа построения инновационной экономики // Российский научный мир. 2013. № 2 (2). С. 33-36.

13. Харченко Е.В., Некрасова Н.А. Источники накопления и составляющие человеческого капитала // Креативная экономика. 2014. № 3 (87). С. 11-22.

## **ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА**

***Т.И. Руднева***

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С. П. Королёва*

Современные инновационные процессы ставят значительное число вопросов, на которые призвана ответить педагогическая наука. Однако, для каждой конкретной ситуации требуется дополнительное исследование к которому обращаются преподаватели в вузов в поисках эффективных средств формирования профессиональных компетенций обу-