

координації з допомогою наказів. Всі дослідники, які розвивали ідеї Р. Коуза, виходили із загального уявлення про фірму як знаряддя з економії трансакційних витрат.

Таким чином, сутність трансакційних витрат пояснює не тільки сам факт існування фірм, але і багато аспектів їх функціонування: фінансову структуру, форми управління, організацію трудового процесу.

**Список літератури:** 1. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. – 3-е изд. перер. и допол. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. – С. 188. 2. Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А. Олейника. – М: ИНФРА-М, – 2005. – С. 205–206. 3. Commons J.R. Institutional Economics // American Economic Review. – 1931.–V. 21. – P. 648–657. 4. North D., Wallis J. Integrating institutional change in economic economics. – 1994.– Vol. 150. – No. 4.

*Кажанова Е.Ю.  
г. Белгород, Россия*

### **О СООТВЕТСТВИИ СТРУКТУРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ТРЕБОВАНИЯМ ЭКОНОМИКИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА**

Интерес к проблемам формирования и использования человеческого капитала обусловлен теми коренными изменениями, которые проходят в обществе в эпоху научно-технической и информационной революции. Человеческий капитал сегодня – это не что иное, как созидательный потенциал человека во всем его многообразии. Именно он становится решающим фактором социального и экономического прогресса.

Принципиальные изменения в технике и технологии предъявляют новые требования к рабочей силе, направленности ее подготовки, заставляют корректировать структуру рабочих мест, численность и состав работников. Что, в свою очередь, требует изменений и в структуре человеческого капитала.

Человеческий капитал имеет сложную внутреннюю организацию, она не постоянна, динамично развивается. Поэтому структурировать человеческий капитал можно по-разному. Судя по его наиболее распространенному определению, человеческий капитал включает запас здоровья, знаний, навыков, способностей и мотиваций [3, с. 15]. Согласно этому подходу человеческий капитал включает интеллектуальную, физическую и психологическую составляющие. Однако существует и более расширительная его структуризация. Так, в состав человеческого капитала входит интеллектуальный капитал (способность постоянно создавать и генерировать новую стоимость), структурный капитал (то, что уже создано человеком и приносит доход), организационный капитал (собранная воедино и систематизированная компетентность и способность к инновациям). В свою очередь организационный капитал состоит из инновационного (интеллектуальная собственность, защищенная авторским правом, методики работы), процессного (стоимость процессов, создающих новую стоимость) и культурного капитала (репутация, имидж). Такой подход к структуре человеческого капитала основан на разграничении групп способностей, необходимых для осуществления активной жизнедеятельности человека. Совокупность характеристик каждой из составляющих человеческого капитала образуют его качество. В экономике большинства развитых стран проблема качества человеческого капитала приобретает особую актуальность и требует исчерпывающего теоретического анализа внутренних и внешних условий его функционирования. Под качеством че-

ловеческого капитала, на наш взгляд, следует понимать достаточность его состояния удовлетворять требования современного уровня технологического и социально-экономического развития. Новые вызовы экономики заставляют определить новые качественные параметры человеческого капитала, привести их в соответствие с новыми требованиями системы.

Демографическая ситуация развивается так, что уже в ближайшие годы Россия не сможет решать экономические проблемы за счет простого наращивания численности занятых [3, с. 156]. Все большее значение будут приобретать качественные характеристики человеческого капитала – уровень квалификации, способность к получению знаний на протяжении всей трудовой жизни.

К числу базовых закономерностей ближайшего десятилетия относятся сдвиги в структуре спроса на рабочую силу. В тех секторах экономики, где рост будет происходить на новой технологической основе, численность работников, может и не увеличиться. Но требования к их профессионально-квалификационному составу существенно изменятся: потребуются кадры, обладающие новыми профессиями или существенно более высокой квалификацией в рамках имеющихся профессий.

На современном этапе развития эта трансформация связана с формированием основ и дальнейшим развитием информационного общества. Особая значимость информационного инструментария формирования человеческого капитала со всей остротой стала проявляться сравнительно недавно, на рубеже XX–XXI веков. Но уже сегодня определился главный приоритет в структуре человеческого капитала. Бесспорно, лидирует капитал образования, ведущая роль которого определяется тем, что именно он, определяет динамику изменений интеллектуальных человеческих ресурсов, эффективность их развития, влияет на воспроизводственный процесс, а также обеспечивает экономический рост, макро- и микроэкономическое равновесие.

В информационной экономике главная роль принадлежит личности со всеми вытекающими отсюда последствиями, в том числе и для образовательного процесса. В «новой экономике» возникает новый тип сотрудника с такими качествами как высокая способность и мотивация к обучению; базовые навыки; адаптивность; навыки самосовершенствования [1, с. 112].

Освоение человеком знаний, приводящее к росту качества человеческого капитала, является основой создания новых, более качественных товаров и услуг. К качеству образования сегодня предъявляется все больше требований, как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Во-первых, образование не должно быть «узким». Важной становится подготовка новых работников, способных адаптироваться к динамичному производству, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих способностями, необходимыми для широкого круга профессий. В условиях современного производства специалист узкого профиля просто не успевает за процессами изменения, развития, обновления этого производства. Чтобы оставаться «конкурентоспособным», ему приходится постоянно повышать свою квалификацию на основе освоения новых знаний. Во-вторых, образование должно быть непрерывным и опережающим. Суть опережающего образования не только в том, чтобы ориентироваться на развивающееся производство, чтобы способствовать его развитию, но и в том, чтобы ориентироваться на предполагаемую перспективу, чтобы быть движущей силой, проводником стратегии развития предприятия.

Однако российская практика свидетельствует о наличии иных тенденций, например, несоответствия фактической работы полученному образованию. Так, в частности Российским мониторингом экономического положения и здоровья населения за 2008 г. было установлено, что работают не по специальности, полученной в вузе, 55% занятых в легкой и

пищевой промышленности, 46,4% – в машиностроении, 39,0% – в отраслях ВПК, 31,4% – в нефтегазовой промышленности, 45,2% – в строительстве, 44,0% – в сфере транспорта и связи, 41,0% – работников органов управления, 25,5% – образования, 38,3% – науки и культуры, 26,2% – здравоохранения, 52,5% – силовых структур, 60,6% – торговли и бытового обслуживания, 27,3% финансов, 34,6% – электроэнергетики [2, с. 129].

Если не будут созданы экономические механизмы, обеспечивающие соответствие подготовки кадров требованиям производства, то даже в условиях экономического роста ситуация с занятостью вряд ли кардинально изменится: дефицит рабочих мест вполне может сочетаться со значительными масштабами безработицы. Кроме того, важную роль играет не только количество, но и качество рабочих мест. С одинаковой степенью вероятности прогнозируются два сценария. Пессимистический сценарий возможен при увеличении числа рабочих мест и при ухудшении их качественной структуры, что усилит «утечку умов» за рубеж и рост иммиграции в Россию неквалифицированной рабочей силы из сопредельных государств. Оптимистический сценарий предполагает комплексное регулирование обществом всех процессов, происходящих в сфере воспроизводства человеческого капитала. Нужны не изолированные мероприятия, а осуществление системной государственной политики, активно влияющей на процессы воспроизводства человеческого капитала. К сожалению, последствия реализации реформ в образовании и здравоохранении оптимизма не внушают.

Современное высшее образование призвано создать условия для повышения конкурентоспособности человеческого капитала; изменения структуры экономики в пользу наукоемких отраслей; формирования работников, воспроизводящих и развивающих материальный и интеллектуальный потенциал страны; обеспечить социальную и профессиональную мобильность на рынке труда; формировать кадровую элиту общества. Сейчас широко обсуждается проект введения «образовательных ваучеров», чтобы граждане могли самостоятельно решать, какому из заведений профессионального образования они готовы предоставить свою долю бюджетных средств, выделяемых на образовательные нужды [4].

Новые подходы к определению роли человеческих ресурсов в воспроизводстве приводят к пониманию о недостаточности только образования или профессиональной подготовки. Для этого необходим новаторский потенциал, склонность к принятию сложных решений. Появилась необходимость в активных и мобильных работниках, имеющих желание получать образование, соответствующее новым экономическим условиям. Чтобы эти тенденции развивались, необходим научный подход к формированию интеллектуального человеческого потенциала в воспроизводстве. Поэтому образование должно постоянно занимать достойное место в системе общественных приоритетов.

Исследований, посвященных анализу и моделированию процессов формирования, развития и трансформации человеческого капитала, проводилось и проводится достаточно много и в мире, и в нашей стране. Важнейшая причина этого – постоянно происходящие изменения, перманентная трансформация социально-экономической среды формирования, развития и использования человеческого капитала. Учитывая, что процессы воспроизводства человеческого капитала в ближайшие десятилетия будут иметь для российской экономики существенное, а может быть, и решающее значение, крайне необходимо реализовать на практике рекомендации науки и обеспечить соответствие качества человеческого капитала требованиям «экономики знаний».

**Список литературы:** 1. Васильева А.Н. Управление рисками организации в области человеческого капитала. – Известия ИГЭА, 2010. – № 6 (74). – С. 110–114. 2. Капе-

люшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 3. Плискевич Н.М. Человеческий капитал в трансформирующейся России. – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 231 с. 4. <http://www.runtal.ru/index.php/articlyview/257>.

*Карпова І.В.  
м. Харків, Україна*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ ТА РОСІЇ**

*Постановка проблеми.* За останнє десятиліття ціни у світі на продовольчі продукти зросли майже вдвічі. Серед причин – збільшення населення планети, зростання споживання та зменшення площ, придатних для обробітку сільськогосподарських культур. Світова продовольча криза створює умові для розвитку аграрного виробництва в Україні і дає можливість реалізувати такі конкурентні переваги країни, як значні запаси чорнозему, вигідно розташовані сільськогосподарські угіддя, сприятливі природнокліматичні умові. Україна має потужний природно-ресурсний потенціал – із 60,3 млн. га загальної площі земель майже 70,9% (42,8 млн. га) займають сільськогосподарські угіддя. Тому розвиток аграрного сектору України на основі ринкової трансформації, сприятиме посиленню конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

*Аналіз останніх досліджень.* В науковій літературі аналізу питань соціально-економічного розвитку аграрного сектору економіки України приділяється велика увага з боку вітчизняних науковців. Серед них: В.М. Алексійчук, О.Є. Гудзь, М.Я. Дем'яненко, І.Г. Кириленко, П.Т. Саблук, І.І. Лукінов та інші. Проте в дослідженнях, присвячених аналізу проблем сільськогосподарського виробництва недостатньо уваги приділяється вивченню досвіду проведення аграрних реформ в інших країнах колишнього Радянського Союзу, зокрема у Росії.

*Мета дослідження.* Умовою вирішення проблем сталого розвитку аграрного виробництва та забезпечення продовольчої безпеки країни є реформування системи господарювання та відносин власності в АПК. Центральне місце в реалізації сучасної аграрної політики держави є проведення земельної реформи та створення умов для функціонування ринку землі. Визначення основних факторів формування сучасної структури земельних відносин, їх систематизація та дослідження процесу становлення в Україні та Росії є метою статті.

*Обґрунтування отриманих наукових результатів.* Сільське господарство в умовах світової продовольчої кризи забезпечує конкурентні переваги України, доходи від експорту продовольства складають вагомому частку загальних доходів від її експорту – за 2012 рік Україна отримала 12,4 млрд. дол. від експорту сільськогосподарської продукції. Наша країна займає перше місце серед світових виробників соняшнику, друге – по виробництву ячменю, п'яте – по виробництву кукурудзи та ржи. Загалом Україна посідає 2 місце в світі серед країн-експортерів зерна [1]. У сільському господарстві України створюється 15,6% валової доданої вартості, хоча обсяги сільськогосподарської продукції складають тільки 81% від рівня 1990 року [2]. Розвиток агропромислового комплексу і сільського господарства, як його основи, визначає потенціал інших галузей економіки, рівень продовольчої безпеки держави та соціально-економічну ситуацію в країні.

Серед базових елементів інституціональної системи економіки найсуттєвішими виявляються відносини власності, особливо власності на землі сільськогосподарського