

*М. Клинова, Е. Сидорова*

## **Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты**

В статье рассматриваются вопросы формирования и использования человеческого капитала как ключевого фактора развития современной экономики. Проанализирована взаимосвязь человеческого капитала и экономического роста в странах ЕС, в том числе роль человеческого капитала в стратегии «Европа-2020». Показана важность европейского опыта при управлении человеческим капиталом в России.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, социальный капитал, экономический рост, роль государства, образование, конкурентоспособность.

*JEL:* E24, H52, H75, I20–I29, J24.

«Будет уж хорошо!» — прокаркал с Тарпейской вершины Ворон, — не мог он сказать: «Вам и сейчас хорошо».

*Светоний «Жизнь двенадцати цезарей»*

В любой национальной экономике человеческий капитал — ведущий фактор производства, поддержания и увеличения конкурентоспособности. В Европейском союзе (ЕС) конкурентоспособность на рынках рассматривается в сочетании с повышением качества жизни при возможно наименьшей норме безработицы (European Commission, 2002). Ключевыми направлениями экономической политики выступают повышение конкурентоспособности и обеспечение роста «совокупной производительности факторов производства» (Дынкин, 2003. С. 9). В условиях глобализации накопление человеческого капитала рассматривается в более широком смысле — как цивилизационный фактор (Rodrigues, 2002. Р. 6). Образовательные центры, университеты служат одновременно и центрами культуры, «социализации».

Самые успешные «...не Канада, Россия или другие страны с природными ресурсами... Секрет роста... — инвестиции в человеческий капитал. Проблема в том, что в развитых странах в последние 20 лет инвестировали в... финансы и недвижимость» (Н. Рубини)<sup>1</sup>.

Тематика человеческого капитала не сводится только к расходам на образование, здравоохранение и науку (хотя именно эти отрасли — основа инвестиций в человека), она отражается в развитии отраслей,

---

*Клинова Марина Вилениновна* (marina.v.klinova@gmail.com), к. э. н., ведущий научный сотрудник РАНХиГС при Президенте РФ; *Сидорова Елена Александровна* (yelena.sidorova@yahoo.com), к. э. н., и. о. старшего научного сотрудника ИМЭМО РАН.

<sup>1</sup> 2012.therussiaforum.com/news/opinions/news-02022012-20/.

где он находит применение. Сегодня страны ЕС сталкиваются с рядом проблем в сфере человеческого капитала — от недостатка квалифицированных кадров для экономики знаний до недоинвестирования здравоохранения. В 1970-е годы была выдвинута гипотеза, согласно которой накопление индивидуальных выгод от образования прямо содействует росту ВВП; увеличение ВВП на душу населения и повышение уровня образования идут «рука об руку». По мере возрастания (вместо промышленности) роли услуг в экономике (свыше 70% ВВП в странах ОЭСР) повышается и уровень образования работников.

В начале 2000-х годов ОЭСР выделила синергетические положительные экстерналии человеческого и социального капитала (ЧСК). С этим вынуждены считаться и политические деятели стран ЕС, где на госсектор приходится свыше 40% ВВП, включая инвестиции в формирование ЧСК (European Commission, 2003. Р. 15—16). В данной статье мы рассмотрим влияние ЧСК на конкурентоспособность экономики, имея в виду, что роль социального капитала, а также норм, лежащих в основе общей (сетевой) хозяйственной деятельности, часто недооценивают (Field, 2012).

### **Определения человеческого капитала и «Европа-2020»**

Изучением «неосязаемого» человеческого и социального капитала как целостного явления занимаются ОЭСР и Всемирный банк (ВБ). Как видно из таблицы 1, общепринятого определения понятия «чело-

Т а б л и ц а 1

#### **Определения человеческого и социального капитала**

Человеческий капитал	Социальный капитал
<i>ОЭСР (из 34 членов 21 входят в ЕС)</i>	
Знания, квалификации, навыки и другие качества, которыми обладает индивидуум и которые важны для хозяйственной деятельности (OECD, 2001)	Нормы и общественные отношения, оформленные в социальных структурах, которые позволяют людям согласовывать свои действия для достижения поставленных целей
<i>ВБ</i>	
Совокупность знаний, профессиональных качеств, опыта, которыми обладают индивидуумы и которые делают их «экономически продуктивными». Человеческий капитал может быть увеличен за счет вложений в образование, здравоохранение, профессиональную подготовку	Относится к нормам и сетевым связям, позволяющим осуществлять коллективные действия; включает институты, взаимоотношения и обычаи, определяющие качество и количество общественных связей
<i>Группа высокого уровня по занятости и социальному измерению ЕС</i>	
Знания, навыки, компетенции, присущие индивидуумам, которые способствуют личному, общественному, экономическому благополучию	Сети, участие в общественной жизни вместе с разделяемыми другими лицами нормами, ценностями, привычками, нравами, обычаями... которые способствуют сотрудничеству внутри или между группами для достижения общих целей (European Council, 2003)
<i>Исследователи Королевского технологического института КТН (Стокгольм)</i>	
Социальный капитал — совокупность социальных сетей /отношений, норм и ценностей, которые созданы, собраны, распространяются через эти сети (Westlund, Gawell, 2012. Р. 104)	

веческий капитал» нет. Ряд исследователей выделяют интеллектуальный (знания, навыки и т. д.) и социальный аспекты человеческого капитала (социальные связи, социальные сети и вовлеченность в них и т. д.) (Storhaye, 2001). Человеческий капитал бывает также специфическим, или индивидуальным (без возможности передачи навыков вовне), и обычным (навыки и знания можно передать)<sup>2</sup>.

Человеческий капитал как нематериальное богатство индивидуума в виде накопленных *знаний* можно увеличивать по-разному: продолжать образование, создавать новые знания и патентовать изобретения, совершенствовать управленческие навыки (Guillard, Roussel, 2005. Р. 3). Таким образом, *человеческий капитал означает совокупность знаний и навыков, которыми обладает индивидуум, а социальный определяет их применение в процессе коллективной деятельности.*

Мы разделяем мнение о том, что высококачественные человеческие ресурсы, «не востребуемые в процессе создания добавленной стоимости или улучшения качества жизни... не могут считаться человеческим капиталом» (Коротков и др., 2010. С. 27). Не востребуемость можно оценивать по-разному — от накопления в форме запаса до «омертвления», недоиспользования, даже необратимого обесценения. Но следует четко выделять временной период, когда присущие индивидууму и незадействованные качества остаются его капиталом, не подвергаясь эрозии. Для разных сфер деятельности этот промежуток времени будет различным. В таблице 2 представлены разновидности знаний — от фактов и их взаимной связи до творческого осмысления, применения в процессе социального сотрудничества.

Т а б л и ц а 2

**Категории знаний**

Know-what	фактические знания
Know-why	знания о принципах и законах природы, мышления, общества
Know-how	навыки, способность создавать (творческая деятельность)
Know-who	способность к сотрудничеству, общению с различными людьми и экспертами

Источник: OECD, 2001. Р. 18—19.

Человеческий капитал следует рассматривать и как важнейший инструмент повышения благосостояния и конкурентоспособности отдельного индивидуума и общества в целом, поскольку сегодня благосостояние страны прирастает в первую очередь интеллектуальным потенциалом. Каждый участник процесса производства должен не только выступать «квалифицированным пользователем», но и «искать принципиально новые технические, экономические, организационные решения» (Щетинин, 2003. С. 56).

Вместо количественных характеристик на первый план выдвигаются качественные, что позволяет повышать производительность труда, увеличивать отдачу на затраченные ресурсы. Как следствие, концепция человеческого капитала становится ключевой для достижения поставленной в ЕС цели создать экономику знаний, *инфор-*

<sup>2</sup> Gestion des ressources humaines. 2010. 28.10. [www.forces-humaines.com/capital\\_humain.php](http://www.forces-humaines.com/capital_humain.php).

мационное общество, повысить конкурентоспособность в условиях глобализации.

Подобная трактовка отражена в наднациональных документах ЕС, начиная с Лиссабонского саммита (2000 г.): сделать ЕС «наиболее конкурентоспособной, основанной на знаниях экономикой мира» к 2010 г. (European Council, 2000). Через пять лет после принятия Лиссабонской стратегии Европейский совет был вынужден признать ее провал и пересмотреть. Кризис 2008–2009 гг. выявил неосуществимость и следующего варианта Стратегии.

В действующей версии Стратегии «Европа-2020» (2010 г.) многие пункты так или иначе связаны с человеческим капиталом (см. табл. 3). На наднациональном уровне ЕС он находится в ведении органов социальной политики, политики в области занятости, в поле зрения структурных фондов. Высказывается мнение о целесообразности в рамках Стратегии увеличить вложения в человека из средств Европейского социального фонда. Слабым звеном представляется разрозненность государственных и частных средств финансирования долгосрочных инвестиционных проектов, которые по определению не могут оставаться «узко национальными» (Herzog, 2011. Р. 19).

Т а б л и ц а 3

**Цели стратегии «Европа-2020»,  
связанные с качеством человеческого капитала**

Разумный рост* ( <i>smart growth</i> )	Инклюзивный рост** ( <i>inclusive growth</i> )
<i>Инновации</i> Европейская ключевая инициатива «Инновационный союз» для улучшения рамочных условий и доступа к финансированию НИР, инноваций с целью усиления инновационных цепочек и ускорения инвестирования в ЕС	<i>Занятость и квалификация</i> Европейская ключевая инициатива «Повестка дня для создания новых рабочих мест и квалификации»: модернизация рынков труда путем повышения мобильности трудовых ресурсов и развития навыков, содействующих успешному трудоустройству
<i>Образование</i> Европейская ключевая инициатива «Молодежь в движении» для совершенствования функционирования систем образования и повышения международной привлекательности европейского высшего образования	<i>Борьба с бедностью</i> Европейская ключевая инициатива «Европейская платформа по борьбе с бедностью»: социальное и территориальное сплочение, чтобы люди, живущие в бедности*** или выключенные из жизни общества, жили достойно и были активными членами общества

\* Основан на знаниях и инновациях.

\*\* Расширение прав и возможностей тех, кто находится в неблагоприятном положении; подразумевает содействие высокому уровню занятости, социальному и территориальному сплочению (Борко, 2010. С. 5).

\*\*\* У проживающих за чертой бедности средний располагаемый доход ниже 60% от среднего уровня по ЕС.

Источник: European Commission, 2010a. Р. 30.

В условиях глобализации и интеграции в ЕС, когда востребовано транснациональное партнерство государства и бизнеса, регулирование развития человеческого капитала остается в основном прерогативой национальных государств. Единая система оценки реализации Стратегии неприменима из-за различного уровня развития экономик стран ЕС.

Для достижения целей Стратегии предпринимают попытку совместить обычный коммунитарный подход и «открытый метод коор-

динации», ОМК (*open method of coordination*)<sup>3</sup>. Отметим, что ОМК — форма «мягкого права» ЕС — не имеет обязывающей юридической силы, не требует изменения национального законодательства, хотя может иметь правовые последствия.

Страны-члены согласились распространять наиболее эффективный опыт, используя его в соответствии с национальной спецификой. Каждая страна для поддержания экономического роста и занятости готовит свою трехлетнюю Национальную программу реформ (НПР)<sup>4</sup>, основанную на предложенных Европейской Комиссией в 2005 г. общих нормативах-критериях (European Commission, 2005. P. 5).

В формировании человеческого капитала в ЕС следует выделить роль общественных услуг, которые с середины 1990-х годов называют Службами общественного значения (СОЗ) (European Commission, 1996. P. 2). Название изменено с целью преодолеть стереотип, когда «общественные» (*public*) ассоциировались с формой собственности, а не с направленностью служб независимо от того, какие предприятия задействованы — государственные (национального, регионального, местного уровней власти), частные или смешанные.

Из данных таблицы 4 следует, что доля расходов на образование в ВВП выше среднего по ЕС (4,9%) во всех новых членах — странах ЦВЕ. Выделяются Латвия и Литва (по 9,0%), Венгрия и Польша (по 9,1%), Болгария (11,2%).

С одной стороны, происходит рыночная трансформация сферы, бывшей традиционно в ведении государства. С другой стороны, СОЗ по-прежнему включают связанные с человеческим капиталом нерыночные услуги (школьное образование, социальное обеспечение), относящиеся к компетенции национальных государств. В сфере СОЗ развивается и партнерство государства и частного капитала (ГЧП). Таким образом, оно осуществляется не только в «жесткой» (производственной) инфраструктуре, но и в «мягкой» — сферах образования и здравоохранения.

Ответственность СОЗ в последнем случае включает: а) содействие занятости, профессиональной подготовке; б) предоставление социального жилья, уход за детьми, престарелыми, которые не могут самостоятельно себя обслуживать, — их доля растет на фоне снижения доли молодежи в экономически активном населении<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Механизм ОМК разработан в 1997 г. для преодоления разногласий в Европейском совете, когда проявилась неспособность ЕС-15 принять единую программу борьбы с безработицей (Rodrigues, 2001. P. 4). ОМК применяют там, где у ЕС нет исключительной компетенции (которая принадлежит странам ЕС). Изначально относившийся к сфере занятости ОМК в настоящее время распространяется на НПР, социальную защиту, иммиграционную политику, политику в сфере предпринимательства ([www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/openmethodofcoordination.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/openmethodofcoordination.htm)). ОМК включает четыре элемента: определение направлений и сроков достижения целей; разработку системы показателей с учетом нужд членов ЕС; распространение европейских критериев на специфические виды национальной и региональной политики; периодический мониторинг результатов ([ec.europa.eu/invest-in-research/coordination/coordination01\\_en.htm](http://ec.europa.eu/invest-in-research/coordination/coordination01_en.htm)).

<sup>4</sup> National Reform Programmes (NRP). [www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/nationalreformprogrammes.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/nationalreformprogrammes.htm).

<sup>5</sup> В ЕС в различных СОЗ работают 64 млн человек (порядка 30% всех занятых); на СОЗ приходится свыше 1/4 ВВП (26%) и более 6,4% всех инвестиций в ЕС-27. Из работников СОЗ свыше половины (55%) занято в образовании, здравоохранении, социальном обеспечении (SEER, 2010. P. 23). В свете неуклонного старения населения спрос на эту категорию СОЗ будет возрастать.

**Расходы на образование и здравоохранение СОЗ  
в отдельных странах ЕС (% ВВП)**

Страна	Образование	Здравоохранение	Всего
Австрия	5,1	10,1	15,2
Болгария	11,2	7,2	18,4
Венгрия	9,1	8,3	17,4
Польша	9,1	6,2	15,3
Португалия	6,5	10,2	16,7
Дания	5,8	10,6	16,4
Франция	5,0	11,0	16,0
Бельгия	5,6	10,3	15,9
ФРГ	4,3	10,6	14,9
Швеция	5,7	9,2	14,9
Нидерланды	5,1	9,7	14,8
Чехия	7,6	6,9	14,5
Испания	4,7	9,4	14,1
Италия	4,6	9,0	13,6
Финляндия	5,3	8,2	13,5
Великобритания	4,7	8,5	13,2
Люксембург	3,0	7,3	10,3
Греция	—	9,5	н/д
Всего ЕС-27	4,9	9,4	14,3

Источник: СЕЕР, 2010. Р. 27.

**Образование и экономический рост:  
опыт ведущих стран ЕС**

Как уже отмечалось, в ЕС нет единой политики в отношении человеческого капитала, а его развитие, особенно на базовом уровне, осуществляется по национальным лекалам. При этом заложенная в основу Стратегии «Европа-2020» цель — обеспечить определенный уровень образования для достижения устойчивого роста параллельно с повышением благосостояния (индивидуального и коллективного, материального и нематериального) — влияет на политические решения, принимаемые на всех уровнях, включая общеевропейский.

Развитие человеческого капитала означает мобилизацию государственных и частных ресурсов — от воспитания в семье до обучения на протяжении всей жизни (*life-long learning*). В ЕС в соответствии с национальными особенностями и традициями разработаны ориентиры общей политики в сфере школьного образования, поскольку вопрос о готовности населения участвовать в экономике знаний остается открытым.

Следует признать, что эволюция школьной системы в направлении демократизации, дифференциации, диверсификации сама по себе не гарантирует социальной мобильности, не создает «социального лифта». Государство пытается решить эту неблагоприятную для развития человеческого капитала проблему.

Так, во Франции с начала 1980-х годов в неблагополучных предместьях с большой долей иммигрантов созданы «зоны приоритетного образования» (*zones d'éducation prioritaires, ZEP*). Эти зоны получают дополнительное целевое финансирование, чтобы обеспечить выравнивание в системе школьного обучения путем положительной дискриминации. Для борьбы с социальным неравенством *ZEP* предусматривают «педагогическую дифференциацию», создание «двухскоростной школьной системы». Всего насчитывается 563 *ZEP* (10% от числа учащихся) (Pantazis, Gordon, 2001. Р. 96), их контролируют 30 региональных административных структур.

В Нидерландах с 1986 г. в рамках государственной политики в области образования (*Educational priority policy, OVB*) действуют 70 «зон приоритетного образования».

В Великобритании в 1991 г. принят План модернизации национального образования. В нем обнародована новая концепция роли государства в образовании, согласно которой «время всем управлять, все контролировать закончилось» (Hatcher, Leblond, 2001. Р. 5). В 1998 г. на местном уровне для повышения стандартов школьного обучения в отсталых районах созданы на началах ГЧП «образовательные зоны действия» (*Education action zones, EAZ*). Их число составляет 25, в каждой по 15 начальных и 3 средних школы (Pantazis, Gordon, 2001. Р. 93). Эта политика соответствует Новой системе государственного управления (*New public management, NPM*), нацеленной на экономию бюджетных средств (Клинова, 2011. С. 249).

Основой концепции подобных зон выступают социальная составляющая, партнерство между школой и родителями. Но приходится признать, что и во Франции (где *ZEP* финансирует государство), и в Великобритании (где в этих целях привлекают средства частного сектора) рассмотренная схема оказалась недостаточно результативной. Более того, подобные проекты можно считать попыткой «решить проблему 1990-х годов методами 1960-х» (Plewis, 1998. Р. 71).

Безусловно, образование влияет на перспективы увеличения доходов в будущем, но его способность обеспечить продвижение по социальной лестнице представляется ограниченной, поскольку определяется не только материальными, но и нематериальными факторами, в частности принадлежностью к определенным социальным слоям. В сочетании с нематериальными факторами человеческий капитал становится конкурентным преимуществом при работе в команде, выступая в форме социального капитала. Это повышает требования к организации управления, развитию индивидуальных и коллективных компетенций, особенно если рабочий процесс организован с применением новейших технологий. Связь между человеческим капиталом и способностью к инновациям, которые все больше определяют конкурентоспособность экономики, обретает более широкий смысл и не сводится к уровню образования.

Инновационную экономику ЕС формируют представители ряда креативных сфер деятельности, в том числе математики, инженеры, специалисты ИКТ. Их объединяет производство неосязаемых благ — идеи, знания, информация. Креативные сферы деятельности оказывают существенное позитивное влияние на прирост ВВП на душу населения (European Commission, 2010b. Р. 13–14).

В современных условиях человеческий капитал превращается в особое конкурентное преимущество, обеспечивая «интеллектуализацию» международных экономических отношений. Так, во Франции 88% компаний из перечня *SAC 40* заявили о подписании между-

народных или региональных договоров о разработке и внедрении стратегий в сфере человеческого капитала на наднациональном уровне, в дочерних структурах<sup>6</sup>.

Это особенно важно, поскольку европейские предприятия, сталкиваясь с обострением конкуренции на мировых рынках, не могут ограничиваться производством просто качественной продукции, продавая ее по конкурентным ценам. Они вынуждены быстрее конкурентов реагировать на запросы потребителей, в частности, оптимизировать управление человеческим капиталом. Развитие трудовых навыков, повышение квалификации и на этой основе — производительности труда содействуют росту эффективности предприятий. Респектабельные компании (с большим человеческим капиталом. — *М. К. и Е. С.*), по данным *McKinsey*, работают достаточно эффективно, несмотря на ошибки менеджмента (Guillard, Roussel, 2005).

Чтобы компания была прибыльной и конкурентоспособной, необходимо мотивировать персонал на достижение конечного результата. Важна система вознаграждения и конвертации индивидуального капитала в коллективный. Сотрудники, рассматриваемые как партнеры, должны быть «причастны к принятию касающихся их решений, получать помощь в профессиональной подготовке, финансово заинтересованы в результатах своего труда, поддержаны в карьерном росте» (MEDEF, 2009. Р. 25). Однако предприятие — не собственник своих сотрудников, даже если оно содействовало развитию их человеческого капитала (профессиональное обучение, повышение квалификации и т. д.).

Эксперты обсуждают влияние структуры налогообложения на мобильность человеческого капитала, который, как и всякий капитал, имеет способность к переливу, особенно в долгосрочной перспективе. Практика показывает, что он весьма чувствителен к изменениям ставок подоходного налога, налогов на капитал (Neckman, Jacobs, 2009. Р. 5).

Говоря о возможном повышении налогов «на богатых», Э. Коэн (Национальный Центр научных исследований, Франция) призвал «не поддаваться магии малых чисел». Эта «магия» нам представляется ложной. Хотя предложенное в ходе избирательной кампании новым президентом Франции Ф. Олландом (представляющим Социалистическую партию) налоговое новшество затронет лишь 4 тыс. человек из 65 млн населения страны, тут важно не количество, а качество вклада этой категории граждан в экономику.

Действительно, в ЕС к группе «богатых» относится упомянутый креативный класс, который «двигает» инновационную экономику. Ужесточение налоговой политики заставляет предпринимателей покидать страну. Состоятельные граждане — бизнесмены, квалифицированные специалисты — переезжают в Бельгию, Швейцарию, где создают предприятия, рабочие места. Такая политика государства подталкивает бизнес к бегству от налогов. Капитал (в том числе человеческий) уходит из страны, а межстрановые соглашения об обмене информацией на деле оказываются малоэффективными.

---

<sup>6</sup> La «valorisation du capital humain» peine à passer de la parole aux actes // Le Monde. 2012. 11.01.



Так, из 230 запросов министра бюджета и финансов Франции за 8 месяцев 2011 г. ответы получены лишь на 30% (Chavagneux, 2011). Причем они не отличались полнотой информации. Предложение обложить налогом доходы свыше 1 млн евро по ставке 75% резонно названо контрпродуктивным. В итоге «бедные беднеют», а экономика лишается конкурентных преимуществ<sup>7</sup>.

Выгоды от образования общество получает не только в виде налоговых отчислений. Следует отметить и упомянутые ОЭСР *не поддающиеся прямой количественной оценке положительные экстерналии*. На микроэкономическом уровне образование повышает индивидуальную продуктивность, зарплату и занятость. Эволюция организации и технологий производства все больше стимулирует профессиональный успех индивидуумов и общества в целом. В макроэкономическом плане прослеживается связь между общим уровнем образования населения и долговременными темпами роста экономики.

### Измерение и оценка отдачи от человеческого капитала

Понятие «капитал», в том числе человеческий, подразумевает окупаемость вложенных средств, а значит, возможность количественного измерения, включая денежное. Из 24 нормативов, принятых Советом министров экономики и финансов ЕС (ЭКОФИН), непосредственно к категории человеческого капитала относятся 4 (см. табл. 5).

Т а б л и ц а 5

#### Основные критерии измерения человеческого капитала

Критерий № 7	Расходы на НИР: совокупные и по источникам формирования; доля выпускников — специалистов по точным наукам; доля занятых в высокотехнологичных услугах; занятость в обрабатывающей промышленности средней и повышенной наукоемкости
Критерий № 9	Обеспеченность домашних хозяйств интернетом; широкополосная связь
Критерий № 23	Совокупные расходы на обучение одного студента; госрасходы на образование; расходы на третичное* образование по источникам; доля населения с третичным образованием
Критерий № 24	Доля женщин — специалистов по точным наукам; среднее количество изучаемых иностранных языков; доля иностранных студентов в вузах и ссузах

\* Высшее и среднее специальное образование (вузы и ссузы).

Источник: Mulatero, Riela, 2006. P. 5–7.

Для оценки человеческого капитала в Европе используют Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанный в рамках Программы развития ООН. ИРЧП делит страны по шкале от 0 (самое слабое развитие) до 1 (самое высокое развитие человека). В 2011 г. высший ИРЧП был у не входящей в ЕС Норвегии (0,943).

<sup>7</sup> Promesses d'impôts. 2012. 01.03. [www.france5.fr/c-dans-l-air/economie/promesses-dimpots-35588?video=reponse](http://www.france5.fr/c-dans-l-air/economie/promesses-dimpots-35588?video=reponse).

Группа с очень высоким ИРЧП включает 25 стран ЕС, кроме Румынии и Болгарии. Они входят в группу с высоким ИРЧП, как и следующая за Белоруссией Россия (United Nations, 2011. P. 127–128).

Оценка вложений в человеческий капитал имеет две особенности. С одной стороны, доходность может измеряться не только результатами (дивидендами), но и ростом стоимости активов. Корреляцию акционерной стоимости компании и эффективности ее человеческого капитала отражает Индекс человеческого капитала: чем лучше им управляют, тем выше дивиденды акционеров<sup>8</sup>.

С другой стороны, доходность от инвестиций получает тот, кто их осуществлял. В среднем по миру вложения в образование дают 5–15% дополнительных доходов за каждый год обучения (Hartog, 1999).

Например, в Бельгии благодаря наличию диплома о третичном образовании (по сравнению с дипломом о среднем образовании) преимущества в зарплате достигают 30%, а в Венгрии — даже 117%. В гендерном аспекте в возрасте 25–64 лет в Испании, Ирландии, Нидерландах, Великобритании преимущества в зарплате больше для женщин, чем для мужчин (при наличии диплома о третичном образовании). В других странах ЕС тенденция иная (кроме Бельгии, где гендерные возможности одинаковы). Разница в доходах по этому принципу при равном уровне образования остается существенной и отчасти объясняется различиями в выборе профессии, продолжительности рабочего дня, частичной занятости.

Наблюдаются не только гендерные, но и региональные различия. Так, положительное влияние диплома на уровень занятости в Бельгии более выражено во фламандской (промышленно развитой) части. Положение лиц с низким уровнем образования хуже во франкоязычной части страны. Это подтверждает взаимосвязь уровня образования и конкурентоспособности работников на рынке труда.

Ключевой проблемой выступает измерение *общественной* отдачи от человеческого капитала. В странах ОЭСР дополнительный год обучения приводит к увеличению производительности труда в средне- и долгосрочной перспективе на 4–7% (OCDE, 2001. P. 4). Однако выгода для индивидуумов выше, чем для общества, поскольку среднее образование в основном субсидируется государством или вообще бесплатное (Hartog, 1999). Наибольшую отдачу обеспечивает начальное (базовое) образование. Среднее образование дает меньший доход, чем начальное; высшее — больший, чем среднее. Примерно  $\frac{1}{3}$  доходов от вложений в человеческий капитал обусловлена более высокими интеллектуальными способностями (*higher intellectual capacity*).

Проведенное в Португалии среди мужчин исследование показало: при выполнении работы, соответствующей образованию работника, дополнительная доходность составляет 13% зарплаты за каждый год обучения сверх средней по стране его продолжительности. За год обучения *сверх* требуемого минимума прирост дохода равен 10%. Другими словами, если работник учился 16 лет, а работа требует 14, то доходность за 14 лет будет выше средней на 13% за каждый год сверх среднего по стране показателя, а за каждый из двух оставшихся — по 10%.

Годы, потраченные на получение образования сверх требуемого для данной работы уровня, в любом случае приносят в ЕС доход как минимум 4% в год в реальном выражении (Hartog, 1999). Таким

---

<sup>8</sup> Human Capital Index (HCI). [www.valuebasedmanagement.net/methods\\_hci.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_hci.html).

образом, «сверхобразование» имеет для работника ощутимую материальную отдачу.

Исследования отдачи от образования показывают, что мотивация к его получению для индивидуума выше, чем стремление государства инвестировать в обучение; а также выше, чем для общества. Однако оценка значимости образования для общества нам представляется неточной. Если говорить о денежном измерении, то финансовая отдача для индивидуума, безусловно, важна. Но в эпоху глобализации и построения инновационной экономики страна выигрывает, если население занято квалифицированным трудом (в обрабатывающей промышленности, ИКТ). 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. Сегодня в авиакосмической отрасли, судостроении, ОПК и 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.

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 (Капелюшников, 2012. С. 144). По опросам ВЦИОМ, в 2011 г. 74% россиян хотели бы видеть своих детей дипломированными специалистами, что на 6 п. п. больше, чем в 2002 г.<sup>9</sup>

Однако не менее  $\frac{1}{3}$  всех работников с третичным образованием выполняют в России работу, не требующую высокой квалификации, что свидетельствует о нерациональном использовании человеческого капитала (Капелюшников, 2012. С. 146). В этом случае есть опасность его обесценения. Российские работодатели предпочитают нанимать персонал с высшим образованием, даже если это избыточно для выполняемых им функций (Насыров, 2012).

Сравнение уровня образования индивидуума с требуемым для выполнения определенной работы в ЕС тоже выявляет несоответствия: оно может быть излишне высоким или недостаточным. Такая разновидность обесценения рабочей силы, как «сверхквалификация» — когда лицо выполняет функции, не требующие знаний и навыков, которыми оно обладает, остается малоисследованной, хотя с этим, по оценкам, сталкиваются 10–30% занятых (Guillard, Roussel, 2005).

<sup>9</sup> wciom.ru/index.php?id=459&uid=112597.

Традиционная экономическая теория признает важную роль в производстве количественных и (во все большей мере) качественных характеристик человеческого капитала. Многие компании оценивают его как долю дипломированных специалистов, численность занятой молодежи с высоким образовательным уровнем и т. д. (в частности, *Grandvision, Skandia, Deutsche Bank*). В задачи их кадровых служб входит поощрение развития человеческого капитала (профессиональное обучение, индивидуальное повышение квалификации и др.).

Теории человеческого капитала оппонирует детерминистская, по нашему мнению, теория фильтра, или рыночных сигналов. Согласно ей, важно не столько образование, сколько «бумажка» (*label*) — свидетельство или сертификат об образовании для предъявления работодателю. Тем самым ставится под сомнение заинтересованность общества в выделении значительных государственных средств на образование, а затраты предлагается переложить на индивидуумов. В обоснование приводится пример учащихся, которые прошли курс обучения, но не сдали квалификационные экзамены. Не обладая дипломами, они тем не менее зарабатывают значительно больше тех, кто вообще не проходил обучение, хотя их заработок и ниже, чем у дипломированных коллег. Недостаток формального образования, согласно теории фильтра, может быть компенсирован личными качествами, обучением без отрыва от работы и т. д.

При всей неоднозначности теория фильтра может выступать в качестве дополнительного механизма, который позволяет ориентироваться на рынке труда и работодателю, и работнику. Обе теории — и человеческого капитала, и фильтра — следует рассматривать «не столько как противоположные, сколько как взаимодополняющие подходы» (Капелюшников, 1998). Как представляется, в России зачастую работает скорее теория фильтра, хотя формально наша страна входит в число лидеров по накопленному человеческому капиталу.

### **Служебный рост и расходы на образование**

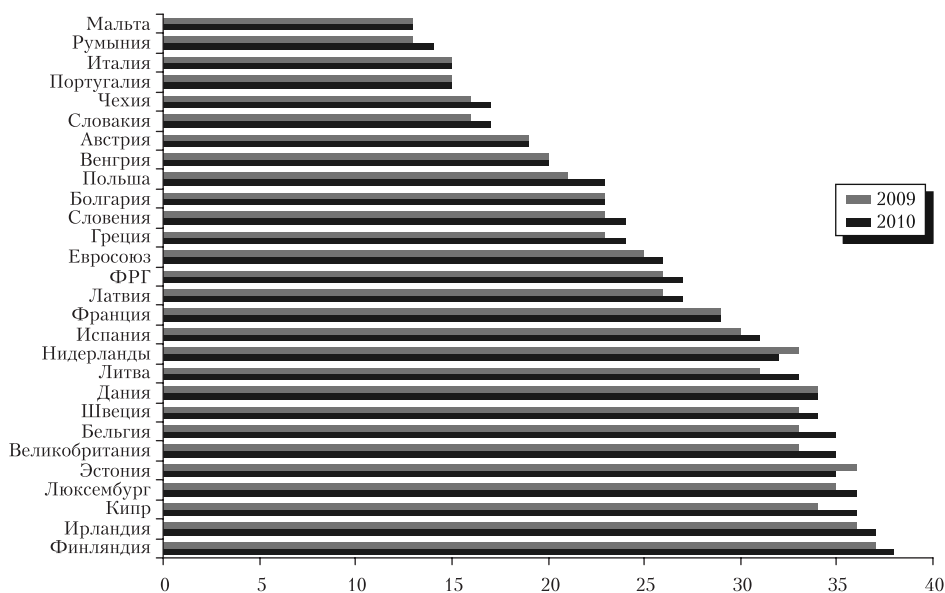
В XXI в. увеличилась длительность обучения, высшее образование стало еще более массовым. В ходе кризиса 2008—2009 гг. страны ЕС не упустили возможности повысить уровень образования экономически активного населения. В 2009—2010 гг. в странах ЕС, входящих в ОЭСР, доля специалистов с высшим образованием в возрасте 25—64 года составляла в среднем 27%. В 2010 г. лидировали Финляндия (38%), Ирландия (37%), Кипр (36,0%) (см. рис.).

В то же время глобальный кризис увеличил риск маргинализации, обесценения человеческого капитала. Безработица молодежи в возрасте до 25 лет в странах ЕС составила в 2008—2011 гг. в среднем 20%. В 2011 г. максимум был зафиксирован в Испании (46,4%), минимум — в Нидерландах (7,6%)<sup>10</sup>. О востребованности квалифици-

---

<sup>10</sup> Country Statistical Profiles: Key tables from OECD 2011—2012. [www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd\\_20752288;jsessionid=9pf9efpf8ps28.delta](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd_20752288;jsessionid=9pf9efpf8ps28.delta).

**Доля лиц с высшим образованием (25—64 года)  
в экономически активном населении ЕС, 2009 и 2010 гг. (в %)**



Источник: European Commission, 2011. P. 19.

Рис.

рованных работников свидетельствует то, что среди дипломированных специалистов безработица длится меньше (до кризиса — несколько недель), а у малоквалифицированных лиц дольше — год и более. У имеющих большой человеческий капитал специалистов в ЕС выше зарплаты, и они менее подвержены безработице. Соискателю с высокой квалификацией легче искать работу. В 2005 г. в среднем по ЕС норма безработицы среди обладателей дипломов о третичном образовании была примерно на 8 п. п. ниже по сравнению с не имевшими среднего образования (Debande, Vandenberghe, 2008. P. 71).

Как справедливо и эффективно распределить финансирование человеческого капитала между индивидуумом и налогоплательщиком, то есть частные и государственные инвестиции? При всех выигрышах индивидуума (включая нематериальные преимущества — удовлетворение работой, продвижение по служебной лестнице, более продолжительная карьера) именно государство вносит весомый вклад в финансирование образования. Тем самым закладываются основы будущего роста и конкурентоспособности экономики.

Согласно данным таблицы 6, в 2008 г. максимальная доля государственных расходов на третичное образование в совокупных расходах государства, а также в ВВП отмечена в Скандинавских странах — Дании, Финляндии, Швеции. В среднем в ЕС-21 (входящих в ОЭСР) в период кризиса доля расходов на образование всех уровней в совокупных расходах государства имела тенденцию к снижению.

В то же время относительно ВВП этот показатель в ЕС несколько повысился (см. табл. 7). Различия в расходах на образование по странам, а также между государственным и частным секторами отражают

**Совокупные государственные расходы на образование  
в странах ЕС-21, входящих в ОЭСР (1995, 2000, 2008 гг.)\***

Страна	% совокупных расходов государства				% ВВП			
	1995	2000	2008		1995	2000	2008	
	всех уровней	всех уровней	всех уровней	третич- ное	всех уровней	всех уровней	всех уровней	третич- ное
Австрия	10,8	10,7	11,2	3,0	6,1	5,6	5,5	1,5
Бельгия	<i>н/д</i>	12,0	12,9	2,8	<i>н/д</i>	5,9	6,5	1,4
Чехия	8,7	9,5	9,5	2,3	4,8	4,0	4,1	1,0
Дания	12,3	15,4	14,9	4,2	7,3	8,3	7,7	2,2
Эстония	13,9	14,8	14,2	2,8	5,8	5,4	5,7	1,1
Финляндия	11,1	12,5	12,4	3,9	6,8	6,0	6,1	1,9
Франция	11,5	11,6	10,6	2,3	6,3	6,0	5,6	1,2
Германия	8,6	10,1	10,4	2,8	4,7	4,5	4,6	1,2
Греция	5,6	7,3	<i>н/д</i>	<i>н/д</i>	2,6	3,4	<i>н/д</i>	<i>н/д</i>
Венгрия	9,4	10,4	10,4	2,1	5,2	4,9	5,1	1,0
Ирландия	12,2	13,7	13,4	3,1	5,0	4,3	5,7	1,3
Италия	9,0	9,8	9,4	1,7	4,7	4,5	4,6	0,8
Нидерланды	9,1	11,2	11,9	3,3	5,1	5,0	5,5	1,5
Польша	11,9	12,7	11,8	2,4	5,2	5,0	5,1	1,0
Португалия	11,9	12,7	11,2	2,2	4,9	5,2	4,9	0,9
Словакия	9,4	7,5	10,3	2,2	4,6	3,9	3,6	0,8
Словения	<i>н/д</i>	<i>н/д</i>	11,8	2,7	<i>н/д</i>	<i>н/д</i>	5,2	1,2
Испания	10,3	10,9	11,2	2,6	4,6	4,3	4,6	1,1
Швеция	10,9	13,0	13,1	3,5	7,1	7,2	6,8	1,8
Великобритания	11,4	11,0	11,1	1,7	5,0	4,3	5,4	0,8
ЕС-21	10,4	12,8	11,7	2,7	5,3	5,1	5,4	1,3
ОЭСР	11,8	12,7	12,9	3,0	5,3	5,2	5,4	1,3
Россия	<i>н/д</i>	10,6	<i>н/д</i>	<i>н/д</i>	<i>н/д</i>	2,9	4,1	0,9

\* Прямые государственные расходы на образовательные учреждения плюс субсидии государства домохозяйствам и другим частным лицам.

Источник: Education at a Glance 2011: OECD Indicators. P. 254.

специфику национальных образовательных систем. Различия данных Евростата и ОЭСР связаны с особенностями расчетов и не превышают статистической погрешности.

Самая высокая доля совокупных расходов на образование в ВВП с выраженной тенденцией к росту на Кипре и в Великобритании. В среднем по ЕС-27 она в первое десятилетие XXI в. (до 2008 г.) увеличилась с 5,49 до 6,21%, причем преимущественно за счет государства.

Человеческий капитал на протяжении жизни требует дополнительных вложений для повышения квалификации, в том числе в форме накопления опыта работников. Другими словами, имеет место «износ наоборот», или «с обратным знаком» (Марцинкевич, 2011. С. 125; Щетинин, 2003. С. 60–61).

Подобный тезис иллюстрирует пример Франции. Шире использовать опыт старшего поколения призвал предпринимателей бывший президент страны Н. Саркози. В период его правления занятость лиц в возрасте 55–64 года выросла с 38,2 до 40,9%, особенно в 2010–2011 гг. Он обязал работодателей под угрозой санкций в размере 1% фонда оплаты труда заключать договоры найма с лицами старших возрастов,

## Расходы на образование в ЕС (% ВВП)

Страна	1999			2008		
	государство	частные	всего	государство	частные	всего
Бельгия	6,0 <sup>а</sup>	0,27	6,27	6,46	0,37	6,83
Болгария	4,02	0,56	4,58	4,61	0,58	5,19
Чехия	3,97	0,53	4,5	4,08	0,57	4,65
Дания	8,11	0,27	8,38	7,75	0,55	8,3
Германия	4,51	1,01	5,52	4,55	0,70	5,25
Эстония	6,74	0,38 <sup>д</sup>	7,12	5,67	0,30	5,97
Ирландия	3,34	0,25	3,59	5,62	0,34	5,96
Греция	3,25	0,23	3,48	4,00 <sup>д</sup>	0,26 <sup>д</sup>	4,26
Испания	4,38	0,92	5,30	4,62	0,66	5,28
Франция	5,81	0,49	6,30	5,58	0,60	6,18
Италия	4,47	0,46	4,93	4,58	0,41	4,99
Кипр	5,36	2,51	5,87	7,41	1,35	8,76
Латвия	5,77	0,57	6,34	5,71	0,60	6,31
Литва	6,37	0,46 <sup>з</sup>	6,83	4,91	0,52	5,43
Люксембург	4,13 <sup>а</sup>	н/д	–	3,15 <sup>ж</sup>	н/д	–
Венгрия	4,66	0,63	5,29	5,10	0,54 <sup>е</sup>	5,64
Мальта	4,43	0,26	4,69	6,01	0,31	6,32
Нидерланды	4,90	0,84	5,74	5,46	0,92	6,38
Австрия	5,86	0,30	6,16	5,46	0,50	5,96
Польша	4,79	0,15	4,94	5,09	0,74	5,83
Португалия	5,43	0,07	5,5	4,89	0,49	5,38
Румыния	3,37	0,31	3,68	4,25 <sup>ж</sup>	0,50 <sup>ж</sup>	4,75
Словения	5,89 <sup>а</sup>	0,82 <sup>а</sup>	6,71	5,22	0,63	5,85
Словакия	4,18	0,09	4,27	3,59	0,70	4,29
Финляндия	6,08	0,13	6,21	6,13	0,15	6,28
Швеция	7,30	0,19	7,49	6,74	0,17	6,91
Великобритания	4,47	0,82	5,29	5,36	1,72	7,08
ЕС-27	4,86	0,63 <sup>б</sup>	5,49	5,46	0,75	6,21

<sup>а</sup> 1997; <sup>б</sup> 2000; <sup>в</sup> 2001; <sup>з</sup> 2003; <sup>д</sup> 2005; <sup>е</sup> 2006; <sup>ж</sup> 2007.

Источник: [epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/).

но не смог запретить их увольнять. Вот почему параллельно с постепенным ростом занятости на 55% в этой возрастной группе с 2007 г. выросла и численность ищущих работу (в возрасте свыше 50 лет), что втрое больше, чем среди лиц моложе 25 лет. Для сравнения: число безработных всех возрастов увеличилось на 30% (Landré, 2011). Саркози дополнительно предложил приостановить как минимум на полгода уплату взносов в фонд социального страхования при найме на работу лиц старшей возрастной группы<sup>11</sup>. По оценкам, во Франции в предстоящие пять лет доля старших возрастов в занятости вырастет (MEDEF, 2009. P. 21).

Экономический рост и благосостояние, достигнутые в странах ЕС в немалой степени благодаря накопленному человеческому капиталу, способствуют развитию личности. Институциональное и социальное окружение — переменная, которая положительно коррелирует с уровнем благосостояния. Велика также роль общественных институтов и органов государственного управления, вовлеченности в политическую жизнь, дове-

<sup>11</sup> Nicolas Sarkozy veut lutter contre le chômage des seniors // Le Monde. Mars 19.

рия к госструктурам. При этом, как ни парадоксально, экономический рост далеко не всегда сопровождается увеличением субъективного удовлетворения жизнью.

Так, в Бельгии при росте реального ВВП на душу населения с середины 1970-х годов на 80% удовлетворенность жизнью снизилась в среднем на 8,8 п. п. Это связывают в частности с неравенством в доходах. Увеличение коэффициента Джини на 10 п. п. сокращает в Европе на 5,2 п. п. долю лиц, заявляющих о полной удовлетворенности жизнью (в США — на 2,5 п. п.) (Debande, Vandenberghe, 2008. P. 80). Следовательно, в Европе на усиление неравенства реагируют острее.

\* \* \*

О необходимости трансформировать государство всеобщего благосостояния в государство — социального инвестора в ЕС заявляли еще в конце 1990-х годов. Тогда это рассматривали в качестве третьего пути между неолиберализмом и послевоенным «государственным социализмом». При реализации подобной стратегии используется и партнерство государства и частного капитала (Giddens, 1998). Глобальный финансово-экономический кризис 2008—2009 гг. и текущий долговой кризис еврозоны усилили запрос на подобные реформы в ЕС.

И в ЕС, и в России государство инвестирует в человеческий капитал. В нашей стране с учетом сильного имущественного расслоения населения государство обязано финансировать образование (отчасти и высшее!), чтобы возможность занять более высокое положение в обществе с помощью «социальных лифтов» не стала «исчезающим воспоминанием» (Кондратьев, 2012. С. 20).

И Евросоюз, и Россия располагают значительным человеческим капиталом. И перед ЕС, и перед РФ стоит задача выработать эффективную концепцию управления и рационального использования ЧСК. При этом в Евросоюзе имеется бóльшая ясность по данному вопросу, о чем свидетельствует обширная документально-исследовательская база (как на национальном, так и наднациональном уровнях). В России же четкой стратегии в этой области до сих пор нет. При декларируемом упоре на инвестиции в новые технологии, коренное обновление производственных мощностей, признании значимости человеческого капитала пока не наблюдается отхода от энергосырьевого курса. Окончательный выбор еще не сделан?

### *Список литературы*

- Борко А. (ред.) (2010). Европейский союз: факты и комментарии / Под ред. Ю. А. Борко (отв. ред.) и др. Вып. 59. Январь—Март. [Borko A. (ed.) (2010). The European Union: Facts and Comments. Iss. 59. January—March.]
- Дынкин А. (2003). Конкурентоспособность России в глобальной экономике / А. А. Дынкин, Ю. В. Куренков, Ю. Л. Адно и др. М.: Международные отношения. [Dykin A. (2003). Russia's Competitiveness in the Global Economy / A. A. Dykin, Yu. V. Kurenkov, Yu. L. Adno et al. Moscow: Mezhdunarodnye Otnosheniya.]
- Капелюшников Р (1998). Теория человеческого капитала. www.libertarium.ru/10624. [Kapelyushnikov R. (1998). The Theory of Human Capital.]



- Капелюшников Р. И.* (2012). Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? // Вопросы экономики. № 3. [Karylyushnikov R. I. (2012). Demand and Supply of Skilled Labor in Russia: Who Ran Faster? // Voprosy Ekonomiki. No 3.]
- Клинова М. В.* (2011). Государство и частный капитал: от теории к практике взаимодействия в европейских странах. М.: Магистр. [Klinova M. V. (2011). State and Private Capital: From Theory to Practice Cooperation in European Countries. Moscow: Magistr.]
- Кондратьев В. П.* (2012). Капитализм в кризисе или кризис капитализма? // Прямые инвестиции. № 4. [Kondratiev V. P. (2012). Capitalism in Crisis or the Crisis of Capitalism? // Pryamye Investitsii. No 4.]
- Коротков А. В., Онишко Е. В., Редченко А. И.* (2010). Индикативный анализ в исследованиях человеческого капитала // Вестник МГИМО-Университета. № 6. [Korotkov A. V., Onishko E. V., Redchenko A. I. (2010). Indicative Analysis in Research of Human Capital // Vestnik MGIMO-University. No 6.]
- Марцинкевич В. И.* (2011). Человек из прошлого века (мемуар «индивидуалиста»). М.: ИМЭМО РАН. [Martsinkievich V. I. (2011). Man of the Last Century (Memoir of «Individualist»). M.: IMEMO.]
- Насыров Е.* (2012). Нет жизни без диплома // Московские новости. 14 марта. [www.hse.ru/news/1163611/49368854.html](http://www.hse.ru/news/1163611/49368854.html). [Nasyrov E. (2012). There Is No Life without a Diploma // Moskovskie Novosti. March 14. [www.hse.ru/news/1163611/49368854.html](http://www.hse.ru/news/1163611/49368854.html).]
- Щетинин В. П.* (2003). Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // МЭиМО. № 8. [Shchetinin V. P. (2003). The Human and Material Capital: Difference and Similarity // MEiMO. No 8.]
- Chavagneux Chr.* (2011). La France relance la lutte contre les paradis fiscaux // Alternatives économiques. 24.11. [alternatives-economiques.fr/blogs/chavagneux/2011/11/24/la-france-relance-la-lutte-contre-les-paradis-fiscaux/](http://alternatives-economiques.fr/blogs/chavagneux/2011/11/24/la-france-relance-la-lutte-contre-les-paradis-fiscaux/).
- Debande O., Vandenberghe V.* (2008). Investir dans le capital humain. Louvain-la-Neuve: Academia.
- CEEP (2010). Public Services in the European Union & in the 27 Member States.
- European Commission (1996). Services of General Interest in Europe. Communication from the Commission.
- European Commission (2002). European Competitiveness Report 2002.
- European Commission (2003). Building the Knowledge Society: Social and Human Capital Interactions.
- European Commission (2005). Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008).
- European Commission (2010a). Europe 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth.
- European Commission (2010b). European Competitiveness Report 2010.
- European Commission (2011). Recent Developments in European Higher Education Systems. [ec.europa.eu/education/higher-education/doc/wp0911\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/wp0911_en.pdf).
- European Council (2000). Lisbon European Council, March 23–24. Presidency Conclusion. [consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm](http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm).
- European Council (2003). Council Resolution of 15 July 2003 on Social and Human Capital: Building Social and Human Capital in the Knowledge Society: Learning, Work, Social Cohesion and Gender // Official Journal of the European Union. C 175. July 24. P. 3–6.
- Field S.* (2012). L'esprit d'équipe: une condition gagnante pour l'économie ? // l'Observateur OCDE. [www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/242/L\\_esprit\\_d\\_\\_E9quipe\\_:\\_une\\_condition\\_gagnante\\_pour\\_l\\_\\_E9conomie\\_.html](http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/242/L_esprit_d__E9quipe_:_une_condition_gagnante_pour_l__E9conomie_.html).
- Giddens A.* (1998). The Third Way: The Renewal of Social Democracy. Cambridge, MA: Polity Press.
- Guillard A., Roussel J.* (2005). Évaluation et développement du capital humain: un enjeu clé pour l'audit social // EBS Conference Papers. Lille. [www.ebs-paris.com/recherche-communications/josse\\_roussel\\_communications\\_1.pdf](http://www.ebs-paris.com/recherche-communications/josse_roussel_communications_1.pdf).

- Hartog J.* (1999). Human Capital. Behind the Veil of Human Capital // L'observateur OECD. No 215.
- Hatcher R., Leblond D.* (2001). Education Action Zones and Zones d'Education Prioritaires // Keele Paper. June 27–29. [www2.cytanet.com.cy/fanerom-dim/zep/EAZ\\_and\\_ZEP\\_a\\_comparison.pdf](http://www2.cytanet.com.cy/fanerom-dim/zep/EAZ_and_ZEP_a_comparison.pdf).
- Heckman J. J., Jacobs B.* (2009). Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe // IZA Discussion Papers. No 4680.
- Herzog Ph.* (2011). Le facteur clé // Confrontations Europe. No 95. Juill.-Sept.
- Landré M.* (2011). Les chômeurs seniors sont les sacrifiés de la politique de l'emploi // Le Figaro. Mars 3.
- MEDEF* (2009). La place de l'Homme dans l'entreprise. [www.entreprendre-ensemble.com/placedehommedansentreprise.pdf](http://www.entreprendre-ensemble.com/placedehommedansentreprise.pdf).
- Mulatero F., Riela S.* (2006). Human Capital for the Competitiveness of the EU: The Role of National Reform Programmes. July.
- OCDE* (2001). Du bien-être des nations: le rôle du capital humain et social.
- OECD* (2001). The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital.
- Pantazis Chr., Gordon D.* (eds.) (2001). Tackling Inequalities: Where Are We Now and What Can Be Done? Bristol: The Policy Press.
- Plewis I.* (1998). Inequalities in Education: Targets and Education Action Zones // Radical Statistics. Vol. 68. Summer. [www.radstats.org.uk/no068/plewis.pdf](http://www.radstats.org.uk/no068/plewis.pdf).
- Rodrigues M. J.* (2001). The Open Method of Coordination as a New Governance Tool // L'evoluzione della governance europea / M. Telò (ed.). Rome.
- Rodrigues M. J.* (2002). European Commission Conference "Social and Human Capital in the Knowledge Society: Policy Implications". Brussels, October 28–29.
- Storhaye P.* (2001). Le capital humain: définition et enjeux pour l'entreprise. [www.rhinfo.com/actualites/article/details-articles/cat/25/36/15320/79/le-capital-humain-dfinition-et-enjeux-pour-lentreprise](http://www.rhinfo.com/actualites/article/details-articles/cat/25/36/15320/79/le-capital-humain-dfinition-et-enjeux-pour-lentreprise).
- United Nations* (2011). Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All. [hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2011\\_EN\\_Table1.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Table1.pdf).
- Westlund H., Gawell M.* (2012). Building Social Capital for Social Entrepreneurship // Annals of Public and Cooperative Economics. Vol. 83, No 1.

---

## **Human Capital in the European Union: Public and Supranational Context**

*Marina Klinova<sup>1</sup>, Elena Sidorova<sup>2</sup>*

*Authors affiliation:* <sup>1</sup> Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russia); <sup>2</sup> Institute of World Economy and International Relations (Moscow, Russia). Corresponding author: Marina Klinova, [marina.v.klinova@gmail.com](mailto:marina.v.klinova@gmail.com).

The article examines the process of shaping and employment of human capital as a key factor in modern economic development. The interconnection between human capital and economic growth in the European countries is analyzed, as well as the role of human capital for realization of the Strategy "Europe 2020". The significance of European experience for managing human capital in Russia is reviewed.

*Keywords:* human capital, social capital, economic growth, role of the state, education, competitiveness.

*JEL:* E24, H52, H75, I20–I29, J24.