

pISSN 2073-1477
eISSN 2311-8733

Инновации и инвестиции

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЯХ

Ольга Викторовна АСТАФЬЕВА ^{a,*},
Денис Станиславович КУЗНЕЦОВ ^b,
Никита Андреевич ЛЫСЕНКО ^c,
Станислав Артемович РОМАНОВ ^d

^a кандидат экономических наук,
доцент департамента менеджмента и инноваций,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
astafeva86@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6445-4456>
SPIN-код: 3600-2945

^b студент финансового факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
den.s.kuznetsov@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2875-7809>
SPIN-код: 4000-5895

^c студент финансового факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
nikita23052003@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2239-4448>
SPIN-код: отсутствует

^d студент финансового факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
romanoff.stanislaw2017@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5767-6066>
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 257/2022
Получена 26.05.2022
Получена в
доработанном виде
27.06.2022
Одобрена 09.07.2022
Доступна онлайн
15.08.2022

УДК 338.4
JEL: I25

Аннотация

Предмет. Человеческий капитал как важнейший фактор экономического, социального, общественного и инновационного развития.

Цели. Определение условий, необходимых для формирования квалифицированной, креативной рабочей силы.

Методология. Применены методы обобщения и сравнительного анализа.

Результаты. Установлено, что российские и зарубежные компании в кадровой политике предпочитают следовать принципу ориентированности на работника, предоставляя ему комфортные условия для работы.

Ключевые слова: **Выводы.** Российская практика развития человеческого капитала человеческий капитал, соответствует мировым трендам. Компании создают сотрудникам человеческие ресурсы, возможности для получения дополнительного образования.

ориентированность
на работника, работа
вне офиса, борьба
за талантливых
работников

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2022

Для цитирования: Астафьева О.В., Кузнецов Д.С., Лысенко Н.А., Романов С.А. Сравнительный анализ развития человеческого капитала в российских и зарубежных компаниях // Региональная экономика: теория и практика. – 2022. – Т. 20, № 8. – С. 1549 – 1566.
<https://doi.org/10.24891/re.20.8.1549>

Введение

Приоритетное значение развития человеческого капитала обусловлено необходимостью инновационного характера современного экономического роста. Человеческий капитал – феномен, которому исследователи начали уделять внимание в середине XX в. [1] – приобретает все большее значение на современном этапе построения экономики знаний и вносит значительный вклад в национальное благосостояние наряду с природными, материальными, финансовыми или другими видами ресурсов, и особенно в развитых странах. Выделяют три вида человеческого капитала: индивидуальный, организационный, национальный [2]. Очевидно, что чем лучше будут условия для получения образования и развития личности, тем выше будет уровень человеческого капитала страны, что является важной составляющей для построения инновационной экономики.

Человеческий капитал, способствующий повышению качества, производительности труда, определяется наличием образованных профессионалов, обладающих лидерскими качествами и играющих ведущую роль в обеспечении эффективного функционирования институтов и организаций во всех сферах экономики. Образовательные центры являются ключевыми участниками, способствующими развитию человеческого капитала страны, так как в школах и университетах происходит выявление и развитие способностей, умений, навыков, формирование hard skills и soft skills, осуществляется профессиональная подготовка.

Методологические основы развития человеческого капитала

Проблемы развития человеческого капитала, в основном, рассматриваются зарубежными учеными. Следует отметить С. Фишера и соавторов, утверждающих, что человеческий капитал зависит не только от врожденных способностей и таланта людей, но и от уровня образования и приобретенной ими квалификации¹. Одним из первых исследователей человеческого капитала является американский экономист Т. Шульц, который в середине XX в. в работе «Человеческий капитал: вопросы политики и возможности исследования» указал, что все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. По мнению Т. Шульца, каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества составляют человеческий капитал².

Одним из основоположников теории развития человеческого капитала был Г. Беккер, который заметил, что инвестиции в развитие человеческого капитала организации являются таким же эффективными вложениями, как и инвестиции в физический капитал, и объяснил это тем, что человеческий капитал представляет собой часть нематериальных активов компании, которые требуют таких же вложений, что и материальные активы. По мнению Г. Беккера, данные инвестиции будут способствовать росту производительности труда и, как следствие, эффективности деятельности организации в целом.

По данным Всемирного банка, в настоящее время инвестиции в человеческий капитал дают в 5 раз большую отдачу, чем вложения материальное производство: 15–16% экономического роста обусловлено физическим капиталом, около 20% – природным капиталом, а 65% преимущественно связано с развитием человеческого капитала³. Кроме того, руководители предприятий осознают, что инвестиции в человеческое развитие более рентабельны, чем инвестиции в физический или природный капитал.

Отметим, что Г. Беккер первым предложил разделять человеческий капитал на общий и специфический:

¹ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М.: Дело, 2002. 829 с.

² Schultz T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. *Economic Research: Retrospect and Prospect*, 1972, vol. 6. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c4126/c4126.pdf>

³ Арабян К.К. Качественные характеристики человеческого капитала // Экономика и эффективность организации производства. 2010. № 12. С. 115–117.

- общий человеческий капитал – способности, навыки и знания работников, которые потенциально могут быть использованы и полезны в любой компании;
- специфический человеческий капитал – способности, навыки и знания работников, которые были получены в процессе обучения от конкретной компании и применимы только в ней.

В 1964 г. Г. Беккер доказал эффективность человеческого капитала и сформулировал микроэкономический подход к его управлению. Как считает Г. Беккер, расходы на образование, обучение, медицинское обслуживание представляют собой инвестиции в человеческий капитал. Люди не могут быть отделены от их знаний, навыков, здоровья и значения так, как они могут быть отделены от своих финансовых и физических активов [3], и частные лица предпочитают инвестировать в развитие общего человеческого капитала, в то время как компании заинтересованы в инвестициях в специфический человеческий капитал.

Для того чтобы быть более универсальным и конкурентоспособным работником на рынке труда, человеку необходимо развивать такие качества, которые могут быть полезны в любой компании. В свою очередь, компания понимает необходимость инвестирования в человеческий капитал, однако не желает за свой счет обучать работника, который может уйти к конкуренту, поэтому компании заинтересованы в том, чтобы вложить средства в развитие специального человеческого капитала, то есть в развитие таких качеств работника, которые могут быть полезны для данной организации.

Стоит отметить труды А. Смита, Д. Риккардо и У. Петти – экономистов, впервые рассмотревших вопрос о ценности и корреляции отдельных качеств работников и общей производительности труда общества. Так, У. Петти ввел в научный обиход и исследовал такое понятие, как «живые действующие силы человека», которые рассматривал не только как составную часть национального богатства страны, но и как непосредственно один из важнейших факторов роста этого богатства. Одним из первых, кто заметил и описал прямо пропорциональную зависимость между увеличением производительности полезного труда и «ловкости и умения рабочего», стал А. Смит. Кроме того, А. Смит обратил внимание на то, что увеличению производительности труда способствует улучшение машин и инструментов, за которыми работают ловкие и умелые рабочие.

В начале XIX в. Д. Риккардо отмечал, что уровень образования населения в целом оказывает решающее влияние на темпы экономического роста страны. Однако именно Т. Шульц и Г. Беккер впервые ввели термин «человеческий капитал» и определили структуру человеческого капитала, которая впоследствии была дополнена в работах других исследователей.

Термин «человеческий капитал» нередко путают с понятием «человеческий ресурс». Когда говорят о человеческом капитале (Human Capital, или HC), имеют в виду навыки, опыт, уровень подготовки, образования и знаний, которые имеются и используются работниками, являющихся частью активов компании. В свою очередь, под человеческими ресурсами (Human Resources, или HR) понимают совокупность имеющихся человеческих навыков, знаний и опыта, которые потенциально есть у компании и при необходимости могут быть использованы и развиты. Несмотря на то, что данные понятия взаимосвязаны, между ними нельзя ставить знак равенства, так как если «человеческий капитал» – это навыки и опыт работников, которые уже активно используются компанией, то «человеческие ресурсы» представляют собой человеческий потенциал организации, который не используется в данный момент, но может быть развит и инвестирован в ее деятельность в будущем. Однако терминология, используемая при изучении человеческих ресурсов организации, не ограничивается понятиями «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы».

Необходимо различать и такие термины, как «управление человеческими ресурсами», «управление человеческим капиталом», «автоматизация управления персоналом»⁴. Управление человеческими ресурсами (Human Resource Management, или HRM) включает в себя наем полезных сотрудников, эффективное управление имеющейся рабочей силой и оптимизацию производительности труда.

Управление человеческим капиталом (Human Capital Management, или HCM) подразумевает обучение сотрудников необходимым hard и soft skills и управление имеющимися талантами в целях повышения производительных и финансовых показателей путем интенсивного развития.

Автоматизация управления персоналом (Human Resources Information System, или HRIS) представляет собой деятельность по разработке, внедрению и администрированию программного обеспечения внутри организации для управления человеческими ресурсами. Основные задачи, которые выполняются благодаря HRIS, – это автоматизация функций кадровых служб и информационное обеспечение деятельности

⁴ Experience Better HR and Payroll. URL: <https://www.adp.com/>

организации. В отличие от HCM или HRM, рассматривающих управление как комплексную деятельность по администрированию сотрудников, HRIS обычно включает в себя лишь несколько основных функций по управлению компанией, например расчет заработной платы, льгот, времени и посещаемости, а также отслеживание кандидатов на различные должности.

Стоит отметить, что человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, имеет свою внутреннюю структуру, которая, ввиду разносторонности подходов к трактовке понятия «человеческий капитал», крайне сложна, поэтому разберем лишь несколько подходов к рассмотрению элементов человеческого капитала. Один из основоположников теории человеческого капитала Г. Беккер определял его структуру как совокупность профессиональных знаний, производственных навыков, мотивации. Исследователь Р.И. Капелюшников говорит о том, что человеческий капитал представляет собой совокупность характеристик, включающих в себя человеческие способности, навыки, знания и мотивацию, которые дают возможность получения доходов в будущем при условии грамотности и стабильности инвестиций⁵.

Согласно Ал.А. Ермоленко, человеческий капитал включает несколько элементов:

- интеллектуальный капитал, направленный на формирование и развитие интеллектуального потенциала как отдельно взятой личности, так и общества в целом;
- капитал здоровья, наличие которого обеспечивает полноту, силу и действенность творческой деятельности;
- капитал эстетического формотворчества, ориентированный на реализацию художественного потенциала индивида;
- капитал рекордных достижений, обеспечивающий реализацию задач по качественному обновлению пределов реализации физических возможностей человеческого организма [4].

Факторы, оказывающие влияние на человеческий капитал

Человеческий капитал довольно тесно взаимосвязан с большим количеством экономических, социальных и политических процессов, оказывающих на него непосредственное влияние. По характеру воздействия

⁵ Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 17–23.

данные факторы подразделяют на внутренние и внешние, а также на целенаправленные и случайные. В свою очередь, внешние факторы представляют собой совокупность способов прямого и косвенного воздействия.

Что касается целенаправленных и случайных факторов, то ключевым различием между ними будет характер их направленности. Например, если руководство компании выделило средства на повышение квалификации своих работников, осознавая, что компания нуждается в наиболее квалифицированных сотрудниках, то данные действия носят целенаправленный характер. Пример случайной ситуации: человек, занимающийся разгрузкой товаров в компании, случайно ломает руку, в результате чего совокупный человеческий капитал компании уменьшается на период реабилитации сотрудника.

Внутренними факторами могут выступать производительность и общая эффективность деятельности компании, а также характер осуществляемой экономической деятельности, система управления человеческим капиталом и конкурентоспособность компании.

К внешним факторам прямого воздействия относят факторы, прямо коррелирующие с человеческим капиталом – например, уставное регулирование трудовой деятельности, если говорить в рамках одной компании, и правовое регулирование, если говорить о государстве в целом.

К внешним факторам косвенного воздействия относят такие факторы, которые так или иначе влияют на структуру человеческого капитала, однако, в отличие от факторов прямого воздействия, характер влияния таких факторов не всегда очевиден – например, структура и экономическое состояние компании.

Международный опыт управления человеческим капиталом

В современном мире многие международные организации изучают вопросы развития человеческого капитала, роль государства в этом процессе, а также возможности измерения этого показателя. Одной из организаций, достигших успехов в изучении человеческого капитала, является Всемирный Банк, с 2018 г. публикующий отчет Human Capital Index (HCI). В исследовании участвуют 174 страны, поэтому отчеты, подготовленные

Всемирным Банком, являются одними из наиболее репрезентативных наряду с Индексом человеческого развития ООН⁶.

Внимание исследователей в докладе Human Capital Project за 2021 г. было сосредоточено на негативных эффектах пандемии коронавируса. При этом в докладе анализируются не только данные по безработице, но и проблемы детей и подростков из-за локдаунов, прервавших привычный образовательный процесс и существенно снизивших его качество. Концентрация на проблемах обучающихся является следствием из методологии расчета индекса, представляющего собой некий перспективный объем человеческого капитала, который ребенок, родившийся сегодня, ожидает получить к 18 годам; при этом учитываются риски плохого состояния здоровья и низкого уровня образования, преобладающие в стране, где он живет.

Эксперты Всемирного Банка также отмечают важную роль государства как инициатора программ по развитию человеческого капитала, являющегося на текущий момент одним из главных факторов экономического роста. Особенно такие программы важны в странах со средним и низким уровнем доходов, где не всегда имеется возможность получить достойную медицинскую помощь и дать детям хорошее образование.

Однако в развитии человеческого капитала заинтересовано не только государство. На сегодняшний день зарубежные компании во многом пересмотрели свое отношение к развитию собственного человеческого и социального капитала [5]. Это произошло из-за пережитого опыта пандемии, при этом аудиторская компания KPMG в своем отчете о тенденциях в сфере HR-менеджмента выделяет в качестве отдельной группы компании-первооткрыватели (pathfinders), которые лучше справились с последствиями локдаунов⁷, и, являясь лидерами в своей сфере, много экспериментируют, находя наиболее эффективные подходы к управлению человеческими ресурсами и становясь ориентиром для других компаний.

В первую очередь такие компании, согласно докладу, умеют работать в рамках современных трендов инклюзии, разнообразия и равенства. Создавая коллектив, в котором работают разные люди и при этом чувствуют

⁶ Human Capital Project. Year 3. Progress Report.

URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/152711635786365470/pdf/Human-Capital-Project-Year-3-Progress-Report.pdf>

⁷ The Future of HR: Lessons from the Pathfinders.

URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2021/09/the-future-of-hr-lessons-from-the-pathfinders.pdf>

себя комфортно, организации повышают производительность труда. По мнению опрошенных представителей бизнеса, разнообразие характеристик персонала позволяет компаниям формировать коллектив, способный к принятию нестандартных решений. В частности, Э. Колман, вице-президент корпорации Microsoft по работе с персоналом, отмечает, что поиск кандидатов за пределами привычных географических центров или традиционных источников рекрутинга помогает находить таланты с различными идеями и опытом.

Тренд, связанный с ориентированностью на работника, проявляется, например, следующим образом. В финансовом секторе наблюдается нехватка талантливых сотрудников, и, согласно опросу Grant Thornton, две трети финансовых директоров обеспокоены тем, что нехватка талантов может подорвать способность компаний реализовывать краткосрочные стратегии.

Новые тренды к интеграции работников в коллектив обусловлены в том числе и запросами, удовлетворение которых является ключевым фактором в процессе «борьбы» компаний за талантливых работников и развития их потенциала. Компания Deloitte в своем докладе отмечает, что сотрудники каждого из поколений, особенно миллениалы, которые составляют растущий процент рабочей силы, ожидают, что их трудовая деятельность будет сочетаться с социальной. Фокус на развитии должен также учитывать растущий «спрос» сотрудников на смысл и социальную значимость их работы⁸.

Рассуждая об инклюзии, интеграции и атмосфере доверия в коллективе, мы вплотную подходим к понятию «социальный капитал», выделяемому западными учеными. Французский социолог П. Бурдьё определил социальный капитал как сумму ресурсов, которые накапливаются у отдельного лица или группы в силу наличия прочной сети более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания [6].

Более поздние исследователи П.С. Адлер и С.-В. Квон определяют социальный капитал как некую взаимную доброжелательность, порождаемую социальными связями и общественными отношениями, которая может быть мобилизована для упрощения решения задач [7]. Исходя из определения социального капитала, нетрудно понять, насколько он важен для эффективности компании, поэтому современные компании

⁸The War to Develop Talent. The Pendulum is Swinging from Recruitment to Development.
URL: <https://www2.deloitte.com/br/en/pages/human-capital/articles/war-develop-talent.html>

стараясь создать для сотрудников комфортную рабочую среду, способствующую развитию социальных связей и неформального общения. Руководитель отдела управления персоналом Dropbox Ш. Чоу отмечает, что компания перепрофилирует все офисы в пространства для совместной работы в команде, создания сетей, сообществ и формирования культуры»⁹.

Однако, несмотря на изменение рабочей среды, многие работники предпочитают работать удаленно. Это изменение в привычках людей произошло в период пандемии COVID-19, и в настоящее время работодатели изучают различные модели построения удаленной работы. Например, в докладе *Global Human Capital Trends* изложен опыт компании Amazon, изначально планировавшей вернуть всех своих работников после пандемии обратно в офис¹⁰. В июне 2021 г. компания заявила, что позволит большинству офисных работников работать удаленно два дня в неделю. По мнению специалистов, это, вероятно, означает, что главными мотивирующими факторами для компаний на рынке труда в условиях жесткой конкуренции за таланты становится гибкость и удобство для работника.

Возможность работать удаленно позволяет компаниям оставлять в штате ценных сотрудников, которые ранее могли попасть под сокращения. В докладе KPMG А. Брандао, главная управляющая HR-службы в испанском банке Santander Spain, отмечает, что банк закрыл множество обычных офисов, одновременно разрабатывая новые способы виртуального взаимодействия клиентов с банком. Но вместо того, чтобы увольнять команды филиалов и нанимать новых сотрудников в отдел цифровой поддержки, банк перевел 1 500 сотрудников на удаленную работу, чтобы они могли продолжить работу в цифровой банковской среде Santander Personal¹¹.

Рассуждая об опыте удаленной работы, важно отметить, что это не только осознанная необходимость в борьбе за профессионалов, но и мера по повышению производительности труда. При этом работник не должен быть привязан к офису или дому, так как работа из любой точки мира без

⁹ The Future of HR: Lessons from the Pathfinders.

URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2021/09/the-future-of-hr-lessons-from-the-pathfinders.pdf>

¹⁰ 2021 Global Human Capital Trends: Special Report.

URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html?ysclid=15vmil10eb866904875>

¹¹ The Future of HR: Lessons from the Pathfinders.

URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2021/09/the-future-of-hr-lessons-from-the-pathfinders.pdf>

привязки к месту является гораздо более эффективной, чем работа в домашних условиях. Это доказали в своем исследовании на примере сотрудников Офиса патентов и торговых марок США¹² авторы из Гарвардской бизнес-школы и Северо-Восточного Университета Бостона [8]. По их мнению, работа из любой точки мира может быть выгодой для работника гораздо большей, нежели лучшие финансовые условия, так как релокация обычно предполагает увеличение удовлетворенности условиями жизни. Следствием этого стало увеличение на 4,4% производительности труда по сравнению с работой «из дома». Этот подтверждает выводы многих исследователей, анализировавших «гедонистическую заработную плату» и описавших отрицательный компромисс между заработной платой и «положительными атрибутами» работы, такими как статус или гибкий график [9].

Таким образом, основной тенденцией в управлении человеческим капиталом крупных международных компаний является ориентированность на работника (*employee-centricity*). Работодатели уделяют большое внимание разнообразию в составе сотрудников, комфортным условиям работы, развитию неформальных социальных связей между ними, способствующих развитию социального капитала компании.

Пандемия коронавируса актуализировала вопрос об удаленной работе [10]. Работодатели все больше убеждаются в повышении эффективности при таком формате работы и предлагают сотрудникам такую опцию, создавая конкурентное преимущество для найма талантливых работников, которым комфортнее работать удаленно.

Тенденции развития человеческого капитала в российских компаниях

Говоря о российской практике развития человеческого капитала, в первую очередь стоит отметить, что российские компании следуют западным трендам, ввиду чего для российских компаний также характерны компьютеризация, переход от строгой, однообразной и иерархичной структуры к динамичной и разнообразной, а также политика ориентированности на работника. Более того, фактически все компании – первопроходцы в сфере HR-менеджмента на российском рынке представляют собой филиалы крупных западных компаний.

Наглядным примером следования зарубежным тенденциям в сфере HR-менеджмента служат отчеты консалтинговых компаний о развитии HR в

¹² United States Patent and Trademark Office. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.c7298481-62d9e053-79bee8c0-74722d776562/https/www.uspto.gov/

России. Так, в отчете, подготовленном компанией Global Business Consulting, отражены итоги опроса, в котором респондентами выступали менеджеры российских компаний, представляющих разные сферы деятельности, а также представители российских филиалов влиятельных зарубежных структур¹³.

Можно предположить, что в «посткоронавирусный» период, после того, как менеджеры и работодатели получили шанс оценить эффективность работы «вне офиса», тренд на удаленную работу должен стать всеобщим¹⁴. Однако лишь для 11% менеджеров перевод работников на «дистанционный формат» стал практически безболезненным, для 20% такой переход уже доставляет заметные неудобства, а для 44% данная трансформация является крайне болезненной мерой, но все же реализуемой в будущем. Остальные 25% считают такой переход практически невозможным.

Таким образом, для 75% менеджеров стоит задача по переводу подчиненных на дистанционный формат, однако реальные возможности плохо совпадают с планами компании, и лишь для 30% менеджеров такой переход уже стал возможен или не связан с большими издержками. Из-за этого компании вынуждены прибегать к практике частичного перевода на удаленную работу: 30% исследованных российских компаний разрешают всему персоналу работать удаленно некоторую часть недели, 44% изредка разрешают лишь некоторым сотрудникам работать дома несколько дней в неделю, 10% планируют предоставить такую возможность сотрудникам а 17% не имеют таких планов.

Один из топ-менеджеров крупного HR-агентства ManpowerGroup Russia & CIS X. Пайпер утверждает, что по всему миру и в России наблюдаются четыре основные тенденции, которые важны для сотрудников:

- возможность переквалификации;
- более глубокое понимание того, почему мы приходим на работу;
- повышенный спрос на самостоятельность в принятии решений о том, как человек работает;
- справедливая оплата труда¹⁵.

¹³ HR and Talent in Russia 2018–2020.

URL: https://www.radiusrussia.com/sites/default/files/hr_and_talent_in_russia_2018-2020.pdf

¹⁴ Тренды в управлении персоналом 2020. URL: <https://hr-elearning.ru/trendy-v-upravlenii-personalom-2020-godu/?ysclid=15vmzfucj0458430802>

¹⁵ HR in Russia 2020. URL:

<https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2020/04/russia-hr-report-2020.pdf>

Говоря о квалификации, стоит отметить, что для большинства крупных российских компаний (таких, как Сбербанк, Яндекс, Ростелеком) давно стало нормой развитие системы дополнительного образования, в том числе и онлайн курсов («EduTech», «Яндекс.Практикум», «Центр компетенций по профессиональным стандартам»). Однако в основном онлайн курсы ориентированы на тренинг среднего звена менеджмента.

По оценкам российского рынка онлайн-образования, среднее звено менеджмента выбирает, как правило, частные, многопрофильные онлайн-платформы («GeekBrains»¹⁶, «Moscow Business School»¹⁷, «Нетология»¹⁸), не просто составляющие достойную конкуренцию иностранным платформам на внутреннем рынке, таким как «Академия бизнеса EY» и «SF Education», но и владеющие большей долей рынка, что показывает фактическую самодостаточность российских компаний в плане организации онлайн образования.

То же можно сказать о рынке дополнительного образования для топ-менеджмента. Лидирующие позиции занимают отечественные бизнес-школы, созданные такими центрами, как «Сколково» или «Русская школа управления»¹⁹.

Заключение

Следует отметить общее направление изменений в подходе к развитию человеческого капитала и в зарубежной, и в российской практике – ориентированность на работника. При этом достижения HR-менеджмента имплементируются в российскую практику управления человеческим капиталом в основном западными крупными компаниями через их филиалы. Реорганизация деятельности в крупных российских компаниях в основном происходит при помощи западных консалтинговых компаний (ManpowerGroup Russia & CIS, BPI Group).

В российских HR-службах очевидным образом проявляется следование зарубежным тенденциям и нововведениям. Именно зарубежные компании становятся инициаторами, «первооткрывателями» новых управленческих практик по развитию человеческого капитала. На примере проблем с организацией работы «вне офиса» видно, что реальные возможности

¹⁶ GeekBrains - образование в ИТ. URL: <https://gb.ru/?ysclid=l5vnoqxt2t346292445>

¹⁷ Moscow Business School. URL: <https://mbschool.ru/about>

¹⁸ Нетология. Учим профессиям и навыкам. URL: <https://netology.ru/?ysclid=l5vnsoi6jc188307024>

¹⁹ Distribution of Online Business Education Market in Russia in 2020, by Target Audience. URL: <https://www.statista.com/statistics/1222857/business-elearning-market-share-by-segment-russia/#:~:text=Private%20online%20business%20education%20market%20in%20Russia%202020%2C>

работников часто не совпадают с желаниями работодателей, и те практики, что могли бы сделать рабочий процесс удобнее, в условиях российского рынка крайне трудно реализовать.

В практике российских компаний не существует «незакрепленных рабочих мест», аналогичных созданным в системе Dropbox, и тем более трудно представить широкое внедрение принципов работы «из любой точки мира». Тем не менее, российский рынок постепенно учится, крупнейшие компании заимствуют зарубежную практику. Более того, развиваются российские бизнес-школы, а также крупные многопрофильные и узкоспециализированные площадки для получения дополнительного образования.

Список литературы

1. *Becker G.S. Human Capital. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York, London, Columbia University Press, 1964, 187 p.*
2. *Москвин В.А. Человеческий капитал – проблема определенности // Инвестиции в России. 2018. № 9. С. 3–9.*
3. *Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. М.: Высшая школа экономики, 2003. 672 с.*
4. *Ермоленко Ал.А., Ермоленко Ан.А. Человеческий капитал // Научная мысль Кавказа. 2009. № 3. С. 16–23.*
5. *Gooderham P.N., Mayrhofer W., Brewster C. A Framework for Comparative Institutional Research on HRM. The International Journal of Human Resource Management, 2019, vol. 30, iss. 1, pp. 5–30. URL: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521462>*
6. *Bourdieu P. The Forms of Capital. In: Richardson J. (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Westport, Greenwood, 1986, pp. 241–258.*
7. *Adler P.S., Kwon S.W. Social Capital: Prospects for a New Concept. The Academy of Management Review, 2002, vol. 27, no. 1, pp. 17–40. URL: <https://doi.org/10.2307/4134367>*

8. Choudhury P., Foroughi C., Larson B. Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Strategic Management Journal*, 2021, vol. 42, iss. 4, pp. 655–683.
URL: <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
9. Shaw K.L., Lazear E.P. Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources. *Journal of Economic Perspectives*, 2007, vol. 21, iss. 4, pp. 91–114.
URL: <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/personnel-economics-economists-view-human-resources>
10. Astaf'eva O., Astaf'ev E., Osipova I. The Impact of Online Learning on the Education System in the Context of the Spread of Coronavirus Infection. *E3S Web of Conferences*, 2020, no. 208.
URL: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020809044>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

pISSN 2073-1477
eISSN 2311-8733

Innovation and Investment

A COMPARATIVE ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN RUSSIAN AND FOREIGN COMPANIES

Ol'ga V. ASTAF'EVA ^{a,*},
Denis S. KUZNETSOV ^b,
Nikita A. LYSENKO ^c,
Stanislav A. ROMANOV ^d

^a Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
astafeva86@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6445-4456>

^b Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
den.s.kuznetsov@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2875-7809>

^c Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
nikita23052003@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2239-4448>

^d Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
romanoff.stanislaw2017@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5767-6066>

* Corresponding author

Article history:

Article No. 257/2022
Received 26 May 2022
Received in revised
form 27 June 2022
Accepted 9 July 2022
Available online
15 August 2022

JEL classification: I25

Keywords: human
capital, human
resources, employee
orientation, work
outside the office,
compete for the talents

Abstract

Subject. Human capital as the most important factor of economic, social, social and innovative development.

Objectives. Identifying the conditions necessary for the formation of a skilled, creative workforce.

Methods. The methods of generalization and comparative analysis were used.

Results. It has been established that Russian and foreign companies in personnel policy prefer to follow the principle of orientation to the employee, providing him with comfortable working conditions.

Conclusions. The Russian practice of human capital development corresponds to global trends. Companies create opportunities for employees to receive additional education.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2022

Please cite this article as: Astaf'eva O.V., Kuznetsov D.S., Lysenko N.A., Romanov S.A. A Comparative Analysis of Human Capital Development in Russian and Foreign Companies. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2022, vol. 20, iss. 8, pp. 1549–1566.
<https://doi.org/10.24891/re.20.8.1549>

References

1. Becker G.S. Human Capital. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York, London, Columbia University Press, 1964, 187 p.
2. Moskvina V.A. [Human capital – the problem of certainty]. *Investitsii v Rossii* = *Investments in Russia*, 2018, no. 9, pp. 3–9. (In Russ.)
3. Becker G.S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod* [The economic approach to human behavior]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2003, 672 p.
4. Ermolenko A.I., Ermolenko A.A. [The human stock]. *Nauchnaya mysl' Kavkaza* = *Scientific Thought of Caucasus*, 2009, no. 3, pp. 16–23. (In Russ.)
5. Gooderham P.N., Mayrhofer W., Brewster C. A Framework for Comparative Institutional Research on HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 2019, vol. 30, iss. 1, pp. 5–30.
URL: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521462>
6. Bourdieu P. The Forms of Capital. In: Richardson J. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, Greenwood, 1986, pp. 241–258.
7. Adler P.S., Kwon S.W. Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 2002, vol. 27, no. 1, pp. 17–40.
URL: <https://doi.org/10.2307/4134367>
8. Choudhury P., Foroughi C., Larson B. Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Strategic Management Journal*, 2021, vol. 42, iss. 4, pp. 655–683.
URL: <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
9. Shaw K.L., Lazear E.P. Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources. *Journal of Economic Perspectives*, 2007, vol. 21, iss. 4, pp. 91–114.
URL: <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/personnel-economics-economists-view-human-resources>

10. Astaf'eva O., Astaf'ev E., Osipova I. The Impact of Online Learning on the Education System in the Context of the Spread of Coronavirus Infection. *E3S Web of Conferences*, 2020, no. 208.
URL: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020809044>

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.