

Научная статья
УДК 338.43.02
DOI: 10.2109/2227-9245-2023-29-3-125-132

Сравнительный анализ развития человеческого капитала сельского хозяйства в России и за рубежом

Андрей Владимирович Глотко¹, Инна Геннадьевна Кузнецова²,
Сергей Александрович Шелковников³

^{1,2}Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск, Россия,

³Новосибирский государственный аграрный университет, г. Новосибирск, Россия

¹ganiish_76@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-0160-6392>,

²finka31081988@list.ru; <https://orcid.org/0000-0001-9077-1578>,

³shelkovnikov1@rambler.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1586-5025>

Информация о статье

Статья поступила
в редакцию 02.03.2023

Одобрена после
рецензирования 08.08.2023

Принята к публикации
11.08.2023

Ключевые слова:

человеческий капитал,
предпенсионный возраст,
реформирование, трудовой
потенциал, квалификация,
цифровизация, научно-
технический прогресс, soft
skills, hard skills

Статья посвящена рассмотрению теоретических вопросов и разработке методических рекомендаций по управлению человеческим капиталом работников предпенсионного возраста. Целью исследования выступают теоретические вопросы и методические рекомендации по управлению человеческим капиталом. Объектом исследования являются процессы, определяющие направления и обеспечивающие эффективность использования человеческого капитала. Применены следующие методы исследования: монографический, абстрактно-логический, социологический, расчётно-конструктивный. Рассмотрена система показателей качества человеческого капитала, принципы стратегии управления человеческим капиталом. Дан анализ развития человеческого капитала в России по сравнению с западными странами. Главной отличительной чертой России от стран Запада является неготовность граждан к самостоятельности софинансирования своих пенсий. На примере зарубежных стран можно сделать вывод, что старшему поколению уделяется большое внимание, их права защищены законодательством. Власти ориентированы на благосостояние и поддержание данной возрастной категории, поскольку понимают важность категории общества в экономической жизни государства. Рынок труда подвержен изменениям в связи с ростом числа новых технологий. Исходя из этих требований, в исследовании затронута та часть людей, которая подвержена наиболее сильному влиянию изменений в инновационных технологиях и других усовершенствований в сфере роста экономической деятельности государства. При изучении понятия «человеческий капитал» и анализе системы управления капиталом на региональном уровне, сделан вывод, что неравномерное развитие регионов влечёт за собой неравномерное использование и управление человеческим капиталом. В статье рассмотрены общие критерии оценки человеческого капитала по России, а также выделены в отдельную категорию человеческого капитала люди предпенсионного возраста и пенсионеры. Область применения полученных результатов: экономика труда, в том числе в сельском хозяйстве, и разработка концепции управления человеческим капиталом работников предпенсионного возраста.

Original article

Comparative Analysis of the Human Capital Development in Agriculture in Russia and Abroad

Andrey V. Glotko¹, Inna G. Kuznetsova², Sergay A. Shelkovnikov³

^{1,2}Novosibirsk State University of Railways, Novosibirsk, Russia,

³Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, Russia

¹ganiish_76@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-0160-6392>,

²finka31081988@list.ru; <https://orcid.org/0000-0001-9077-1578>,

³shelkovnikov1@rambler.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1586-5025>

Information about the article

Received 2 March, 2023

Approved after review

8 August, 2023

Accepted for publication

11 August, 2023

Keywords:

human capital, pre-retirement age, reformation, labor potential, qualification, digitalization, scientific and technological progress, soft skills, hard skills

The article is devoted to the consideration of theoretical issues and methodological recommendations development for the management of human capital of workers of pre-retirement age. The purpose of the research is theoretical questions and methodological recommendations on human capital management. The object of the study is the processes that determine the directions and ensure the efficiency of the use of human capital. The following research methods are used: monographic, abstract-logical, sociological, computational-constructive. The system of human capital quality indicators, principles of human capital management strategy are considered. The analysis of human capital development in Russia in comparison with Western countries is given. The main distinguishing feature of Russia from Western countries is the unwillingness of citizens to independently co-finance their pensions. Using the example of foreign countries, it can be concluded that much attention is paid to the older generation; their rights are protected by legislation. The authorities are focused on the welfare and maintenance of this age category. They understand that this is a very important category of society in the economic life of the state. The labor market is subjected to changes due to the growing number of new technologies. Based on these requirements, the category of people, who are most strongly influenced by changes in innovative technologies and other improvements in the growth of economic activity of the state is paid attention to. Having analyzed the concept of "human capital" and the capital management system at the regional level, it can be concluded that uneven development of regions entails uneven use and management of human capital. The extent to which human capital is developed depends on how rich the region is. The article discusses the general criteria for assessing human capital in Russia, and also identifies people of pre-retirement age and pensioners in a separate category of human capital. The scope of the results obtained are as follows: labor economics and the development of the concept of human capital management of workers of pre-retirement age.

Введение. Для начала остановимся на понятии «человеческий капитал», и почему экономисты во всём мире уделяют большую роль этому понятию. Капиталовложение в рабочую силу было распространено в экономике ещё задолго до перехода к современному этапу развития, однако их нельзя было отнести к инвестициям в человеческий капитал [4].

Экономисты уже в XVI–XVII вв. уделяли особое внимание монетарной ценности населения, человек и его знания не соотносились с экономическим обществом, как специфическим активом производства. На это было две причины: 1) преимущественно аграрный уклад хозяйственной системы; 2) традиционно аналитический характер общественных отношений. Широкие массы населения долгое время оставались безграмотными, а передача знаний и профессиональных навыков

осуществлялась преимущественно в рамках цеховой системы от отца к сыну в течение всей жизни [14].

Цель исследования – теоретические вопросы и методические рекомендации по управлению человеческим капиталом.

Задачи исследования:

- раскрыть теоретические основы формирования человеческого капитала работников предпенсионного и пенсионного возраста;
- разработать методические рекомендации по управлению человеческим капиталом работников предпенсионного возраста.

Объект исследования – процессы, определяющие направления и обеспечивающие эффективность использования человеческого капитала.

Методология и методика исследования. В исследовании применены следующие методы: монографический, абстрактно-логи-

ческий, социологический, расчётно-конструктивный.

Особенности формирования и развития человеческого капитала нашли отражение в исследованиях А. А. Алетдиновой, А. И. Алтухова, И. Л. Воротникова, А. Ф. Дорофеева, З. А. Капелюк, А. В. Козлова и других исследователей.

Результаты исследования и их об- суждения. После окончания первой мировой войны экономика многих стран потерпела значительный урон, и встал вопрос о нехватке знаний, умений и навыков, тогда всё больше экономистов стали говорить о повышении уровня образования людей, странам необходимы специалисты, без которых дальнейшее развитие экономики невозможно. Именно в этот период человеческий капитал стал выделяться как особый ресурс, который также приносит большой вклад в становлении государства.

Неравномерность социально-экономического развития регионов России предопределяет неравномерность формирования и использования человеческого капитала. Комплексное развитие территории свидетельствует о высоком уровне развития человеческого капитала, а в экономически отсталых регионах человеческий капитал, адекватный современным требованиям экономики ещё не сформирован или используется неэффективно [2; 3].

Человеческий капитал оценивается индексом расчёта развития человеческого потенциала. Это интегративный показатель, учитывающий факторы благосостояния населения, факторы здоровья, уровень образования и др. Данная методика используется государственными органами власти в качестве инструмента при оценке качества человеческого капитала.

Система показателей качества человеческого капитала регионов Российской Федерации включает в себя группу демографических показателей, группу природно-экологических показателей, показатели экономического развития, группу показателей здоровья населения [17; 18].

Человеческий капитал невозможно оценить, поскольку в регионе всегда присутствует разный уровень доходов населения, а также неоднородность социальных, промышленных, демографических и иных потребностей. Также на объективность оценки влияет несбалансированность составляющих человеческого потенциала – доход, образование, долголетие. В частности, в России очень вы-

сокий индекс образования – 0,910, в то время как индекс долголетия лишь 0,671, а индекс дохода – 0,703 (некоторые кавказские республики, наоборот, имеют высокий индекс долголетия, но худший индекс образования).

Стратегия управления человеческим капиталом должна базироваться на следующих принципах:

- привлечение на работу извне, либо подготовка собственных специалистов высокой квалификации по приоритетным направлениям;

- создание в организации условий профессионального развития и закрепления работников, особенно обладающих необходимым опытом, квалификацией, положительными нравственными характеристиками и умеющих работать в команде.

Таким образом, эффективность управления человеческим капиталом является основой пенсионных реформ вследствие роста качества человеческого потенциала. Повышение уровня жизни, образования, качества медицинских услуг, улучшение условий жизнедеятельности существенным образом влияют на продолжительность жизни, что привело к корректировке пенсионного возраста.

В настоящее время в России, как и в других странах, идёт большая дискуссия о перспективах развития пенсионной системы, так как она является одним из ключевых моментов экономической и политической жизни в стране [8; 15; 19 ; 20].

Возрастание доли пожилого возраста в составе населения России оказывает значительное влияние на экономические, политические и социальные процессы.

Наша страна входит в число так называемых «демографически старых» государств. По состоянию на 2021 г. в России доля лиц старших возрастных групп составляет в среднем более 20 % (в 36 регионах – 27 %) и с годами будет увеличиваться. Согласно прогнозу Пенсионного фонда России, численность работающих пенсионеров в РФ так же стабильно возрастает: с 14,21 млн чел. в 2022 г. до 15,4 млн чел. [9].

В нашей стране накопилось ряд причин для изменения жизни пенсионеров и людей предпенсионного возраста:

- увеличение их количества и доли в общей численности населения страны;
- ухудшение условий социально-экономического положения этой группы населения;
- выраженная дискриминация населения старших возрастов в различных сферах

(например, в сферах труда, доступа к образованию, получению ряда услуг и особенно – в случае их предложения на коммерческой основе и другое);

– нарастание и закрепление в обществе устойчивых, преимущественно имеющих негативную коннотацию стереотипов в отношении населения старших возрастов.

Фактически исключение населения старших возрастных групп из активной политической, культурной, гражданской и прочих сфер жизни российского общества [16].

Возраст увеличивается, повышается человеческая ценность рабочей силы, так как с возрастом приобретаются навыки и знания. Однако чем ближе пенсионный возраст, тем меньше стоимость человеческого капитала данного сотрудника организации. При уходе на пенсию человеческий капитал стремится к нулю. Считается, что по мере старения человека, стареет и человеческий капитал, так как по прошествии времени здоровье слабеет, знания устаревают, способности теряются, отсутствует желание учиться чему-то новому.

Человеческий капитал со временем подвержен моральному и физическому износу. Отрицательное влияние на уровень человеческого капитала оказывает старение населения. У пожилых людей запас человеческого капитала меньше, чем у молодого поколения. Поэтому если у работодателя встаёт выбор взять на работу молодого прогрессивного, эрудированного сотрудника или взрослого уже со стажем и опытом, но более слабыми мобильными данными и со слабой мотивацией к обучению, работодатель сделает выбор в пользу молодёжи.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом № 350-ФЗ от 3 октября 2018 г. в России начинается постепенное повышение общеустановленного возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости и пенсии по государственному обеспечению. Изменения будут происходить поэтапно в течение длительного переходного периода, который составит 10 лет и завершится в 2028 г. В результате пенсионный возраст будет повышен на 5 лет и установлен на уровне 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин [1].

В отношении работодателей предусматривается административная и уголовная ответственность за увольнение работников предпенсионного возраста или отказ в приеме их на работу по причине возраста. За работодателем также закрепляется обязанность

ежегодно предоставлять работникам предпенсионного возраста два дня на бесплатную диспансеризацию с сохранением заработной платы. Также центры занятости с 2019 г. предоставляют предпенсионерам повышенное пособие по безработице и занимаются программами профессионального переобучения и повышения квалификации. Данный закон встал на сторону людей в возрасте и сделал ставку на опыт, знание и навык.

Пенсионная система в Германии. Возраст выхода на пенсию: 67 лет. Средний размер пенсии: 800 евро. В стране действует так называемый принцип солидарности поколений, который заключается в том, что затраты пенсионного фонда на выплату пенсий компенсируются взносами работающего населения. При этом будущая пенсия работающего населения растёт пропорционально его взносам в соответствующий фонд [5; 10].

Предприниматели и люди таких профессий, как: врачи, учителя, актеры и т. д., – могут не участвовать в государственных страхованиях. Однако большинство из них платят взносы в профессиональные страховые кассы. Немцы, получающие хороший доход, сами выбирают страховые компании и делают отчисления себе на будущую пенсию. Многие предприятия выплачивают своим сотрудникам «пенсии от предприятия». Немцы имеют право выхода на пенсию ранее фиксированного возраста, но для этого необходимо будет выплатить сумму, оговоренную в пенсионном законодательстве, 0,3 % из своих пенсионных накоплений за каждый недоработанный месяц.

Пенсионная система в Китае. Возраст выхода на пенсию: 50–55 лет – женщины, 60 лет – мужчины. Средний размер пенсии: 900–1360 юаней (около 80 долл.) Пенсионное обеспечение в Китае находится в стадии реформирования. Дело в том, что государственной пенсионной системы как таковой в КНР практически не существует. Пенсию получает только каждый четвёртый городской житель. Кому пенсия не выплачивается, по традиции находятся на обеспечении детей. Но время не стоит на месте китайская экономика развивается стремительными шагами, и жителям приходится подстраиваться и многое менять в своей жизни [6; 13].

Необходимо отметить, что старые жители перебираются из сёл в города, ближе к своим детям, но не у всех есть возможность обеспечивать своих родителей, и государство КНР открывает всё больше престарелых до-

мов, где пенсионеры находятся на полном гособеспечении. Работник на протяжении трудовой деятельности перечисляет в пенсионный фонд 8 % суммы от своей заработной платы, а ещё 20 % – его работодатель [11].

Кроме того, каждый человек может открыть свой накопительный счёт. Существуют дополнительные механизмы финансирования пенсий – например, через Национальный фонд социального обеспечения. Второй вид пенсии получают чиновники – им доплачивает государство. Некоторое время назад людям, находившимся на службе государства, начислялась и выплачивалась пенсия из государственной казны, но после волны протестов, их пенсионное содержание также стало формироваться во многом за счёт отчислений. Жители, которые не имеют специально-

го дохода и не работают, получают минимальное содержание от государства.

Пенсионная система в Японии. Возраст выхода на пенсию: 65 лет. Средний размер пенсии: 67 тыс. иен или 700 долл. Обеспечение пенсионеров в Японии существует в трёх видах: государственная, профессиональная и единовременное пособие. Государственная пенсия выплачивается независимо от стажа и заработной платы всем японцам, достигшим пенсионного возраста. Но чтобы получать такую пенсию, необходимо ежемесячно платить обязательные фиксированные пенсионные взносы не менее 25 лет. Треть подобных отчислений покрывает государство [12].

Данные о функционировании пенсионной системы стран за 2020 г. представлены в таблице.

Анализ пенсионной системы стран за 2020 г. / Analysis of the pension system of the countries for 2020

Страны / Countries	Пенсионный возраст / Retirement age		Средняя продолжительность жизни / Average life		Средняя пенсия, р. / Average pension, rub.
	Мужчины / Men	Женщины / Women	Мужчины / Men	Женщины / Women	
Германия / Germany	67	67	80	86	73 000
Франция / France	60	60	79	85	70 000
Великобритания/ Great Britain	65	60	79	83	49 000
США / USA	67	67	76	81	85 500
Япония / Japan	65	65	80	87	37 000
Китай / China	60	50–55	74	77	9 800
Россия / Russia	65	60	67	77	13 700

Работающие пенсионеры в России с недавних пор стали получать пенсию без индексации. Власть уверена, что это решение справедливое, поскольку у пенсионеров якобы «стабильно высокие доходы».

Пенсионеры, продолжающие осуществлять трудовую деятельность после выхода на пенсию в Европе есть, но их не так много, поскольку там выходят на пенсию поздно, и той пенсии, которую они получают, не требует дополнительного дохода. Продолжительность жизни в среднем в Европе на 10 лет больше, чем в России. Поэтому, когда человек остаётся на работе в Европейских странах, то это не правило, а исключение, в отличие от нашей страны.

Пенсия работающего пенсионера зависит от того, в какой европейской стране он проживает. Например, в Италии выплачивается половина пенсии, а в Великобритании или Ирландии работающие пенсионеры получают полноценную пенсию [15]. В Европе

каждая ситуация рассматривается отдельно, если человек получает слишком высокие доходы, то размер его пенсии сокращается на 10–30 %, но это не касается тех, кто живёт на минимальные суммы.

При рассмотрении пенсионных систем более развитых стран можно сделать вывод, что люди сами принимают активное участие в формировании своей пенсии. В этих странах выход на пенсию довольно высок, как и средняя продолжительность жизни, за это время удаётся отложить намного больше на свою пенсию, поэтому в большинстве стран после выхода на пенсию они перестают работать и активно проводят свою жизнь на пенсии. В странах запада и США более развита система негосударственных пенсионных систем, где человек, не боясь потери своих капиталов, может откладывать себе на безбедную старость. Следует подчеркнуть, что всё зависит от того, где человек работает, и какую заработную плату он получает. В любой стране есть работни-

ки с низким доходом, соответственно, и пенсия у них будет небольшая. Эта же тенденция прослеживается и в России.

Особое влияние оказывает цена проживания в странах Европы, США и Азии. Если, например, в США, 100 долл. – ничего не значащая купюра, в других странах это целое состояние. Это же касается и размера пенсий, если российский пенсионер получал бы среднюю пенсию, например, как в Англии, то для него это была бы огромная сумма, на которую можно безбедно жить и помогать своим внукам и детям, как это принято в России [7]. Главной отличительной чертой России от других вышеперечисленных стран является неготовность граждан к самостоятельности софинансирования своих пенсий. У нас этот вид деятельности относительно «молодой», и люди ещё не готовы откладывать свои с трудом заработанные сбережения в систему, которая не доказала свою стабильность и результативность.

Выводы. При анализе существующих мер, которые предпринимаются для улучшения человеческого капитала старшего поколения, включая сельское хозяйство, можно сделать вывод, что во многих аспектах необходимо ориентироваться на зарубежные страны, где данные программы работают долгое время и показывают хороший результат, отражающий уровень жизни пенсионеров. В России программы по улучшению качества человеческого капитала пенсионного и предпенсионного возраста начали разрабатываться с 2019 г., поэтому оценить эффективность работы в полной мере невозможно, поскольку они функционируют короткий промежуток времени.

При изучении понятия «человеческий капитал» и анализе системы управления капитала на региональном уровне, можно сделать вывод, что неравномерное развитие регионов влечёт за собой неравномерное использование и управление человеческого капитала.

Список литературы

1. Алетдинова А. А., Нагель Т. А., Коваленко А. Г. Нужен ли креативный потенциал работников организациям? // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. 2022. № 3. С. 73–80.
2. Кузнецова И. Г., Глотко А. В., Шелковников С. А., Ключева И. С. Направления региональной политики по повышению уровня жизни населения (на примере республики Алтай) // Вестник Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 27, № 10. С. 94–102.
3. Головин С. Г. Совершенствование системы образования как условие формирования человеческого капитала сельских территорий // Актуальные проблемы науки и образования в условиях современных вызовов: сб. материалов VIII Междунар. науч.-практ. конф. М.: ИРОК, 2022. С. 194–199.
4. Ищук А. С. История понятия «человеческий капитал» и современные подходы к определению его структуры // Молодой учёный. 2018. № 12. С. 81–84.
5. Карпов Д. М. Современные системы пенсионного и медицинского страхования в Японии // Международная экономика. 2020. № 12. С. 66–73.
6. Кириллина А. В. Пенсионная система в Германии и в России: что общего и различного // Проблемы и достижения современной науки. 2020. № 1. С. 65–66.
7. Костырин Е. В. Исследование пенсионного обеспечения Китая и России на основе методики SWOT-анализа // Экономика и предпринимательство. 2021. № 9. С. 210–217.
8. Кравченко Е. В. Особенности корпоративного пенсионного страхования в России и за рубежом // Экономика труда. 2019. № 3. С. 1204–1211.
9. Кузнецова И. Г., Шелковников С. А. Концептуально-методологические основы формирования человеческого капитала в условиях перехода к цифровому сельскому хозяйству // Вестник Российского университета дружбы народов. 2022. Т. 30, № 1. С. 110–123.
10. Кузнецова И. Г., Шелковников С. А. Эволюция компетенций при переходе к новому технологическому укладу // Экономика сельского хозяйства России. 2022. № 7. С. 40–45.
11. Кулаков А. В. Программно-целевое управление государственными расходами на развитие пенсионной системы России // Самоуправление. 2020. № 3. С. 253–256.
12. Морозов А. А. Бизнес в развитии человеческого капитала: история понятий и пример практик // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1. С. 546–549.
13. Пенсии в Китае: кому платят и сколько. URL: <https://mykitai.ru/strana/pensii-v-kitae-komu-platyat-i-skolko.html> (дата обращения: 21.02.2023). Текст: электронный.
14. Пенсия в Японии. URL: <https://ojapan.ru/pensiya-v-yaponii> (дата обращения: 21.02.2023). Текст: электронный.
15. Рыжова А. А. Пенсионная система Великобритании // Российское право онлайн. 2020. № 4. С. 74–80.
16. Симонян Г. А., Рау И. В. Человеческий (гуманитарный) капитал и креативность: краткий обзор истории превращения понятия в экономической теории // Современная научная мысль. 2018. № 3. С. 168–175.

17. Филина М. А. Современная пенсионная система России: вызовы, тенденции, перспективы // Экономика и предпринимательство. 2021. № 10. С. 231–233.
18. Чванова О. В. Актуальные вопросы пенсионной системы России // Молодой ученый. 2020. № 42. С. 258–260.
19. Zaretsky A. D., Kleshcheva Y. S. The knowledge economy and human capital as an object of the quality of life. Текст: электронный // Management new challenges: XX Międzynarodowe sympozjum naukowe. Lublin: Politechnika Lubelska, 2012. URL: <https://s.fundamental-research.ru/pdf/2012/9-2/30250.pdf> (дата обращения: 21.02.2023).
20. Ruggeri L. C., Saith R., Stewart F. Does it matter that we don't agree on the definition of poverty? A comparison of four approaches. URL: <http://www.worldbank.org/poverty/voices/reports.htm#cananyone> (дата обращения: 21.02.2023). Текст: электронный.

References

1. Aletdinova A. A., Nagel T. A., Kovalenko A. G. Do organizations need the creative potential of employees? Bulletin of the Siberian University of Consumer Cooperation, no. 3, pp. 73–80, 2022. (In Rus.).
2. Kuznetsova I. G., Glotko A. V., Shelkovnikov S. A., Klyueva I. S. Directions of regional policy to improve the standard of living of the population (on the example of the Altai Republic). Bulletin of the Transbaikalian State University, vol. 27, no. 10, pp. 94–102, 2021. (In Rus.).
3. Golovin S. G. Improving the education system as a condition for the formation of human capital in rural areas. Actual problems of science and education in the context of modern challenges: collection of materials of the VIII International Scientific and Practical Conference. Moscow: IROK, 2022. (In Rus.).
4. Ischuk A. S. The history of the concept of “human capital” and modern approaches to the definition of its structure. Young scientist, no. 12, pp. 81–84, 2018. (In Rus.).
5. Karpov D. M. Modern pension and health insurance systems in Japan. International economy, no. 12, pp. 66–73, 2020. (In Rus.).
6. Kirillina A. V. Pension system in Germany and in Russia: what is common and different. Problems and achievements of modern science, no. 1, pp. 65–66, 2020. (In Rus.).
7. Kostyrin E. V. Study of pension provision in China and Russia based on the SWOT analysis methodology. Economics and entrepreneurship, no. 9, pp. 210–217, 2021. (In Rus.).
8. Kravchenko E. V. Features of corporate pension insurance in Russia and abroad. Labor economics, no. 3, pp. 1204, 2019. (In Rus.).
9. Kuznetsova I. G., Shelkovnikov S. A. Conceptual and methodological foundations of human capital formation in the conditions of transition to digital agriculture. Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia, vol. 30, no. 1, pp. 110–123, 2022. (In Rus.).
10. Kuznetsova I. G., Shelkovnikov S. A. Evolution of competencies in the transition to a new technological order. Economics of agriculture of Russia, no. 7, pp. 40–45, 2022. (In Rus.).
11. Kulakov A. V. Program-target management of state expenditures for the development of the pension system of Russia. Self-government, no. 3, pp. 253–256, 2020. (In Rus.).
12. Morozov A. A. Business in the development of human capital: the history of concepts and an example of practices. Economics and entrepreneurship, no. 1, pp. 546–549, 2018. (In Rus.).
13. Pensions in China: who gets paid and how much. Web. 21.02.2023. <https://mykitai.ru/strana/pensii-v-kitae-komu-platyat-i-skolko.html>. (In Rus.).
14. Pension in Japan. Web. 21.02.2023. <https://ojapan.ru/pensiya-v-yaponii>. (In Rus.).
15. Ryzhova A. A. Pension system of Great Britain. Russian Law online, no. 4, pp. 74–80, 2020. (In Rus.).
16. Simonyan G. A., Rau I. V. Human (humanitarian) capital and creativity: a brief overview of the history of the transformation of the concept in economic theory. Modern scientific thought, no. 3, pp. 168–175, 2018. (In Rus.).
17. Filina M. A. Modern pension system of Russia: challenges, trends, prospects. Economics and entrepreneurship, no. 10, pp. 231–233, 2021. (In Rus.).
18. Chvanova O. V. Actual issues of the pension system of Russia. Young scientist, no. 42, pp. 258–260, 2020. (In Rus.).
19. Zaretsky A. D., Kleshcheva Yu. S. The knowledge economy and human capital as an object of the quality of life. Management new challenges: XX Międzynarodowe sympozjum naukowe. Lublin: Politechnika Lubelska, 2012. Web. 21.02.2023. <https://s.fundamental-research.ru/pdf/2012/9-2/30250.pdf>. (In Eng.).
20. Ruggeri L. C., Saith R., Stewart F. Does it matter that we don't agree on the definition of poverty? A comparison of four approaches. Web. 21.02.2023. <http://www.worldbank.org/poverty/voices/reports.htm#cananyone>. (In Eng.).

Информация об авторах

Глотко Андрей Владимирович, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономического анализа и управления проектами, Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск,

Россия; ganiish_76@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-0160-6392>. Область научных интересов: региональная экономика,

Кузнецова Инна Геннадьевна, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры финансы и кредит, Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск; finka31081988@list.ru; <https://orcid.org/0000-0001-9077-1578>. Область научных интересов: государственная поддержка человеческого капитала, устойчивое развитие сельских территорий.

Шелковников Сергей Александрович, д-р экон. наук, профессор кафедры учета и финансовых технологий, Новосибирский государственный аграрный университет, г. Новосибирск; shelkovnikov1@rambler.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1586-5025>. Область научных интересов: государственная поддержка сельского хозяйства, устойчивое развитие.

Information about the authors

Glotko Andrey V., doctor of economic sciences, professor, Economic Analysis and Project Management department, State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia; shelkovnikov1@rambler.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1586-5025>. Research interests: regional economics.

Kuznetsova Inna G., doctor of economic sciences, professor, Finance and Credit department, Siberian State University of Railway Engineering, Russia; shelkovnikov1@rambler.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1586-5025>. Research interests: state support of human capital, sustainable development of rural areas.

Shelkovnikov Sergey A., doctor of economic sciences, professor, Accounting and Financial Technologies department, Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, Russia; shelkovnikov1@rambler.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1586-5025>. Research interests: state support of agriculture, sustainable development.

Вклад авторов в статью

А. В. Глотко – разработка методологии исследования, сбор материалов, библиографии, анализ пенсионных реформ в зарубежных странах, написание текста.

И. Г. Кузнецова – разработка теоретических основ формирования человеческого капитала в России, работа над таблицами, а также оформление публикации под требования журнала, написание текста.

С. А. Шелковников – сбор и обработка информации по управлению человеческим капиталом предпенсионного возраста в зарубежных странах, написание текста.

The authors' contribution to the article

A. V. Glotko – development of research methodology, collection of materials, bibliographies, analysis of pension reforms in foreign countries, writing a text.

I. G. Kuznetsova – development of the theoretical foundations of the human capital formation in Russia, work on tables, as well as the design of the publication according to the requirements of the journal, writing the text.

S. A. Shelkovnikov – collection and processing of information on the management of human capital of pre-retirement age in foreign countries, writing a text.

Для цитирования

Глотко А. В., Кузнецова И. Г., Шелковников С. А. Сравнительный анализ развития человеческого капитала сельского хозяйства в России и за рубежом // Вестник Забайкальского государственного университета. 2023. Т. 29, № 3. С. 125–132. DOI: 10.2109/2227-9245-2023-29-3-125-132.

For citation

Glotko A. V., Kuznetsova I. G., Shelkovnikov S. A. Comparative analysis of the human capital development in agriculture in Russia and abroad // Transbaikalian State University Journal. 2023. Vol. 29, no. 3. P. 125–132. DOI: 10.2109/2227-9245-2023-29-3-125-132.