

Громова Н. В., канд. экон. наук, доцент кафедры Управления человеческими ресурсами Московского финансово-промышленного университета «Синергия», NGromova@s-university.ru

Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности современных компаний

Одним из ключевых показателей эффективности процесса формирования в России новой экономики, «экономики знаний», является уровень накопления человеческого капитала. Позиции России в международном рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала, к сожалению, невысоки. Одной из причин низкого значения данного показателя является недостаточная эффективность использования человеческого капитала. Следует отметить, что указанная неэффективность проявляется как на уровне национальной экономики, так и на уровне отдельных компаний. В данной статье рассмотрены различные подходы к интерпретации понятия «человеческий капитал» и выделены его структурные элементы. Определены особенности человеческого капитала и специфические черты, отличающие его от физического капитала. Показано влияние качества человеческого капитала как основного фактора обеспечения конкурентоспособности персонала на показатели экономического развития страны и конкурентоспособность бизнеса. В заключении сформулированы основные направления в части привлечения и развития человеческого капитала, которые будут являться одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности российских компаний и национальной экономики в целом.

Ключевые слова: конкуренция, человеческий капитал, индекс развития человеческого потенциала, конкурентоспособность компании, конкурентоспособность национальной экономики, развитие человеческого капитала, управление талантами.

Введение

На сегодняшний день в России можно выделить два наиболее ценных и эффективных ресурса, на которых базируется отечественная экономика, — это природные богатства и человеческий капитал. Нынешний период развития современного общества можно определить как эпоху знаний, науки, высоких технологий и жесткой внутренней и международной конкуренции. Практически во всех отраслях наиболее значимым фактором развития организации становится ее способность генерировать и практически реализовывать инновационные решения. И если раньше такие принципы работы были необходимы лишь организациям, работающим в сфере наукоемких технологий, то в текущих усло-

виях развития общества это относится уже практически ко всем организациям.

Анализируя практику функционирования современных организаций в начале нынешнего столетия, необходимо отметить, что в последнее время акцент в обеспечении конкурентных преимуществ организаций все чаще и чаще смещается от производственных технологий к технологиям маркетинга, НИОКР, управленческим и финансовым инновациям, а также современным HR-технологиям. И в таких условиях конкурентные преимущества в «физических» условиях производственного процесса становятся не столь приоритетными, как были несколько десятилетий назад. Таким образом, на первое место выходят нематериальные активы организаций: квалификация персонала, навыки и опыт сотрудни-

ков, инновационные возможности организации, ноу-хау.

Основываясь на вышесказанном, следует рассмотреть различные подходы к интерпретации «человеческого капитала» и его структурные элементы, а также определить его значение в обеспечении конкурентоспособности персонала и соответственно конкурентоспособности организации в целом. На основе проведенного исследования сформулированы основные направления развития человеческого капитала организации, которые являются одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности российских компаний.

Человеческий капитал и конкурентоспособность национальной экономики

Впервые о необходимости учета человеческого фактора в создании национального богатства было отмечено еще в 1676 г. английским экономистом Уильямом Петти в «Политической арифметике» [Антология экономической классики, 1993]. Ровно через сто лет, в 1776 г., выходит труд Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов», с которого обычно начинают отсчет политэкономии как науки [Смит, 1962].

Однако только спустя 200 лет, во второй половине XX в., теория человеческого капитала появилась как самостоятельный раздел экономического анализа. Одним из ее основоположников был Гэри Беккер, опубликовавший в 1962 г. статью «Инвестиции в человеческий капитал», а в 1964 г. — монографию «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» [Becker, 1964]. Г. Беккер перенес понятие человеческого капитала на микроуровень и определил его как совокупность навыков, знаний и умений персонала. В качестве инвестиций в работников Беккер учел затраты на образование и обучение. Ученый впервые оценил экономическую эффективность образования прежде всего для самого работника.

Другой известный американский ученый Теодор Шульц внес существенный вклад в становление теории человеческого капитала на начальном этапе ее развития, в ее принятие научной общественностью и популяризацию. Он сделал многое для понимания роли человеческого капитала как основного производительного фактора индустриальной и постиндустриальной экономик [Shultz, 1968].

Научная общественность по достоинству оценила научные исследования и созданные теории человеческого капитала для мировой экономики и науки. За вклад в теорию человеческого капитала 2 раза была присуждена Нобелевская премия — Т. Шульцу в 1979 г. и Г. Беккеру в 1992 г., что свидетельствует о выдающемся вкладе этих ученых в экономическую теорию, а также об огромном значении человеческого капитала на современном этапе развития мирового сообщества.

В процессе экономического развития наблюдается замещение накопления физического капитала накоплением человеческого капитала. Темпы накопления человеческого капитала опережают темпы накопления физического капитала. Процесс накопления человеческого капитала совершенно другой, чем процесс накопления физического капитала [Носкова, 2013].

В настоящее время в научно-исследовательской литературе имеется достаточно много публикаций на тему человеческого капитала, необходимости его развития как главного условия успешной деятельности современной организации. Однако, на наш взгляд, можно выделить ряд факторов, существенно затрудняющих организацию работы специалистов по управлению персоналом на предприятии в этом направлении. Для этого рассмотрим, в чем состоят особенности человеческого капитала, и выделим, какие специфические черты отличают его от физического капитала.

Во-первых, человеческий капитал отличается от физического капитала степенью лик-

видности, так как со временем ценность его возрастает, к тому же человеческий капитал неотделим от его носителя — живой человеческой личности.

Следующей отличительной особенностью является то, что человеческий капитал с трудом поддается диверсификации, поскольку степень отдачи от его использования зависит от потребностей и решений конкретного человека, от его личных интересов и предпочтений, материальной и моральной заинтересованности, ответственности, мировоззрения и, наконец, общего уровня культуры. Как на макро-, так и на микроуровне оказывать влияние на такие характеристики человека практически невозможно. В конечном счете, ни общество в целом, ни конкретные организации не могут влиять на внутреннюю мотивацию своих граждан или сотрудников.

Далее следует отметить, что степень риска вложений в человеческий капитал выше, чем в физический капитал, поскольку реализация человеческого капитала связана с желанием или нежеланием человека трудиться, а также с его трудоспособностью или возможной потерей (полной или частичной) трудоспособности. Также, с одной стороны — человеческий капитал может быть накоплен и имеет свойство расти, а именно — индивидуум может приобретать определенные навыки, способности, может улучшить свое здоровье. С другой же стороны, человеческий капитал на протяжении своей жизни не только приобретает знания, но и изнашивается как физически, так и морально, или человек может заболеть или внезапно умереть.

Если сравнивать физический и человеческий капиталы в части инвестиционного процесса, то следует отметить тот факт, что инвестиционный период для человеческого капитала значительно длиннее, чем для физического капитала. Так, инвестиционный период физического капитала ограничивается максимум пятью годами, а инвестиционный период человеческого капитала мо-

жет совпадать с продолжительностью всей трудовой жизни работника. Данное положение можно подтвердить современной тенденцией в области непрерывного образования как образования *на протяжении всей жизни* — это непрекращающееся получение и развитие знаний и умений, которое длится всю жизнь человека (*Lifelong Learning*). Рассматривая источники инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что это значительные затраты как самого индивидуума, так и общества в целом.

И наконец, оценивая эффект от инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что этот эффект может проявляться в различных формах: рост доходов в виде увеличения заработной платы, повышение должностного или социального статуса в коллективе или обществе, моральное удовлетворение человека и многое другое.

В рамках теории человеческого капитала, появившейся как ответ на изменение макроэкономических тенденций, существует определенная связь между уровнем образования, физическим здоровьем, качеством обучения, объемом производственного опыта и заработной платой. Таким образом, расходы, направленные на повышение качественных характеристик индивида, рассматриваются как инвестиции. То есть эти затраты рассматриваются не как потребительские, а как производственные, так как предполагается, что они со временем многократно компенсируются доходом. В таком ключе человеческий капитал в любом его измерении представляет большую ценность, нежели, к примеру, финансовый капитал, ресурсы и т. д. Осознание и принятие этого факта позволило пересмотреть отношение к социальной политике в первую очередь на уровне отдельных государств. Стремление западных стран к расширению разного рода социальных и образовательных программ (в частности, целевые образовательные программы Евросоюза) убедительно свидетельствует об этом.

Во всех развитых странах человеческий потенциал признан основной движущей силой экономического роста и главной составляющей национального богатства. Российским Правительством 7 февраля 2008 г. была утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации», где отмечено, что «увеличение добавленной стоимости (ВВП) в экономике происходит сегодня в значительной мере за счет интеллектуальной деятельности», т. е. развития человеческого потенциала.

Современная *система официальной статистики* располагает многочисленными методами измерения различных показателей экономической деятельности на уровне макроэкономики. Так, к основным макроэкономическим показателям системы национальных счетов относятся валовый внутренний и валовый национальный продукты, уровень жизни и уровень безработицы, национальное сбережение и многие другие, однако, например, вклад человеческого капитала при создании валового внутреннего продукта измеряется пока недостаточно точно. К примеру, неполно демонстрируется ценность труда и знаний наемных работников, доля человеческого капитала в национальном богатстве страны. В России только с 2008 г. к компонентам ВВП и национального дохода стали относить интеллектуальную собственность и расходы на НИОКР. Таким образом, самый важный ресурс — работник — часто выпадает из сферы измерений в процессе управления экономикой.

Проблема оценки значимости человеческого капитала в различных экономических показателях существует не только в нашей стране, поэтому ООН рекомендовала всем странам мира вести расчет индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). В зарубежной статистике этот индекс еще называют — индекс человеческого развития (ИЧР).

Индекс человеческого развития (*Human Development Index*) — это комбинированный показатель, характеризующий развитие человека в различных странах и реги-

онах мира, который составляется в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и используется при подготовке специальной серии докладов ООН о развитии человека.

Концепция развития человеческого потенциала является одним из наиболее известных интеллектуальных продуктов, разработанных ПРООН. Основными программными элементами проекта являются: концепция развития человеческого потенциала как таковая, а также глобальные, национальные и региональные доклады по этой теме. Доклады о развитии человеческого потенциала ПРООН подготавливаются на региональном, национальном и международном уровнях и разделяются на четыре группы стран: с очень высоким, высоким, средним и низким уровнем ИЧР.

В докладе ПРООН 2014 г. представлены данные по Индексу, рассчитанные по итогам 2013 г. В 2013 г. рейтинг по ИЧР охватывает 187 государств и территорий [Human Development Report, 2014].

Первые позиции в данном отчете занимают страны с очень высоким уровнем индекса человеческого развития. К пятерке лидеров относятся: Норвегия (0,944), Австралия (0,933), Швеция (0,917), Нидерланды (0,915) и Соединенные Штаты Америки (0,911).

Россия входит в следующую категорию стран с высоким уровнем ИЧР и занимает 57-е место (0,778), но при этом уступает таким странам, как Уругвай (50-е место), Беларусь (53-е место) и Румыния (54-е место).

Видов инвестиций в человеческий капитал достаточно много. Однако, по мнению авторов, ключевыми являются инвестиции в образование. Остальные — к примеру, расходы на здравоохранение, повышение мобильности человеческого ресурса и оптимизацию миграции — не менее важны, однако они, как показывает опыт, идут следующими в списке после расходов на образование.

В России улучшение ситуации в сфере образования обрело статус национально-

го проекта. Если рассматривать проблемы российской системы образования с точки зрения сохранения и накопления человеческого капитала, то наиболее проблемными для нашей страны являются дошкольное и высшее образование.

На данный момент в непростых экономических условиях, которые сейчас наблюдаются как в России, так и в целом в мировой экономике, происходит значительное усиление конкуренции, что естественным образом приводит к повышению требований к качеству человеческого капитала. Далее будет целесообразно рассмотреть взаимосвязь между конкурентоспособностью компаний и качеством человеческого капитала.

Взаимосвязь человеческого капитала и конкурентоспособности компании

Особый вклад в теории конкуренции, стратегии и развития компаний внес уже упоминавшийся в данной статье Гэри Беккер, который ввел различия между специальными и общими инвестициями в человеческий капитал и выделил особое значение специального обучения сотрудников, их знаний и навыков. Направленная подготовка сотрудников формирует конкурентные преимущества компании, характерные и значимые особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге ее ноу-хау, имидж и бренд. Таким образом, с одной стороны, сами компании являются инвесторами в человеческий капитал, если хотят быть конкурентоспособными.

Но, говоря о процессе формирования и развития человеческого капитала, мы в первую очередь подразумеваем инвестиции на государственном уровне в национальную систему образования.

Сфера образования входит в число важнейших факторов, которые обеспечивают сохранение и приращение человеческого капитала. В силу того, что человеческий капитал оказывает все большее влияние

на национальную конкурентоспособность, роль качества образования постоянно возрастает. В силу чего можно утверждать, что уже в ближайшее время конкурентоспособность стран на международном уровне будет в первую очередь определяться конкурентоспособностью их систем образования.

Возвращаясь к отечественным реалиям, хотелось бы отметить, что обеспечение конкурентоспособности российской системы высшего образования как на национальном, так и на международном уровне в первую очередь зависит от конкурентоспособности образовательных организаций. Решение данной проблемы сейчас реализуется на государственном уровне в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 29.10.2012 № 2006-р (ред. от 28.12.2012) «Об утверждении плана мероприятий по развитию и повышению конкурентоспособности ведущих университетов России среди мировых научно-образовательных центров».

Российское образование продолжает испытывать сложности в ходе интеграции в мировое образовательное пространство. Проблемными зонами продолжают оставаться: языковой барьер, автономия университетов, подходы к оценке качества образования и др. Политика России в области образования направлена в первую очередь на повышение конкурентоспособности отечественного образования. Ее основу составляют такие инструменты, как реализация стратегических и целевых программ развития образования. В последнее время начал применяться новый инструмент: регулярное участие ведущих российских университетов в международных рейтингах [Громова, Самойлов, Улитина, 2014].

С целью повышения результатов российских вузов в данных рейтингах было принято постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2013 г. № 211 «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности

среди ведущих мировых научно-образовательных центров», в котором утверждён размер господдержки ведущих вузов России на 2013 г. в размере 9 млрд рублей.

Возвращаясь к вопросу об источниках инвестирования в человеческий капитал, необходимо отметить, что после того, как выпускники той или иной образовательной организации попадают на рынок труда уже в качестве молодых специалистов, их развитие на этом не останавливается. Теперь этот вопрос становится «проблемой» тех организаций, в которые они трудоустраиваются.

Функции развития человеческого капитала реализуются в рамках системы управления персоналом компаний, которые в современных условиях становятся ключевым элементом управления деятельностью организации. В свою очередь, персонал является важнейшей составной частью любой организации и представляет собой один из самых ценных ресурсов обеспечения конкурентоспособности и инновационного развития организации [Громова, 2014].

Направления привлечения и развития человеческого капитала на микроэкономическом уровне

Рассмотрев, как на данный момент решаются вопросы развития человеческого капитала на макроуровне, перейдем к рассмотрению данной проблемы в отношении микроэкономики, т. е. на уровне современных организаций.

Непростая ситуация на рынке труда, которая сложилась в России в последнее время, заставляет HR-сообщество пересматривать не только подходы и инструменты в вопросах управления персоналом, но и отношение к персоналу в целом. Российский рынок труда практически с начала 2014 г. находится под существенным влиянием макро- и микроэкономических показателей как отечественной, так и мировой экономики. Ситуация в Украине, присоединение

Крыма, реакция США и стран Евросоюза на происходящие события только усиливают и так непростую ситуацию. В таких сложных и неопределённых условиях практически все компании вынуждены искать новые пути и варианты сохранения своего главного капитала — персонала, который во многом определяет не только конкурентоспособность бизнеса, но и самим фактом его выживания.

Вполне очевидными являются пути повышения уровня и качества человеческого капитала, а соответственно, и уровня эффективности персонала организации. Прежде всего это инвестиции, направленные на формирование непрерывного обучения сотрудников, а также инвестиции, направленные на развитие инновационных и организационных потенциалов компании.

Таким образом, конкурентоспособность персонала можно определить как степень развития комплекса используемых в процессе трудовой деятельности способностей всех сотрудников компании. Это такое свойство персонала, которое характеризует степень удовлетворения потребности субъекта предпринимательской деятельности в рабочей силе. Такая дефиниция позволяет дифференцировать персонал в соответствии с уровнем его потенциальной и реальной полезности для субъектов предпринимательской деятельности [Казаков, 2010].

По мнению аналитиков, главным трендом на рынке труда в ближайшей перспективе станет фокус на эффективность. Следствием данного процесса является необходимость поиска и отбора наиболее талантливых сотрудников с позиций оценки качества человеческого капитала компании.

В условиях экономического спада, демографического кризиса, нехватки квалифицированных кадров и многих других проблем в нашей стране одним из перспективных направлений развития человеческого капитала компании последние несколько лет на российском рынке труда следует назвать такое новое для нашей страны направле-

ние в сфере управления персоналом, как *talent-management*. Девиз «Война за Таланты» (*War for Talents*) впервые был провозглашен в США в конце прошлого века, и только сейчас в России компании стали заниматься привлечением и, главное, удержанием талантов. Это означает, что сейчас именно талант — главный фактор, определяющий качество человеческого капитала и соответственно успех компаний, и что способность компании привлекать, развивать и удерживать таланты будет главным конкурентным преимуществом еще много лет [Майклз и др., 2005].

Термин *talent-management* получил популярность в развитых странах в конце 1990-х годов. Он означает систему поиска, привлечения, оценки и развития талантливых сотрудников. Для зарубежных специалистов в области управления персоналом это целое самостоятельное направление работы и огромное поле для практических исследований и разработок. Согласно закону Парето, 20% усилий достаточно, чтобы получить 80% результата. Применительно к талантам это означает, что примерно одна пятая часть сотрудников создает 4/5 дохода компании. Для обеспечения конкурентоспособности бизнеса такое положение будет идеальным, тогда как реальный процент талантов в компании в среднем колеблется от 8 до 15%. Считается, что если число талантливых сотрудников в компании снижается ниже уровня 5%, то компания обречена на банкротство.

Впервые на Экономическом форуме в Давосе в 2011 г. одна из лидирующих мировых кадровых корпораций Manpower заявила о том, что человечество вступает в новую эпоху — эпоху человеческого капитала (*Human Age*), которая изменит не только мир бизнеса, но и ценностные ориентиры каждого человека. В своем выступлении Председатель Совета Директоров корпорации ManpowerGroup Джеффри А. Джоррес отметил что «человек, его потенциал будут являться наивысшими ценностями в эпоху Human Age. И только обладание таким капи-

талом, как талант, сможет обеспечить компании лидирующее положение в бизнесе».

Именно человек, высокий уровень его образования, профессиональной подготовки, деловой и общественной активности становятся главной движущей силой развития, движения вперед, к постиндустриальному обществу, характерному для стран с развитой рыночной экономикой. В эпоху Human Age в борьбе за лидирующее положение в бизнесе решающим фактором будет являться обладание человеческим капиталом, а не финансовыми ресурсами [Кугел, 2011].

Этот факт подтверждает последнее исследование, проведенное компанией Manpower в 2013 г. и охватывающее более 36 стран и порядка 35 000 работодателей. Результаты этого исследования показывают, что около 30% опрошенных по-прежнему остро нуждаются в талантливых квалифицированных кандидатах, несмотря на высокий уровень безработицы во многих странах [Manpower Talent Shortage Survey, 2013].

Среди современных тенденций российского рынка труда в сфере управления талантами можно отметить следующие: каталогизация талантов, поиск и выявление уникальных способностей у сотрудников, четкая специализация талантов (когда все они имеют свое четкое описание и сферу применения), калькулирование качества талантов (внедрение методов оценки способностей человека). В то же время *talent-management* означает и возможность предоставления всем сотрудникам возможностей для развития и обучения, что как раз и является главным условием обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала и, как следствие, повышение конкурентоспособности компании.

Заключение

Одним из ключевых показателей эффективности процесса формирования в России новой экономики, «экономики знаний» является уровень накопления человеческого

капитала. Позиции нашей страны в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала низкие, что объясняется недостаточной эффективностью использования человеческого капитала как на уровне национальной экономики, так и на уровне отдельных компаний.

Проведенное исследование в очередной раз подчеркивает необходимость развития человеческого капитала как на макро-, так и на микроуровне. Бизнес, государство и общество во главу угла должны ставить работу по привлечению и удержанию талантов и развитию человеческого потенциала.

В качестве основных направлений развития человеческого капитала организации необходимо рассматривать инвестиции в непрерывное обучение персонала, в знания, в организационный и инновационный потенциалы компании. Текущая экономическая ситуация в стране заставляет компании пересматривать свое отношение к персоналу. Следствием данного процесса является необходимость поиска и отбора наиболее талантливых сотрудников с позиций оценки качества человеческого капитала компании.

Выполнение этих условий будет являться одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности современных российских компаний в ближайшей перспективе.

Список литературы:

1. Антология экономической классики: У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. М.: Эконом-Ключ, 1993. С. 311–312.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцгиз, 1962.
3. Баранова И. П. Образование в эпоху HumanAge. Аналитический обзор рекрутинга в России // Кадровый менеджмент. 2013. № 1. С. 50–51.
4. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005.
5. Громова Н. В. Развитие персонала — приоритетное направление повышения конкурентоспособности российских вузов // Современная конкуренция. 2014. № 2. С. 95–103.
6. Самойлов В. А., Громова Н. В., Улитина Е. В. Международные рейтинги университетов — современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство // Научное образование. 2013. № 6 (19) (дата обращения: 28.11.2014).
7. Казаков М. В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства // Современная конкуренция. 2010. № 5. С. 45–51.
8. Коваленко А. И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции «конкурентоспособности» в научных исследованиях // Современная конкуренция. 2013. № 6 (42). С. 65–79.
9. Кугел Ф. Человечество на пороге новой эпохи: Human Age / Ф. Кугел // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. № 6. С. 89–93.
10. Носкова К. А. Основы накопления человеческого капитала // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 4. URL: <http://human.snauka.ru/2013/04/2838> (дата обращения: 05.10.2014).
11. Рубин Ю. Б. Российское предпринимательство как направление российского образования // Современная конкуренция. 2012. № 6 (36). С. 5–8.
12. Рубина М. Ю. Оценка и контроль персонала образовательных учреждений // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 6. С. 124–128.
13. Becker, Gary S. Human Capital. N. Y.: Columbia University Press, 1964.
14. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N. Y., 1968, vol. 6.
15. Human Development Report 2014 — «Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience» URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2014> (дата обращения: 11.10.2014).
16. Manpower Talent Shortage Survey 2013 URL: <http://www.manpowergroup.com> (дата обращения: 28.09.2014).

References:

1. *Antologiya ekonomicheskoy klassiki*: U. Petti, A. Smit, D. Rikardo. Moscow, Ekonom-Klyuch, 1993, pp. 311–312.

2. Smit A. *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov*. Moscow, Sotsegiz, 1962.
3. Baranova I. P. *Obrazovaniye v epokhu HumanAge. Analiticheskiy obzor rekrutiringa v Rossii — Analytical review of recruitment in Russia*, 2013, no. 1, pp. 50–51.
4. Mayklz E., Khendfild-Dzhons Kh., Ekselrod E. *Voyana za talanty*. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber, 2005.
5. Gromova N. V. *Razvitiye personala — prioritetnoye napravleniye povysheniya konkurentosposobnosti rossiyskikh vuzov. Sovremennaya konkurenciya*, 2014, no. 2, pp. 95–103.
6. Samoylov V. A., Gromova N. V., Ulitina E. V. *Mezhdunarodnye reytingi universitetov — sovremennyy instrument integratsii Rossii v mirovoye obrazovatelnoye prostranstvo instrument of integration Russia into the world. Naukovedenie*, 2014, no. 6 (19). Retrieved from <http://naukovedenie.ru/PDF/170EVN613.pdf>.
7. Kazakov M. V. *Rol konkurentosposobnosti personala v konkurencii mezhdru subyektami predprinimatelstva. Sovremennaya konkurenciya*, 2010, no. 5, pp. 45–51.
8. Kovalenko A. I. *Teoreticheskie i metodologicheskie aspekty ispolzovaniya kontseptsii «konkurentosposobnosti» v nauchnykh issledovaniyakh. Sovremennaya konkurenciya*, 2013, no. 6 (42), pp. 65–79.
9. Kugel F. *Chelovechestvo na poroge novoy epokhi: Human Age. Kadrovaya sluzhba i upravleniye personalom predpriyatiya*, 2011, no. 6, pp. 89–93.
10. Noskova K. A. *Osnovy nakopleniya chelovecheskogo kapitala. Gumanitarnyye nauchnye issledovaniya*, 2014, no. 4. Retrieved from <http://human.snauka.ru/2013/04/2838>
11. Rubin Yu. B. *Rossiyskoe predprinimatelstvo kak napravleniye rossiyskogo obrazovaniya. Sovremennaya konkurenciya*, 2012, no. 6 (36), pp. 5–8.
12. Rubina M. Yu. *Otsenka i kontrol personala obrazovatelnykh uchrezhdeniy. Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, 2012, no. 6, pp. 124–128.
13. Becker, Gary S. *Human Capital*. N. Y.: Columbia University Press, 1964.
14. Shultz T. *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. N. Y., 1968, vol. 6.
15. *Human Development Report 2014 — «Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience»*. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2014>.
16. *Manpower Talent Shortage Survey 2013*. Retrieved from <http://www.manpowergroup.com>.

*N. Gromova, Moscow University of Industry and Finance «Synergy», Moscow, Russia,
NGromova@s-university.ru*

The role of human capital in ensuring the competitiveness of modern companies

One of the key performance indicators process of forming Russia's new economy, «knowledge economy» is the level of human capital accumulation. Unfortunately Russia's positions in the international ranking of countries on the Human Development Index are not high. The insufficient efficiency of human capital using is part of the reason the low value of this indicator. It should be noted that this inefficiency manifests at the level of the national economy, and at the level of individual companies. This article describes different approaches to the interpretation of the notion of «human capital» and highlights its structural elements. The features of human capital and the specific features that distinguish it from physical capital are defined. It shows the effect the quality of human capital as a major factor for competitiveness personnel has on economic development indicators and competitiveness of business. Main directions in the area of raising and development of human capital, which will be a key factor in improving the competitiveness of Russian companies and the national economy in general, are suggested in conclusion.

Keywords: competition, human capital, Human Development Index, competitiveness of the company, competitiveness of the national economy, human capital development, talent-management.