

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ПРОЦЕССОВ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ВОСПРОИЗВОДСТВА
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.04.01 Экономика
очной формы обучения,
группы 06001612
Соколова Николая Григорьевича

Научный руководитель
к.э.н.,
Лыщикова Ю.В.

Рецензент
к.э.н., доцент кафедры
бухгалтерского учета, анализа и
статистики Белгородского
университета кооперации,
экономики и права
Устинова Е.М.

БЕЛГОРОД 2018

Аннотация

В данной выпускной квалификационной работе рассмотрены основные теоретические и практические вопросы, связанные с совершенствованием политики воспроизводства человеческого капитала региона.

Актуальность темы настоящей работы обусловлена тем, что в современных экономических условиях продукция, как материального, так и нематериального производства все более становится воплощением знаний. Инновационный сценарий развития экономики Белгородской области предполагает, например, актуальность разработки методов и механизмов формирования и регулирования социально-трудовых отношений, адекватных научно-исследовательскому и организационно-экономическому уровню высокотехнологичной отрасли.

В первой главе рассмотрен генезис и эволюция теории человеческого капитала, методические подходы к оценке человеческого капитала, а также политика воспроизводства человеческого капитала. Во второй главе представлен экспертный опрос руководителей различных предприятий и его анализ, описаны условия и факторы реализации политики воспроизводства человеческого капитала в регионе, а также диагностика проблем воспроизводства человеческого капитала Белгородской области. В третьей главе написаны рекомендации по совершенствованию политики воспроизводства человеческого капитала в Белгородской области на 2018 – 2020 гг.

In this master's work, the main theoretical and practical issues related to the improvement of the policy of reproduction of the human capital of the region are considered.

The relevance of the topic of this work is due to the fact that in modern economic conditions the production of both material and non-material production is increasingly becoming the embodiment of knowledge. An innovative scenario for the development of Belgorod region's economy presupposes, for example, the urgency of developing methods and mechanisms for the formation and regulation of social and labor relations that are adequate to the scientific, research and organizational and economic level of the high-tech industry.

In the first chapter, the genesis and evolution of the theory of human capital, methodological approaches to the evaluation of human capital, as well as the policy of reproduction of human capital, are considered. The second chapter presents an expert survey of managers of various enterprises and its analysis, describes the conditions and factors for implementing the policy of reproduction of human capital in the region, as well as the diagnosis of the problems of reproduction of human capital in the Belgorod region. The third chapter contains recommendations for improving the policy of reproduction of human capital in the Belgorod Region for 2018-2020.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методические основы воспроизводства человеческого капитала.....	8
1.1. Генезис и эволюция теории человеческого капитала.....	8
1.2. Методические подходы к оценке человеческого капитала.....	13
1.3. Политика воспроизводства человеческого капитала: ретроспективно-компаративный анализ.....	24
1.4. Направления реализации политики воспроизводства человеческого капитала региона.....	38
Глава 2. Анализ политики воспроизводства человеческого капитала в Белгородской области.....	52
2.1. Методика оценки использования и воспроизводства человеческого капитала региона.....	52
2.2. Условия и факторы реализации политики воспроизводства человеческого капитала в регионе.....	69
2.3. Диагностика проблем воспроизводства человеческого капитала региона.....	80
Глава 3. Совершенствование политики воспроизводства человеческого капитала в Белгородской области на 2018 – 2020 гг.....	100
3.1. Инновационное развитие программ человеческого капитала Белгородской области.....	100
3.2. Механизмы совершенствования политики воспроизводства человеческого капитала Белгородской области.....	107
Заключение.....	114
Список используемых источников.....	118
Приложения.....	128

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных экономических условиях продукция, как материального, так и нематериального производства все более становится воплощением знаний. Нематериальные ресурсы — это составная часть потенциала предприятия, способная обеспечивать ему экономическую выгоду на протяжении длительного времени. Инновационный сценарий развития экономики Белгородской области предполагает: [21]

1) Создание телекоммуникационных систем на основе дронов. По мнению экспертов, дроны станут таким же атрибутом домашнего хозяйства, как и автомобили, а во многом и заменят его. В области уже сегодня реализуются проекты по производству беспилотников, а также их использованию в сельском хозяйстве и других сферах. Каждое предприятие Белгородской области в перспективе должно иметь план цифровой модернизации. В свою очередь, правительство Белгородской области планирует всячески стимулировать развитие IT-компаний, которые будут этим заниматься. Грядёт новая цифровая революция — блокчейн, когда все операции и транзакции регистрируются в сети, и сама сеть подтверждает их достоверность. Возможно, что скоро при поддержке крупного бизнеса в регионе появятся предприятия по проектированию, изготовлению роботов, их широкому применению в промышленности, транспорте, энергетике сельском хозяйстве и государственном управлении.

2) Стимулирование производства высокотехнологичной продукции. Развитие высокотехнологичных отраслей отечественной экономики требует решения не только научно-технических и производственных задач, но и существенных изменений в социальной сфере, психологическом настрое общества, без чего невозможно развитие инновационной экономики.

3) Создание фонда инноваторов. Потерять талантливого человека, страшнее, чем потерять деньги. Вместо оттока Власти региона должны обеспечить

приток талантливых людей в область. Одновременно, с целью стимулирования научных и технологичных разработок, можно создать фонд инновационной поддержки, а заодно поддержать материально и морально. Для этого необходимо учредить премию великого земляка Владимира Григорьевича Шухова и вручать её белгородским инноваторам ежегодно в День российской науки.

В этой связи актуальность темы данной работы определяется следующими факторами.

Во-первых, развитие человеческого капитала является народнохозяйственной и социально-экономической значимостью, как региона, так и страны в целом;

Во-вторых, необходимостью исследования человеческого фактора в развитии высокотехнологичной отрасли: в процессе научных изысканий и разработок, на стадии производства высокотехнологичной продукции и предоставления услуг, в процессе адаптации общества к инновациям, использованию современных технологий и высокотехнологичной продукции и услуг; в сфере подготовки специалистов для высокотехнологичных отраслей и сфер деятельности и др.;

В-третьих, ролью человеческого капитала в обеспечении устойчивого развития высокотехнологичной отрасли;

В-четвертых, потребностью в исследовании специфических особенностей процесса воспроизводства человеческого капитала в инновационной отрасли и его эффективного использования;

В-пятых, актуальностью разработки методов и механизмов формирования и регулирования социально-трудовых отношений, адекватных научно-исследовательскому и организационно-экономическому уровню высокотехнологичной отрасли.

В данном контексте, целью данного исследования является совершенствование теоретико-методических основ и разработка практических рекомендаций в сфере воспроизводства человеческого капитала региона.

Постановка цели определяет логику и последовательность решения задач исследования:

1. Изучить генезис и эволюцию теории человеческого капитала
2. Найти и обосновать методические подходы к оценке человеческого капитала
3. Дать описание политики воспроизводства человеческого капитала: ретроспективно-компаративный анализ
4. Выявить направления реализации политики воспроизводства человеческого капитала региона
5. Провести оценку использования и воспроизводства человеческого капитала региона на основе экспертного опроса руководителей различных предприятий
6. Проанализировать и выявить условия и факторы реализации политики воспроизводства человеческого капитала в регионе
7. Провести диагностику проблем воспроизводства человеческого капитала региона

Объектом исследования определены закономерности, особенности и факторы воспроизводства человеческого капитала региона.

Предмет исследования – организационно-экономические и управленческие отношения, возникающие в процессе совершенствования политики воспроизводства человеческого капитала региона.

Методологической основой работы послужили системный, комплексный подход; ключевые положения трудов отечественных и зарубежных ученых по вопросам теории и практики современного менеджмента, управления персоналом, теории и практики воспроизводства человеческого капитала, социальных результатов управленческих воздействий, социально-трудовых отношений в сфере интеллектуальной деятельности человека; концептуальные подходы, реализованные в законодательных и нормативных актах Российской Федерации,

методических документах органов государственного управления, распоряжениях Мининформсвязи РФ, Минобрнауки РФ, Минэкономразвития РФ, а также программных документах политических партий и профсоюзов по вопросам социально-трудовых отношений.

Фактологической и статистической базой исследования стали официальные материалы Росстата России, министерств и ведомств, научных центров и исследовательских лабораторий, документы Мининформсвязи РФ, ЦК профсоюза работников связи, документы профсоюза ООО «Т2 Мобайл» (Tele2), ПАО «Сбербанк России» (Сбербанк), ООО «Мираторг-Белгород» (Мираторг) и ряда других профсоюзных организаций предприятий.

К числу отечественных авторов, на труды которых опирался магистрант, относятся такие ученые, как А.Абалкин, А.Анчишкин, Ф.Гайнулина, Д.Гвишиани, Н.Гриценко, Л.Евенок, Б.Мильнер, В.Киселев, В.Куликов, В.Подмарков, Е.Попова, Ю.Попов, А.Пригожин, Э.Рудык, Н.Римашевская, И.Чангли, А.Шулус, Г.Щедровицкий, В.Щербина, С.Эпштейн и др.

В числе зарубежных авторов: Р.Акофф, Г.Беккер, Ч.Бернард, А.Гоулднер, Р.Дабинг, П.Друкер, Р.Каплан, Р.Коуз, Д.Нортон, Х.Окумура, Р.Солоу, Д.Тобин, Т.Шульц, Й.Шумпетер и др.

Научная новизна данной работы в принципиальном плане состоит в обосновании зависимостей между совершенствованием воспроизводства человеческого капитала и его развитием в регионе, а также в разработке рекомендаций по дальнейшему улучшению соответствующих форм и методов управления.

Практическая значимость состоит в возможности применения ее выводов и рекомендаций в работе по управлению воспроизводством человеческого капитала и развитию персонала в Белгородской области. Представляется целесообразным использование материалов данной работы в развитии социального партнерства и социально-трудовых отношений отраслевыми профсоюзами, объединениями

работодателей и другими организациями. Нарботки магистранта могут быть задействованы в высшей школе, а также системе дополнительного образования, повышения квалификации при изучении различных аспектов управления человеческим капиталом.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Генезис и эволюция теории человеческого капитала

Социально-экономическое развитие во второй половине века минувшего и начале нынешнего характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. В экономике современного мира человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста, т.е. развития экономики. Перспективы этого развития в XXI веке связываются именно с человеческими ресурсами как носителями знания. [34, 155 с.]

Для формирования теории человеческого капитала к началу 60-х годов XX века были созданы все необходимые субъективные и объективные предпосылки (Приложение 1).

Важнейшей предпосылкой возникновения теории человеческого капитала явилось развертывание научно-технической революции в конце 50-х - начале 60-х годов XX века, которая вызвала и продолжает вызывать глубокие преобразования в производительных силах общества, когда в экономике возрастающую роль и значение приобретают личность человека, уровень его образования и научных знаний, опыта и квалификации.

Другой важной предпосылкой явилось превращение науки в непосредственную производительную силу. Интенсивность производственного оборота, как и скорость экономического роста в развитых странах стали напрямую зависеть от степени наукоемкости производства. В странах-лидерах НТП наблюдается нарастающий прогресс в развитии интеллектуальных производительных сил и формировании внушительного по абсолютным и относительным размерам не вещного богатства. Важнейшим фактором

экономического прорыва стала способность к созданию и внедрению инноваций.[56, с. 130]

Впервые в истории развития западных стран критерием эффективности управления бизнес-процессами стала информационная эффективность. Быстрому росту инновационно-информационной сферы во второй половине XX века способствовала напряженная внешнеполитическая обстановка и острая конкурентная борьба между ведущими мировыми державами за первенство в научной сфере и господство в экономической. В наиболее последовательной форме концепция человеческого капитала изложена в трудах лауреата Нобелевской премии 1992 г. по экономике Г.Беккера. Впервые после А. Смита и К. Маркса в экономическую науку приходит осознание, что не машины, а люди представляют движущую силу экономического роста и развития. Понятие национального богатства получает более широкое толкование и в него, наряду с вещественной составляющей капитала (земля, сооружения, оборудование), включают финансовые активы, материализованные знания и способности людей к производственному труду. Макроэкономическая статистика теперь учитывает в качестве национальных богатств, имеющих невещественную форму, научные знания, в частности вложенные в новые технологии, а также в здравоохранение и образование. В основе современной теории человеческого капитала лежит экономический подход к человеческому поведению, нашедший выражение в следующей логической схеме Г. Беккера: [65, с. 23]

- способности, знания, профессиональные навыки, мотивация становятся капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, найма на работу или получения вознаграждения исполнителем работы;

- рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда и производства;

- целесообразное использование капитала должно вести к росту доходов работников;

- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование для повышения запаса знаний и навыков, чтобы затем эффективно применить их.

Г. Беккер показал, что выбор любого варианта инвестиций в повышение квалификации, рост навыков и умений (например, продолжение образования) представляет собой частный случай рационального выбора и что при этом можно выявить критерии, по которым он делается. Г. Беккер также показал, что для США 1960-х годов рентабельность образовательной деятельности на 10-15% превышала рентабельность других видов коммерческой деятельности.

Человеческие ресурсы превращаются в реально действующий человеческий капитал при условии реализации заложенного в них потенциала в результаты деятельности, имеющие товарную форму. Человеческий капитал как экономическая категория по многим признакам совпадает с активной частью основного капитала (машины, оборудование) - он морально и физически изнашивается, требует текущего и капитального ремонтов, модернизации и замены, переносит на производственную продукцию часть своей стоимости. Эти признаки собственно и стимулировали в 1960-е годы будущих Нобелевских лауреатов по экономике Т. Шульца, Г. Беккера и Э. Денисона предложить броский термин «человеческий капитал», представляющий собой по сути дела метафору, переносящую свойства одного явления на другое (капитал - человек) по общему для них признаку.

Можно говорить о двойственности человеческого капитала. В широком смысле его нужно рассматривать как социально-экономическую форму нынешнего качества человеческого потенциала в масштабах определенного общества (скажем, страны). В узком смысле - это та его часть, которая производительно используется предпринимателями для извлечения прибыли и несет на себе признаки марксова переменного капитала.

Теория человеческого капитала делит его на общий и специфический (специальный). Общий капитал включает в себя такую общую подготовку работника, оплачиваемую в основном им самим, которая позволяет ему работать во многих фирмах по различному профилю. Если эта подготовка оплачена фирмой, то на нее ложатся потери вложений в случае увольнения работника. Общая подготовка - категория экономическая и не тождественна общему образованию (категория педагогическая и социологическая), напрямую не приложимому к практической деятельности. [59, с. 158]

Специфический капитал - подготовка, связанная с деятельностью только определенной фирмы и ею оплачиваемая. При увольнении работника потери по сути дела несет он сам - приобретенные знания не могут быть перенесены в другую фирму. Работник держится за место, ибо при переходе в другую фирму специфическую подготовку придется осваивать с нуля. Фирма держится за работника потому, что на рынке труда нет такого специфического ресурса. Образуется ситуация двусторонней монополии, которая служит базой стабилизации кадрового состава: работнику выгоднее делать карьеру в одной фирме, а не искать более высокую оплату в другой. Двусторонняя монополия исключает риск недостоверных сигналов о качестве работника и необходимость проверять знания, зафиксированные в различных дипломах и свидетельствах. За отсутствие риска работодатель вынужден платить более высокую зарплату. Двусторонняя монополия имеет и отрицательные последствия - развивается рутинное отношение к работе.

Последнее Г. Саймон сформулировал в виде закона для организаций: рутинная текущая деятельность стремится заместить нестандартные стратегические решения.

В качестве комбинированной социально-экономической категории человеческий капитал отражает многоплановость перемен в системе общественного производства постмодерна. Прежде всего речь об изменениях в

самом человеке (как главной производительной силе и социальном субъекте общества). В период модерна преобладающим был простой физический труд. В начале XX века, по оценке А. Маршалла, численность работников физического труда в пять раз превосходила численность занятых интеллектуальным трудом. Сейчас в развитых странах более 60% экономически активных людей заняты умственным трудом, а в США - 75%. Интеллектуальный труд, представляющий собой деятельность людей по производству, усвоению и практическому использованию знаний, приобрел господствующее положение. В зависимости от способа использования обычно выделяют две категории знаний. Первая - кодифицированное знание, которое осознанно в виде информации и без утраты смысла передается на различных носителях в виде формул, символов, текстов. Вторая - знания, воплощенные в человеке и неотделимые от него: способности, навыки, инновационные черты характера, отшлифованные образованием.

По содержанию и функциональному назначению выделяют знания общественно новые и субъективно новые. Первые ранее не были известны обществу. Они создаются личностями (коллективами), способными генерировать знания, в сфере науки.

К субъективно новым относятся те знания, которые ранее были неизвестны исполнителям интеллектуального труда. По своему объему они значительно превосходят первые и непрерывно постигаются в процессе образования. Знания и формируемый ими интеллект относятся к невещным, живым средствам труда, которые становятся интеллектуальными средствами производства.

Важнейшая черта постмодерна - интеллектуализация экономики и всей социальной жизни. Возрастает роль науки и образования, усиливается значение интеллектуальной деятельности во всех сферах производства. В составе национального богатства доминирование человеческого капитала становится очевидным.

При исследовании человеческого капитала ученые применяют два основных подхода. Первый рассматривает образование в качестве одной из форм капитала, которая становится человеческим, поскольку является частью человека и представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих доходов. Это позволяет углубить понимание современных социально-экономических процессов.

Согласно второму подходу формирование человеческого капитала происходит путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в виде затрат на образование, подготовку рабочей силы на предприятии, на охрану здоровья, миграцию, поиск информации о ценах и доходах.

На рубеже XX-XXI веков значительное внимание уделяется распределительному аспекту теории человеческого капитала, доходному участию его владельцев и обеспечению воспроизводства данного фактора современного хозяйственного процесса.

1.2. Методические подходы к оценке человеческого капитала

Специалисты Всемирного банка предложили методологию оценки «человеческого капитала», исходя из расширительной концепции национального богатства, которое образуется за счет использования соответственно трех форм капитала: человеческого, природного и материального. [31, с. 94]

Для расчетов показателей национального богатства в соответствии с расширительной концепцией предстоит выработать единые принципы определения всех его составных частей и общие методологические подходы к оценке роли этих элементов в воспроизводственном процессе. Предстоит уточнить границу между потребляемой и накапливаемой частями ВВП, особенно в связи с оценками человеческого капитала.

Международная статистика проблему количественной оценки работника - носителя человеческого капитала решила следующим образом. В 1966 г. на XI

Международной конференции по статистике труда в Женеве была принята Резолюция о затратах на рабочую силу, исходя из которой Международная стандартная классификация расходов на рабочую силу включает следующие основные группы:

- 1) прямая заработная плата и жалование;
- 2) оплата неотработанного времени;
- 3) премии и денежные подарки;
- 4) расходы на питание, напитки, топливо и другие натуральные выплаты;
- 5) расходы работодателя по обеспечению рабочего жильем;
- 6) расходы работодателя на социальную защиту;
- 7) расходы по профессиональному обучению;
- 8) расходы на социальные нужды;
- 9) прочие расходы на рабочую силу, не относящиеся к вышеуказанным квалификационным группам (например, рабочая одежда);
- 10) налоги, рассматриваемые как расходы на рабочую силу (например, налоги на численность или фонд заработной платы).

К числу стандартных количественных показателей оценки функционирования человеческого капитала относят следующие:

- норма отдачи от инвестиций в человеческий капитал, которая рассчитывается на базе стандартного уравнения заработной платы Дж. Минцера (1974). Здесь заработки индивида выступают в качестве зависимой переменной и представлены в логарифмической форме;

- число лет обучения (уровень образования). В 2017 г. в России среднее число лет обучения одного работника составляло 11 лет. По данным всероссийской переписи 2017 г., в каждой пятилетней возрастной группе экономически активного населения доля людей с высшим и послевузовским образованием составляла в среднем 55%;

- потенциальный опыт на рынке труда;

- профессиональный опыт на данном рабочем месте.

Также при количественном анализе функционирования системы человеческого капитала российскими исследователями используется затратный подход, предполагающий разделение издержек на первоначальные и восстановительные и наиболее приемлемый, по нашему мнению, для уровня предприятий, чем государства. Первоначальные издержки включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников, затраты на подготовку и организацию рабочего места для нового сотрудника, затраты на рабочем месте. Восстановительные издержки (издержки замещения) - это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего на другого работника, способного более эффективно выполнять те же функции. Восстановительные издержки состоят из издержек приобретения нового специалиста, его обучения (ориентации) и издержек, связанных с уходом работающего работника.

Измеримым показателем качества человеческого капитала может являться инновационная активность, которая лежит в основе создания и внедрения инноваций. Достаточно часто в экономической литературе термины «инновационная деятельность» и «инновационная активность» используются как взаимозаменяемые. Инновационная активность компании во многом зависит от инновационной активности ее сотрудников.

В качестве научной гипотезы можно предположить, что каждый сотрудник обладает инновационным потенциалом, однако этот потенциал не всегда реализуется. Необходим некоторый механизм, который приведет его в действие. В роли такого инструмента, по нашему мнению, выступает инновационная восприимчивость.

Инновационная активность предприятия формируется за счет инновационной активности персонала путем реализации инновационного потенциала за счет инновационной восприимчивости. В отношении инновационной

восприимчивости организации оценка производится по следующим структурным компонентам: стратегия, инновационный процесс, организационная структура, организационная культура, внешние связи, обучение и развитие.

Так, например, для оценки инновационного процесса могут быть использованы следующие базовые показатели:

- доля занятых исследованиями и разработками (отношение численности сотрудников, занятых исследованиями и разработками, к общей среднесписочной численности);

- доля приобретаемых основных фондов исследований и разработок в общей их стоимости (отношение стоимости приобретаемых основных фондов исследований и разработок к общей стоимости основных фондов);

- доля затрат на исследования и разработки в выручке компании (отношение затрат на исследования и разработки к выручке компании).

Для определения веса каждого структурного показателя применяется метод экспертной оценки. Весовые коэффициенты выражаются в процентах, значения варьируются в пределах от 0 до 100 %. Оценка структурных показателей осуществляется по 100-балльной шкале.

Таким образом, в экономике знаний важную роль играет инновационная активность персонала, которая может быть оценена на основе таких структурных компонентов, как инновационный потенциал и инновационная восприимчивость. [32, с. 26]

Развитие современной экономической теории характеризуется колоссальным увеличением количества работ посвященных проблеме расширенного воспроизводства рабочей силы. Неоклассическая школа развивает теорию потребительской деятельности, в том числе теорию «инвестиций в человека» и теорию «производства человеческого капитала». Как отмечает В. Гойло; «авторы этих доктрин значительное место в своих исследованиях отводят

технико-экономическим разработкам прикладного назначения, и в ряде случаев их представления в данной области отражают реальные естественнонаучные, в том числе технические, элементы, как самого строения главной производительной силы общества, так и процессов, структуры и границ ее производства и воспроизводства».

Неоклассическая школа занимается построением моделей индивидуального потребления на основе потребительских функций, зависящих от размера дохода, процентной ставки, от отношения вещного богатства к доходу и прочих факторов, касающихся вкусов потребителей и предпочтений к текущему потреблению за счет накопления. Теория потребительской деятельности, развиваемая этой школой, используется для изучения «поведения потребителя» с точки зрения отдельного капиталиста.

В 60-х годах Кэлвин Ланкастер выдвинул новую концепцию в теории «потребительской деятельности», включив в сферу рассмотрения труд самого потребителя и членов его семьи, в частности «труд в домашнем хозяйстве». Сторонники новой концепции отмечают, что только около 30 % времени, затрачиваемого работниками наемного труда, приходится на рабочее время, остальные 70 % времени расходуются в сфере досуга и потребления.

Если же взять все население, самодеятельное и несамодеятельное, то не более 15 % всего общественного времени приходится на рабочее время, остальное время расходуется в сфере воспроизводства рабочей силы.

Среди имен западных экономистов, которые рассматривали людей или их мастерство как капитал, имеются такие хорошо известные в истории западной экономической мысли авторы, помимо Вильяма Петти и Адама Смита, как Жан-Батист Сэй, Нассау Сениор, Фридрих Лист, Иоганн фон Тюнен, Вальтер Багехот, Эрнст Энгель, Генри Сиджвик, Леон Вальрас и Ирвинг Фишер. В основном использовались два метода стоимостных оценок человеческих существ: стоимость производства и процедура капитализации заработка. Первая процедура

заключается в оценивании реальных затрат (обычно чистого расхода средств существования (net of maintenance)) на «производство» человека; вторая - заключается в оценивании настоящей (приведенной к настоящему моменту времени) ценности будущего потока доходов индивидуума (чистого или валового дохода).

Вильям Петти оценивал величину запаса человеческого капитала капитализацией заработка как пожизненной ренты, с рыночной ставкой процента; величину заработка он определял путём вывода личного дохода из национального дохода.

Уильям Фарр усовершенствовал методику В. Петти для оценивания человеческого капитала. Его метод заключался в исчислении сегодняшней стоимости будущих чистых заработков индивидуума (будущие заработки минус личные затраты на жизнь), причем Фарр брал поправки, учитывающие возможность смерти, в соответствии с коэффициентами смертности.

Эрнст Энгель предпочитал метод цен производства для оценивания денежной ценности человеческих существ. Он считал, что выращивание детей стоило затрат их родителям, эти затраты могут быть оценены и взяты как мера денежной стоимости детей для общества.

Как бы то ни было, не имеется простого и непосредственного отношения между затратами на производство и соответствующей экономической ценностью. Все это особенно верно для человеческих существ, стоимость производства которых не предусмотрена непосредственно с точки зрения экономической цели.

Американские экономисты и социологи Луис Дублин и Альфред Лотка работали в сфере страхования жизни и отметили ценность подходов У. Фарра и Т. Витстейна к исчислению человеческого капитала для определения сумм при страховании жизни.

Они вывели следующую формулу:

$$V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} V^x * P_x(Y_x * E_x - C_x) \quad (1.1)$$

где V_0 - ценность индивидуума в момент рождения;

$V^x = \frac{1}{(1+i)^x}$ - ценность в данный момент одного доллара, полученного через

x лет;

P_x - вероятность дожития человека до возраста x ;

Y_x - годовой заработок человека с момента x до $x+1$;

E_x - доля занятых в производстве в возрасте от x до $x+1$ (У. Фарр предполагал полную занятость);

C_x - величина затрат на жизнь человека в возрасте от x до $x+1$.

Для определения денежной стоимости человека определенного возраста (например, a), формула может быть преобразована к виду:

$$V_a = \frac{P_0}{P_a} \left[\sum_{x=a}^{\infty} V^{x-a} * P_x(Y_x * E_x - C_x) \right] \quad (1.2)$$

Такой метод капитализации заработка индивидуума, за вычетом затрат на его потребление или содержание, дает полезную для многих целей оценку. Например, рассчитывается экономическая ценность человека для его семьи, что явилось целью для Дублина и Лотки.

Если работник умер, то семья обеднела на величину его вклада в нее, который равен величине дохода работника за вычетом расходов на его содержание. Кроме того, аналогичным путем может определяться экономическая ценность человека для самого себя и для общества. В расчетах оценок человека для этих целей может использоваться метод капитализации валовых заработков (включая расходы на существование) или капитализация налогов, выплаченных государству данным человеком.

Стоимость производства (воспитания) человека в возрасте a - C_a , по Дублину и Лотке, равна:

$$C_a = \frac{1}{P_a} \left[\sum_{x=0}^{a-1} V^{x-a} * P_x(C_x - Y_x E_x) \right] \quad (1.3)$$

Эта формула может быть упрощена до вида:

$$C_a = V_a - \frac{1}{P_a * V^a} * V_0 \quad (1.4)$$

Следовательно, стоимость производства человека до возраста a равна разнице между его ценностью в возрасте a и ценностью в момент рождения, умноженной на $\frac{(1+i)^a}{P_a}$. Это усовершенствованный вариант метода Э. Энгеля.

С точки зрения сторонников теории человеческого капитала, работы Фарра, Дублина и Лотки являются отправным пунктом для ученых, занимающихся методами оценивания величины человеческого капитала или его компонентов. Анализ метода капитализации заработка (как с чистыми, так и с валовыми расходами на существование) проделанный Л.Дублиным и А.Лоткой, является ясным, сжатым и одним из лучших изложений этого метода. Хотя имеются явные понятийные трудности, связанные с этим подходом, он дает наиболее точные результаты, если существуют необходимые для расчетов данные. Действительно, разработанные этими авторами методы оценивания экономической значимости способностей человека к труду (или человеческого капитала) технически совершенны и пригодны для практического использования на реальной информации.

Многие экономисты указывали на необходимость и возможность экономической оценки рабочей силы, а также говорили об использовании этих оценок для конкретных целей. Многие из них рассматривали человеческие существа или их приобретенные способности и мастерство как компонент капитала. Более того, некоторые пытались оценить величину этого капитала как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях и использовать эти оценки для частных целей (например, для оценки общих экономических потерь в результате войн); другие просто включали человеческие существа (или их приобретенные способности и мастерство) в свое определение капитала и признавали важность инвестиций в человеческие существа как средство

увеличения их продуктивности. Это вторая группа теоретиков, никогда не пыталась ни оценить человеческий капитал, ни применить это понятие для каких - либо частных целей.

Большинство экономистов полагали, что человеческие существа должны быть включены в категорию капитала по трем причинам:

- 1) затраты на воспитание и образование человеческих существ являются реальными затратами;
- 2) продукт их труда увеличивает национальное богатство;
- 3) расходы на человека, которые увеличивают этот продукт, будут увеличивать национальное богатство.

Адам Смит, хотя и не определял точно понятие «капитал», включал в эту категорию фиксированного капитала мастерство и полезные способности человеческих существ. Мастерство человека, говорил он, может быть рассмотрено как бы соответствующим свойствам машины, которая имеет подлинную стоимость и оборот прибыли. Жан-Батист Сэй утверждал, что поскольку мастерство и способности приобретаются за цену и увеличивают производительность рабочих, они должны рассматриваться как капитал. Эта тема рассматривалась также в работах Джона Стюарта Милля, Вильяма Рошера, Вальтера Багехота и на микроэкономическом уровне Генри Сиджвиком.

Согласно Фридриху Листу, мастерство и приобретенные способности человеческих существ, унаследованные большей частью от прошлого труда и самоограничений, являются наиболее важным компонентом национального запаса капитала. Он утверждал, что как в производстве, так и в потреблении может быть рассмотрен вклад человеческого капитала в выпуск.[49, с. 112]

Существует шесть основных методов измерения человеческого капитала для предприятия: [72, с. 176]

1. Индекс человеческого капитала Уотсона-Уайатта. На основании данных, полученных в ходе опроса компаний, которые связывали практические методы

управления человеческими ресурсами и рыночную стоимость, Уотсон и Уайатт (2001) идентифицировали четыре основные категории практических методов в сфере человеческих ресурсов, которые обеспечивали увеличение акционерной стоимости на 30%. Они представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Категории практических методов измерения человеческого капитала

Практический метод	Влияние на рыночную стоимость, в процентах
Тотальное вознаграждение и ответственность	16,5
Коллегиальность и гибкость людских ресурсов	9
Превосходное качество рекрутинга и удержания сотрудников	7,9
Честность коммуникации	7,1

2. Модель организационной эффективности работы – Mercer HR Consulting. Налбантьян с соавторами (2004) описывают в своем труде модель организационной эффективности работы, созданную Mercer HR Consulting на основе следующих элементов: людей, рабочих процессов, структуры управления, информации и знаний, принятия решений и вознаграждения; каждый из этих элементов по-своему проявляется в контексте каждой конкретной организации, что создает совершенно уникальную «ДНК».

3. Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо. Мэйо (2001) разработал «мониторинг человеческого капитала», который позволяет определить ценность сотрудников предприятия или «ценность человеческих активов», которая равна «расходам на сотрудников (employment cost) x индивидуальный коэффициент актива (individual asset multiplier)». Последний представляет собой средневзвешенную оценку возможностей, потенциала роста, личного качества работы (вклада) и соответствия совокупности организационных ценностей в контексте конкретной рабочей среды.

4. Модель Sears Roebuck. Эта модель описывает цепь «работник – покупатель – прибыль». Иногда эту модель называют «моделью приверженности». Она опирается на определение коллективных групповых установок, чтобы измерить приверженность работе и удовлетворенность ею, и широко используется многими организациями в Соединенном Королевстве.

5. Система сбалансированных показателей. Разработана данная модель Капланом и Нортон (1992, 1996), часто используется в качестве основы измерений. Авторы придерживались той точки зрения, что «то, что вы измеряете, то вы и получаете». Для заполнения оригинального варианта оценочной ведомости менеджеры должны были ответить на четыре основных вопроса; для этого требовалось посмотреть на бизнес с четырех взаимосвязанных точек зрения:

- с точки зрения покупателя (Какими нас видит покупатель?),
- с финансовой точки зрения (Какими мы выйдем в глазах акционера?),
- с внутренней точки зрения (В чем мы должны превзойти всех?),
- с точки зрения инноваций и обучения людей (Можем ли мы продолжать совершенствоваться?).

6. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM). Эта модель включает в себя показатели удовлетворенности покупателей, работников и влияния на общество, которые достигаются руководством. Все это определяет политику и стратегию, управления людьми, ресурсы и процессы, необходимы для того, чтобы добиться великолепных показателей в бизнесе.

Таким образом, человеческий капитал некоторые специалисты рассматривают как основной фактор социально-экономического роста. Суть выдвинутой концепции устойчивого развития и накопления национального богатства состоит в том, что именно личность человека определяет их состояние и перспективы. Именно развитие человека служит конечной целью функционирования общества, а экономический рост – средство достижения этой цели. При этом мерой развития человека должно служить не само по себе

количество товаров и услуг, которыми он располагает, а свобода его развития, и в частности, свобода духовной и творческой жизни, а также возможность выбора путей совершенствования его способностей.

1.3. Политика воспроизводства человеческого капитала: ретроспективно-компаративный анализ

Рабочая сила является главным движущим фактором процесса производства, а общественное воспроизводство в широком, народнохозяйственном, аспекте есть возобновление производства товаров и воспроизводства самой рабочей силы. Эти моменты неизменно привлекали внимание классиков экономической науки.

Теория человеческого капитала, изучающая процесс качественного совершенствования человеческих ресурсов (уровня образования, физического здоровья, профессиональной подготовки и др.), начиная со второй половины XX века, играет активную роль в современном экономическом анализе.

Однако методологические основы анализа и научные знания о производительных способностях человека были заложены еще в трудах классиков политической экономии. Так, одним из первых формулировку человеческого капитала предложил английский экономист У. Петти. Он первым ввел категорию "живые действующие силы", которая обобщала и объединяла в себе разнообразные свойства и способности человека, участвующего в процессе общественного производства. Уильям Петти предпринял попытку оценить денежную стоимость производительных качеств человеческой личности, а также предложил метод подсчета ценности каждого человека и потерь, которые имеет страна от гибели людей во время войны, эпидемий, от ссылки их за границу, на службу другим государствам [68, с. 154]

Главным богатством страны У. Петти считал искусность и трудолюбие людей. "Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством,

имуществом или запасом страны, и что является результатом прежнего или прошлого труда не считалось бы чем-то отличным от живых действующих сил, оценивалось бы одинаково". [68, с. 78] Он также отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей, различая бесполезные занятия и занятия, которые «повышают квалификации людей и располагают их к занятиям, которые сами по себе имеют огромное значение». [68, с. 79]

Дальнейшее развитие идеи У. Петти получили в трудах А. Смита. В работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» он вводит целый ряд понятий, характеризующих производительные способности человека: «способности свободных рабочих к труду», «физические силы рабочих», «производительные рабочие силы», «производительные силы рабочих». Смит стал первым из экономистов, положившим представление о человеческой природе в основу целостной теоретической системы.

В своей работе А. Смит отмечал, что решающая роль в производстве богатства принадлежит живым производительным силам работника, его навыкам и способностям и что увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения работника, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает. Следует заметить, А. Смит включал знания, мастерство и опыт людей в основной капитал общества. Он определял этот капитал, как «такой элемент производства, который приносит доход или прибыль, не поступая в обращение и не меняя владельца». [68, с. 176] Смит считал, что основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и «из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества».

Выдвигая тезис относительно того, что заработная плата есть денежная цена труда (рыночная цена труда) и определяется «количеством и предлагаемой стоимостью труда», Смит неоднократно отмечал что за большую тяжесть труда и большее искусство работника полагается надбавка к заработной плате и что

рыночная конкуренция вынуждает хозяев и работников каким-то образом осуществлять хотя и грубо, но справедливую оценку затрат разного характера. Таким образом, экономист указывал на необходимость дифференциации оплаты труда.

Также А. Смитту принадлежит идея об особом фонде восстановления затраченной работником жизненной энергии, который находится в распоряжении свободного работника и который включает в себя различные издержки - на питание, одежду, жилье, отдых, развлечения, домашнее хозяйство, содержание семьи, воспитание детей, образование. [68, с. 75] Он считал, что заработная плата не должна опускаться ниже того уровня, при котором «раса рабочих вымерла бы после первого поколения». [68, с. 66]

Дальнейшая разработка идей А. Смита осуществлена Д. Рикардо, который полностью воспринял идеи своего предшественника по данной проблеме. В ряде работ он вводит понятие «рабочая сила», хотя, важно заметить, значение этого понятия он сводит к самим людям, работающим по найму, а не к созидательным способностям человека.

Таким образом, представителями английской классической политэкономии были заложены основные характеристики человека, которые позволяли определить предмет изучения - деятельность экономического человека:

1. Определяющая роль собственного интереса в мотивации экономического поведения.
2. Компетентность экономического субъекта в собственных делах.
3. Конкретность анализа через учет классовых различий в поведении и других, в том числе неденежных, факторах благосостояния.

Несмотря на значительные «успехи» ранних экономистов в области человеческого капитала стройной, завершенной теории не возникло. Экономистами XVIII и XIX столетий были разработаны отдельные элементы теории человеческого капитала. Но эти элементы были слабо связаны между собой

и не представляли сколько-нибудь организованной системы.

Несколько в стороне от западной экономической мысли стоит анализ производительных способностей человека и характера их движения, произведенный К. Марксом. Им внесен значительный вклад в становление теории человеческого капитала. В центр исследования капиталистических производственных отношений Маркс поставил анализ человека как рабочей силы.

Однако важно отметить, что категория «рабочая сила», раскрывающая производительные способности человека возникла в трудах К. Маркса не сразу. В работах, относящихся к 40-м годам XIX века, он еще оперировал категорией заработной платы как цены труда («Манифест коммунистической партии», «Нищета философии», «Наемный труд и капитал»).

В отличие от английской английской политэкономии взгляды Маркса Маркса на природу производительных производительных способностей человека обусловлены обусловлены конкретно исторической ситуацией ситуацией и классовым подходом подходом к анализу. В частности частности К. Маркс приходит приходит к выводу, что рабочий рабочий продает не труд, труд, а свою рабочую рабочую силу, обосновывая тем самым самым свою теорию прибавочной прибавочной стоимости и объясняя, объясняя, как капиталист, покупая покупая рабочую силу согласно согласно законам рынка по ее стоимости, стоимости, получает большую стоимость, стоимость, чем он авансировал авансировал на приобретение специфического специфического товара — рабочая рабочая сила. Для этого этого в обмене между между трудом и капиталом капиталом К. Маркс выделяет выделяет два акта и две, соответствующие соответствующие им социально-экономические формы формы способностей человека к труду. труду.

В первом случае (акте купли-продажи) - рабочий обменивает свой товар - рабочую силу (потребительную стоимость) на определенную сумму денежной стоимости. Здесь рабочая сила, как способность человека к труду, выступает как предпосылка процесса производства, принимает форму товара и отчуждается путем купли-продажи.

Во втором акте - акте потребления рабочей силы - капиталист присваивает сам труд как деятельность, создающую прибавочную стоимость, а отчужденная способность к труду принимает форму переменного капитала и принадлежит капиталисту как неотъемлемая часть совокупного капитала. Поясняя подобный метаморфизм, К. Маркс писал: «Мы должны проводить следующие различия: рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом. В качестве капитала она функционирует после продажи в руках капиталиста, во время самого процесса производства».

Как и классики английской политэкономии, Маркс сводит стоимость рабочей силы к стоимости жизненных средств, необходимых для жизни рабочего, для воспроизводства его рабочей силы. По мнению Маркса, эти средства должны обеспечить нормальную жизнедеятельность рабочего, удовлетворение его так

называемых называемых необходимых потребностей, определяемых определяемых рядом физиологических, историче историче ских и моральных моральных факторов. факторов.

Карл Маркс, опираясь опираясь на теорию трудовой трудовой стоимости, открыл двойственный двойственный характер труда, создающего создающего товар как единство единство двух противоположных свойств. свойств. Он «размежевал» понятия понятия «труд» и «рабочая «рабочая сила» и показал, показал, что товаром является является не труд, а рабочая рабочая сила, которая имеет имеет особую стоимость.

Маркс определенно разграничивал, разграничивал, с одной стороны, стороны, реализацию способностей человека человека к труду как предпосылки предпосылки любого процесса производства, производства, а с другой другой – их реализацию реализацию в условиях капиталистического капиталистического производства, когда индивидуальная индивидуальная способность к труду труду отчуждается путем купли купли – продажи от работника, работника, приобретает форму переменного переменного капитала и как таковая таковая принадлежит предпринимателю.

Сразу позволим себе возразить возразить предложенному «разграничению»: ведь если человек человек обладает способностью работы работы на ПК, то разве разве эта способность «отчуждается» «отчуждается» от него после после того, как осуществлен осуществлен акт купли – продажи? продажи?

Таким образом, рабочая рабочая сила по Марксу Марксу - это совокупность совокупность физических и духовных духовных способностей человека, реализуемых реализуемых в

процессе производства. производства.

Анализируя экономические воззрения ученых XIII – XIX веков можно выделить два основных подхода к проблеме определения содержания человеческого капитала:

1) рассмотрение его как одного из факторов труда;

2) отождествление с живой человеческой личностью.

В соответствии с первым подходом, в состав общественного богатства включались приобретенные способности, знания, навыки, квалификация работников как производительных факторов труда. «Само человеческое существо...» - отмечает Дж.

Милль, - не является капиталом. Человек служит целью, ради которой существует богатство.

Но его приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала». «Капиталом являются приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала».

Ученый-экономист Г. Сиджвик считал, что капитал состоит только из тех благ, которые произведены человеческим трудом, это понятие включает свойство, которое обнаруживает любое богатство вплоть до момента его потребления.

Второй подход, отождествляющий человеческий капитал с живой человеческой личностью,

предполагает расширенную трактовку самого человека с его приобретенными знаниями и навыками в качестве капитала. «Все факторы, в том числе труд, находятся в руках частных собственников, которые продают их предпринимателям на рынках факторов производства», - таким образом, была выражена позиция Л. Вальраса.

Такой же точки зрения придерживался И. Фишер, который отмечал, что «многие услуги, связанные с процессом производства, лишь подготавливают другие услуги. Но, в конечном счете, все они находят завершение в психологическом доходе индивидуума».[74, с. 342]

Вслед за Вальрасом Фишер определял капитал как любой запас (природные ресурсы, машины, сырье, трудовые навыки людей), который через какое-то время и в определенных условиях приносит поток услуг. Их превышение над затратами образует доход, реализуемый в виде процента. Заработная плата в таком контексте - по сути, процент на человеческий капитал, который может накапливаться точно так же, как капитал физический.

Таким образом, можно заметить, что оба подхода взаимно дополняют друг друга, причем, второй

подход подход рассматривает человека намного шире. шире.

Заметное влияние на судьбу и важность теории теории человеческого капитала в начале XX века оказал А. Маршалл, один из самых влиятельных лидеров неоклассического направления того времени.

В своей работе «Принципы экономической науки» он отмечает, что «развитие - увеличение его численности, укрепление его здоровья и силы, умножение его знаний и способностей, обогащение свойств его характера» должны составлять цель всех экономических исследований. [60, с. 209]

Именно А.Маршалл сконцентрировал внимание на проблеме рынка образовательных услуг в связи с инвестированием в человеческий капитал. Ему принадлежит утверждение, что

«самый ценный капитал - это тот, который вложен в человеческие существа». [60, с. 270]

Однако от самой идеи «человеческого капитала» он отказался, назвав ее «нереалистичной», тем более что данный подход резко контрастировал с реальным положением рабочего класса того времени.

В экономической теории существует большое количество идей, отождествляющих человека и его качества с капиталом.

Так, например, Дж. Р. Маккуллох Маккуллох ясно определил человеческие человеческие существа как капитал: капитал: «Вместо того чтобы чтобы понимать капитал как часть часть продукции промышленности, несвойственной несвойственной человеку, который мог бы быть сделан сделан применимым для его поддержки поддержки и способствовать производству, производству, кажется, не существует существует каких-либо обоснованных причин, причин, по которым сам человек человек не мог бы им считаться, считаться, и очень много много причин, по которым которым он может быть рассмотрен рассмотрен как формируемая часть часть национального богатства»[82].

Кроме того, он отмечает отмечает существование тесной аналогии аналогии между общепринятым и человеческим человеческим капиталом, считая, что инвестиции инвестиции в человеческие существа существа должны иметь темп оборота, оборота, согласующийся с темпом темпом оборота других инвестиций, инвестиций, плюс нормальный темп оборота, оборота, определенный рыночной процентной процентной ставкой в течение течение возможной жизни индивидуума. индивидуума.

Нассау Сениор также также как и его коллега коллега предполагал, что человеческие человеческие существа могут успешно успешно трактоваться как капитал. капитал. В большинстве своих своих рассуждений на эту тему он брал в этом качестве качестве мастерство и приобретенные приобретенные способности, но не самого самого человека. При случае, случае, тем не менее, менее, он трактовал сами человеческие человеческие существа как капитал капитал с

затратами на содержание, содержание, вкладываемыми в человека человека с ожиданием получения получения выгоды в будущем. будущем.

Интересным является замечание замечание Генри Д. Маклеода. Маклеода. Он рассматривал производящего производящего человека как фиксированный фиксированный капитал.

С его точки точки зрения, если этот человек человек не является продуктивным, продуктивным, то не подвержен подвержен экономическому анализу. Это мнение мнение резко противоречит мнению мнению Леона Вальраса, который который включал все человеческие человеческие существа в капитал. капитал. А ценность, или цена, цена, этих человеческих существ, существ, говорил Вальрас, определяется определяется подобно другим капитальным капитальным товарам. товарам.

Иоганн Г. фон Тюнен Тюнен также отмечал нежелание нежелание отдельных экономистов оценивать оценивать человеческие существа в деньгах. деньгах. Но из этого этого нежелания, говорил он, «проистекает «проистекает недостаток ясности и путаность путаность понятий в одной одной из наиболее важных важных областей политической экономики». экономики». «Более того, может может оказаться, что свобода свобода и достоинство людей людей могли бы быть успешно успешно обеспечены, если бы они были субъектами субъектами законов о капитале». капитале». [82] [82]

Методологической Методологической основой признания признания решающей роли человеческого человеческого потенциала является теория теория человеческого капитала, которая которая получила широкое распространение распространение в США, а

затем и во всем мире с начала 60-х годов XX в. Поистине взрывное повышение интереса к теме человеческого капитала было обусловлено признанием высокой отдачи, о чем свидетельствовали впечатляющие успехи советской науки и техники в послевоенные десятилетия, эффективная реализация в Западной Европе «плана Маршалла», динамичный прогресс новых индустриальных стран и, наконец, развитие самих США. Так, в США на протяжении послевоенного периода нормы отдачи высшего образования располагались в интервале 8-12%, тогда как средняя норма прибыли реального капитала составляла около 4%. Есть прямая зависимость между размерами ВВП и коэффициентом образования населения. Американцы подсчитали, что увеличение сроков обучения хотя бы на один год дает прирост ВВП на 3%. Стало очевидно: зависимость экономического роста от состояния образования (различных его видов и уровней) носит не конъюнктурный, а устойчивый характер. Всего за несколько лет концепция человеческого капитала окрепла и получила всеобщее признание, появилось большое количество публикаций, в которых анализировались различные ее аспекты.

В качестве практической предпосылки теории

человеческого человеческого капитала можно отметить отметить НТП 50 – 60-х. 60-х. годов XX века. века. Это, прежде всего, всего, связано с тем, что изменения изменения второй половины XX века обусловили обусловили изменения в социальной социальной и экономической жизни жизни – человек с его интеллектуальными интеллектуальными способностями становится определяющим определяющим фактором экономического роста. роста. «Понимание роли и места места человека в современном современном экономическом развитии опирается опирается на огромные сдвиги сдвиги в характере источников источников и механизмов самодвижения самодвижения экономики и общества» общества» .[55, с. 28]

Основные тенденции развития развития мировой экономики свидетельствуют свидетельствуют о превращении природных природных и приобретенных самими самими людьми способностей и качеств качеств в «основной критерий критерий экономической жизнеспособности и социального социального прогресса». прогресса».

В структуре экономики экономики произошли глубокие перемены перемены соотношений между важнейшими важнейшими сферами занятости. В первую первую очередь выросла «доля «доля невещного и в особенности особенности духовного производства с обслуживающими обслуживающими его материальными отраслями». отраслями». [62, с. 41] В качестве качества крупных сформировавшихся отраслей отраслей народного хозяйства развиваются развиваются такие сферы, как: образование, образование, наука, здравоохранение.

Интересным является замечание замечание В.И. Марцинкевича и И.В. Соболевой: Соболевой: «в течение многих многих десятилетий многие важные важные производственные свойства человека человека (общее развитие, личные личные качества) как бы не улавливались улавливались экономической системой».[62, .[62, с. 41] Здесь Здесь же авторы указывают указывают (достаточно едко относительно относительно вышесказанного): «большая часть часть потерь от неразвитости неразвитости работников носит скрытый, скрытый, «потенциальный» характер. Она не улавливается улавливается обычными объемными показателями показателями результатов производства и не воспринимается воспринимается как факт экономического экономического ущерба».[62, с. 42]

В наиболее обобщенном обобщенном виде человеческий капитал капитал представляет собой совокупность совокупность знаний, умений, навыков, навыков, здоровья и т.д., т.д., которые позволяют человеку человеку посредством инвестиций получать получать более высокие доходы доходы в будущем.

Теория человеческого капитала капитала рассматривает образование и квалификацию квалификацию как основу экономического экономического роста и признает признает за их обладателями обладателями право на получение получение адекватных доходов.

Концепция «человеческого капитала» капитала» занимается сравнительно широким широким изучением технико-экономической стороны стороны главной производительной силы общества общества и выдвинула наибольшее наибольшее число вариантов анализа анализа человеческих способностей к труду труду и

их развития. развития. Она исследует внутреннюю внутреннюю структуру живых производительных производительных сил человека; конкретные конкретные процессы их производства производства и воспроизводства, воспроизводства, границы и всю систему систему этой специфической сферы сферы экономики, прозорливо названной названной классиками марксизма «экономикой «экономикой второго вида». Западные Западные экономисты относят доктрину доктрину «человеческого капитала» к неоклассическому неоклассическому направлению. [42, с. 15] 15]

Современная теория человеческого человеческого капитала в том виде, виде, в котором мы привыкли привыкли ее воспринимать (концентрация (концентрация внимания на роли образования образования и обучения как важных важных определяющих факторах благосостояния благосостояния и дохода человека), человека), как отмечалось выше, выше, была сформирована в начале начале 60-х годов прошлого прошлого столетия. У ее истоков истоков стояли известные американские американские экономисты – Т. Шульц Шульц (ему отводится роль «первооткрывателя» «первооткрывателя» данной концепции), создавший создавший «всеобъемлющую концепцию человеческого человеческого капитала», в основе основе которой лежали «постоянные «постоянные усовершенствования умений рабочего, рабочего, основанные на образовании, образовании, обучении и грамотности» грамотности» и Гарри Беккер, Беккер, разработавший основной категориальный категориальный аппарат теории, ставший ставший классиком и наиболее наиболее цитируемым специалистом в этой области. области. Несколько позднее значительный значительный вклад в дальнейшее

дальнейшее развитие теории человеческого человеческого капитала внесли такие такие экономисты, как: У. Боуэн, Боуэн, Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Минцер, Л. Туроу, М. Фишер, Фишер, а в дальнейшем дальнейшем – Й. Бен-Порэт, Бен-Порэт, М. Блауг, Блауг, С. Боулс, Э. Денисон, Денисон, Дж. Кендрик, Р. Лэйард Лэйард и др.

Так, например, Шульц Шульц выделял такие источники источники прогресса, как: улучшение улучшение здоровья, увеличение продолжительности продолжительности жизни, сокращение детской детской смертности, увеличение средств, средств, предназначенных на воспитание воспитание детей, а также также способность образованной части части населения делать более более квалифицированные и эффективные эффективные экономические расчеты.

В современной литературе, литературе, как по экономической экономической теории, так и по экономике экономике труда можно встретить встретить большое количество определений определений «человеческого капитала». Во-первых, Во-первых, это следует объяснить объяснить «неувядающим» (даже возрастающим) (даже возрастающим) интересом к данной данной экономической категории, как со стороны стороны западных, так и отечественных отечественных экономистов; во-вторых, желанием желанием каждого ученого – экономиста, экономиста, социолога внести свою «лепту» «лепту» в продолжение и развитие развитие достаточно модной теории. теории. Таким образом, в основе основе той или иной конкретной конкретной дефиниции лежат определенные определенные принципы исследования и своеобразие своеобразие авторской трактовки.

Человеческий капитал как экономическая категория может быть раскрыт в полной мере при соблюдении ряда необходимых условий. Среди них на первое место следовало бы поставить научную методологию анализа этого сложного явления.

В таком случае, как отмечает Щетинин, возможно преодолеть поверхностную характеристику понятия «человеческого капитала» и «подняться до осознания того, что в нем нашли зеркальное отражение глубинные изменения в производственных отношениях, которые произошли в XX столетии в развитых странах мира».

Западные экономисты рассматривают понятие «человеческий капитал» с позиции механического соединения разнородных категорий «рабочая сила» и «капитал».

По мнению Т. Шульца «человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут быть использованы в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» . [3, с. 362]

Г. Беккер считает, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение,

подготовку на производстве, производстве, расходы на здравоохранение, здравоохранение, миграцию и поиски информации о ценах и доходах».[18, с.115] .115]

Наиболее удачным, по нашему мнению, следует признать определение «человеческого капитала», предложенное С.Дятловым. Он рассматривает его с позиции функционального анализа экономических явлений: - «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост зарплат (доходов) данного человека».

Целесообразным будет отметить и то, что категория «человеческий капитал» в современных условиях должна рассматриваться не столько как экономическая категория, сколько – как «социально-экономическая», комбинированная, синтезированная категория.

Как любой капитал, человеческий капитал может быть развит и приумножен. При этом с одной стороны, он является основой для развития личности его носителя, с другой стороны, – объектом пристального

внимания общества, в котором носитель трудится и развивается. В приумножении человеческого капитала заинтересован, прежде всего, его носитель, которому этот вид капитала способен приносить значительные дивиденды в виде повышения уровня жизни.

Человеческий капитал как «конечная» для нас категория выступает наиболее емким, важным, сложным и интересным. Он представляет собой, по нашему мнению, сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков, физического здоровья, мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей человека, позволяющих увеличивать заработки человека. Важность человеческого капитала выражается в его способности приносить доход обладателю.

Сложность категории «человеческий капитал» состоит в невозможности выразить количественно многие ее структурные элементы. Интерес, прежде всего, связан с существующей в настоящее время проблемой его воспроизводства в условиях институциональной трансформации российского общества.

Понятие «человеческий капитал» соответствует современной оценке роли и места человека в экономической системе. Ценность понятия и

в целом концепции, по мнению большинства экономистов, выражается в следующем:

– человек рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов;

– в понятии «человеческий капитал» выделяются основные три группы способностей, характеризующих человека в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные и психологические;

– использование понятия «капитал» для определения роли человека в экономической системе общества указывает на необходимость инвестирования в человека и его способности и возможность получения длительного эффекта от этих вложений;

– понятие «человеческий капитал» является характеристикой свободного индивида, самостоятельного агента на рынке рабочей силы.

Таким образом, комбинированная социально-экономическая категория «человеческий капитал» сформировалась в результате изменений в самом человеке как главной производительной силе и социально-экономическом субъекте общества. Если в доиндустриальной и индустриальной эпохах лимитирующим фактором выступал физический капитал

и преобладал преобладал простой физический труд, труд, то в постиндустриальный постиндустриальный период господствующим является является умственный труд высокообразованных высокообразованных людей, а лимитирующим лимитирующим фактором производства выступают выступают знания и информация. информация.

Подводя итог вышесказанному, вышесказанному, можно сделать следующие следующие выводы: выводы:

1. В современном обществе обществе одним из факторов, факторов, определяющих интенсивность и качество качество экономического роста, выступает выступает человеческий капитал.

2. Человеческий капитал представляет представляет собой сформированный в результате результате инвестиций запас знаний, знаний, профессионального опыта, здоровья, здоровья, мотивации и др. элементов элементов приносящий человеку доход доход в результате его эффективного эффективного использования. использования.

1.4. Направления реализации реализации политики воспроизводства человеческого человеческого капитала региона

Развитие теории человеческого капитала шло в русле так называемого неоклассического направления. В последние десятилетия, – пишет Р. Капелюшников, – исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы вне рыночной деятельности человека. Это значит, что понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких

социальных явлений и институтов, как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т.д. Теорию человеческого капитала можно рассматривать как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название «экономического империализма».

В России известными специалистами в области исследования человеческого капитала являются А. Вареникин, С. Дятлов, А. Егоршин, В. Марцинкевич, В. Мельянцев, В. Щетинин и др.

Понятие «человеческий капитал» в своем становлении и развитии исходит из более широкого, ставшего ранее известным понятия «человеческий потенциал».

Рассматривая сущность этих понятий, мы обращаем внимание на то, что человеческий потенциал формируется в рамках таких фундаментальных ценностей, как священное право частной собственности; свободное пространство; обмен и распространение товаров и услуг; получение экономического дохода или прибыли.

Известно, что в управленческой управленческой деятельности, в научных научных работах под политикой политикой обычно понимают либо определенную определенную совокупность документов, регламентирующих регламентирующих и направляющих действия действия органов управления, либо сами деятельности деятельности различных социальных авторов, торов, предметом которых является является некоторая сфера общественной общественной жизни, общественных отношений. отношений.

Встречаются и точки точки зрения, в соответствии соответствии с которыми политика политика – это управленческая

управленческая деятельность и деятельность различных социальных авторов и основания этих деятельностей, т.е. их принципы, цели, механизмы достижения целей и т.п.

Полагаем, что необходимость той или иной трактовки «политики» должна проистекать из понимания ее объекта (объектов) предмета (предметов), из степени научного осмысления и практического освоения той или иной сферы общественной жизни. Поэтому правомерны все варианты интерпретации понятия «политика». Каждый подход к политике обладает преимуществами и недостатками.

Рассмотрим один из вариантов трактовки. С.А. Иванов, например, определяет ее как взаимосвязанную совокупность регулирующих документов, целевых установок и механизмов достижения целей в политическом, экономическом и социальном развитии региона (субъекта РФ). По мнению этого автора, региональная политика – это единство целей и средств достижения этих целей, зафиксированных в документах стратегического развития региона и нормативно-правовых актах, принятых органами власти в установленном порядке. Такая трактовка политики позволяет рассматривать вопросы реализации политики отдельно от оценки самой политики. Преимущества принятого

Ивановым подхода подхода не вызывают сомнения. сомнения. В то же время, время, еще раз подчеркнем подчеркнем это, данный подход подход применим к тем сферам сферам управленческой деятельности, которые которые уже в определенной определенной степени и научно научно и практически освоены. освоены. Иначе дело обстоит обстоит с теми сферами сферами общественной жизни, жизни, с теми предметами предметами управленческой и практической практической деятельности, которые только только начинают выделяться и осмысливаться осмысливаться и практиками и учеными. учеными.

Политика развития человеческого человеческого потенциала и должна должна иметь дело с особой особой социальной реальностью, которую которую ранее не выделяли выделяли как целостность и с которой которой как с целостностью целостностью не работали, которую которую не создавали, не преобразовывали, преобразовывали, не исследовали. Эта реальность реальность создавалась и создается создается по частям, одновременно, одновременно, спонтанно и сознательно. сознательно.

Пока в полном полном объеме не разработаны разработаны теоретические и методические методические основы политики развития развития человеческого потенциала, вряд ли целесообразно целесообразно рассматривать ее и как деятельность деятельность агентов формирования, преобразования, преобразования, развития, сохранения человеческого человеческого потенциала, т.е. как деятельность деятельность авторов, реализующих реализующих основы политики. В то же время время следует иметь в виду, в виду, что авторы в определенной

определенной степени эту, еще не эксплицированную эксплицированную политику, реализуют, но фрагментарно, фрагментарно, спонтанно, стихийно.

Ведь авторы создают создают и потребности, и способности, способности, и готовности общностей общностей и индивидов к выполнению выполнению социально-значимых деятельностей, ролей ролей и функций. Но они не работают работают с системами потребностей, потребностей, способностей и готовностей готовностей . Такой предмет предмет как особого особого рода целостность для авторов торов не существует. Из многослойной многослойной социальной реальности этот предмет предмет только сейчас начинают начинают выделять. Системы Системы потребностей, способностей и готовностей готовностей общностей к выполнению выполнению социально-значимых деятельностей, ролей ролей и функций – новый новый идеальный объект общественных общественных наук и новый новый предмет коллективной человеческой человеческой деятельности деятельности.

Одна из целей целей политики развития человеческого человеческого потенциала – направить направить деятельность агентов его формирования, формирования, преобразования, сохранения, развития развития и использования на системы системы потребностей, способностей и готовностей. готовностей.

Говоря о политике политике развития человеческого потенциала, потенциала, отметим, что по существу существу речь идет о принципиально принципиально новом социальном явлении, явлении, о котором как о целостном целостном и специфическом феномене феномене не говорили, и существование

существование которого в управленческой управленческой практике не предполагалось. предполагалось. Привычными стали такие такие виды политики как социальная социальная политика, семейная, молодежная молодежная и другие. Указанные Указанные виды политики рассматриваются рассматриваются как вполне автономные автономные и одновременно как составные составные части целостной социально-экономической социально-экономической политики государства, субъектов субъектов Российской Федерации, отдельных отдельных регионов. регионов.

По нашему мнению, мнению, сущность политики развития развития человеческого потенциала, ее качественное качественное своеобразие, отличие от других других социально-экономических политик определяется определяется своеобразием ее объектов объектов и предметов. Полагаем: Полагаем: основными объектами политики политики развития человеческого потенциала являются: все население население страны, региона; различные различные социальные общности (группы), (группы), проживающие на ее территории; территории; отдельные граждане. К объектам объектам региональной политики развития развития человеческого потенциала следует следует отнести отношения населения населения региона, отдельных региональных региональных общностей с объективными объективными социально-экономическими условиями и обстоятельствами, обстоятельствами, нередко быстро меняющимися меняющимися общественными ситуациями их жизнедеятельности, жизнедеятельности, которые прямо или косвенно косвенно воздействуют на процессы процессы производства и воспроизводства воспроизводства человеческих потенциалов. К числу

числу объектов политики развития развития человеческого потенциала мы также также относим экономические, политические, политические, правовые социально-трудовые, административные, административные, социально-культурные и другие другие отношения субъектов потенциала потенциала с агентами его формирования, формирования, развития и использования. использования. Говоря об объектах объектах политики развития человеческого человеческого потенциала, следует иметь иметь в виду, что размер размер группы, общности, организации, организации, отрасли народного хозяйства, хозяйства, численность населения региона, региона, страны, сообщества далеко далеко не всегда определяет определяет качество их человеческого человеческого потенциала. Нередко в сообществах сообществах при значительном их численном численном составе человеческий потенциал потенциал невысокого качества. И, наоборот, наоборот, в небольших по численности численности людей коллективах их человеческий человеческий потенциал чрезвычайно велик. велик.

Например, в группе, группе, в организации, в отрасли отрасли может быть тысяча тысяча и более человек человек (работников), но творческий творческий потенциал этих общностей общностей реально равен нулю. нулю. И, наоборот, размер размер группы не превышает превышает сотни человек (работников), (работников), а ее творческий творческий потенциал превышает аналогичный аналогичный потенциал группы, состоящей состоящей из тысяч и сотен сотен людей (работников). В русском русском языке это явление явление издавна характеризовали следующим следующим образным высказыванием: «побеждать «побеждать надо не числом, числом, а

умением». Характерно, Характерно, что здесь фактически фактически речь идет о способностях способностях народа, армии, организации, организации, группы решать стоящие стоящие перед ними задачи. задачи. Опираясь на исторический исторический опыт и свои социальные социальные практики, люди достаточно достаточно хорошо понимали значение значение человеческого потенциала, хотя в те времена, времена, как, впрочем, и сегодня сегодня этот феномен не получил получил всестороннего осмысления.

Предметом политики, с нашей нашей точки зрения, должны должны быть системы общих общих и специфических потребностей, потребностей, способностей и готовностей готовностей индивидов, групп и населения населения в целом к выполнению выполнению на общественно необходимом необходимом уровне социально-значимых деятельностей, деятельностей, социальных ролей и функций. функций.

Будучи целостным социально-экономическим социально-экономическим образованием, человеческий потенциал потенциал содержит в себе специализированные специализированные компоненты. Соответственно, предмет предмет политики развития потенциала потенциала будет включать в себя следующие следующие специфические системы потребностей, потребностей, способностей и готовностей готовностей общностей: общностей:

- для обеспечения обеспечения продолжения их «рода», «рода», их жизни от одного одного поколения к другому; другому;

- для поддержания поддержания физического и психического психического здоровья; здоровья;
- для усвоения, усвоения, использования и производства производства необходимых для жизнедеятельности жизнедеятельности знаний; знаний;
- для выполнения выполнения профессиональных ролей;
- для освоения освоения и использования основных основных и специфических паттернов паттернов поведения и мышления, мышления, для освоения, использования использования и созидания культурных культурных ценностей; ценностей;
- для выполнения выполнения различных гражданских ролей ролей и функций;
- для жизни жизни и деятельности на основе основе исторически выработанных и принятых принятых в обществе нравственных нравственных идей и ценностей; ценностей;
- для защиты, защиты, сохранения целостности и единства единства потенциала. потенциала.

Перечисленные системы особых особых потребностей, способностей и готовностей готовностей и должны стать стать *особыми и отдельными отдельными предметами предметами* политики развития человеческого потенциала, потенциала, развития его демографической демографической компоненты, компоненты здоровья, здоровья, образовательной, трудовой, культурной, культурной, гражданской, духовно-нравственной и сетевой сетевой социальной компонент.[38, с. 22] Мы назвали назвали только главные, характерные характерные для многих общностей, общностей, компоненты. Но кроме кроме них существуют и другие, другие, необходимые и (или) (или)

особо значимые для жизнедеятельности жизнедеятельности отдельных социально-профессиональных групп группы компоненты потенциала: научно-техническая, научно-техническая, инновационная, предпринимательская. Предметами Предметами политики развития человеческого человеческого потенциала должны быть и эти компоненты. компоненты. Таким образом, и объекты, объекты, и предметы политики политики развития человеческого потенциала потенциала представляют специфические объективно объективно существующие структуры, включающие включающие особые компоненты и отношения отношения между ними. При этом компоненты компоненты первой (объектной) структуры структуры – социальные общности общности – живут естественным естественным образом, со своими своими потребностями и интересами, интересами, а компоненты второй второй (предметной) структуры – системы системы общих и специфических специфических потребностей, готовностей, способностей способностей – специально конструируются, конструируются, искусственно выделяются из совокупности совокупности многообразных свойств общностей общностей и становятся как идеальным идеальным объектом социальных наук, наук, так и предметом предметом многосторонней человеческой деятельности деятельности агентов-созидателей политики развития развития человеческого потенциала и ее агентов-проводников, агентов-проводников, а также субъектов субъектов (носителей) потенциала (социальных (социальных общностей). Обычно, когда когда говорят о какой-то какой-то политике, то используют используют понятие «*субъект «субъект политики» политики»*. Но, учитывая, учитывая, что объекты всех политик политик –

социальные общности, общности, каждая из которых является суверенным субъектом коллективного социального действия, мы будем для обозначения творцов и реализующих политику индивидов и групп применять понятие «агент политики».

К агентам-создателям (творцам) политики развития человеческого потенциала, конечно, следует отнести органы государственного управления, научных работников и консультантов – экспертов, хозяйствующих субъектов, предпринимателей, которые способны сформулировать заказ на формирование в интересах предприятий, бизнеса определенных свойств человеческого потенциала. В разработке политики развития потенциала могут участвовать и заинтересованные общественные организации, движения, политические партии.

Агенты – проводники политики развития потенциала – предприятия и организации производственной и непроизводственной сферы, трудовые коллективы, сами социальные общности, которые могут подключиться к активному воплощению в жизнь целей и задач политики развития потенциала.

Особенности политики развития человеческого потенциала каждой отрасли народного хозяйства, региона определяются их специализацией

специализацией на выполнении тех или иных видов хозяйственной и других видов общественно необходимых необходимых деятельностей. При этом политика развития человеческого потенциала должна направляться не только на современную, действующую специализацию, но и в необходимых случаях на ожидаемые изменения в этой специализации, включая те изменения, которые могут быть связаны с перепрофилированием существующих производств и с созданием новых. Из сказанного следует, что приоритетными предметами политики развития человеческого потенциала будут системы специфических (субкультурных) потребностей, способностей и готовностей индивидов, групп, населения в целом к выполнению особо значимых для данной отрасли, региона деятельностей и функций.

На наш взгляд, предлагаемое понимание предметов политики позволяет более целостно, комплексно оценить и действующие практики использования человеческого потенциала и определить возможности вовлечения в социально необходимые деятельности различных общественных групп, свойства человеческого потенциала которых будет отвечать как актуальным, так и будущим (ожидаемым) общественным потребностям.

Назначение (одна из сторон сущности коллективной человеческой деятельности) политики развития человеческого потенциала состоит в его обогащении (в возвышении потребностей, усилении способностей, повышении готовности индивидов, общностей, населения региона в целом к выполнению всех основных социально значимых функций). Содержание политики развития человеческого потенциала определяется качественным своеобразием специфических систем потребностей и готовности, объективными требованиями в приоритетном развитии необходимых свойств потенциалов в целом и его отдельных компонент. Содержание политики развития человеческого потенциала базируется на оценках соответствия имеющегося человеческого потенциала потребностям страны, регионов в социально-экономическом развитии.

К содержанию политики развития человеческого потенциала можно отнести: диагностику имеющегося человеческого потенциала; его оценку; установление его необходимого качества; определение принципов и целей политики, ее основных направлений, ее объектов и предметов; выявление агентов политики и определение направлений, целей и механизмов их

деятельности; принятие принятие нормативных актов, определяющих определяющих сферу ответственности агентов-творцов агентов-творцов и агентов-проводников политики политики и ожидаемые результаты результаты их деятельности; определение определение порядка взаимодействия агентов агентов политики. политики.

Главную цель политики политики развития человеческого потенциала потенциала можно определить как достижение достижение соответствия качественных характеристик характеристик потенциалов объективным потребностям потребностям актуального и будущего будущего развития страны, регионов. регионов. К основным задачам задачам целесообразно отнести: формирование формирование систем потребностей, способностей способностей и готовностей носителей носителей потенциала производить качественную качественную продукцию и формирование формирование у субъектов потенциалов потенциалов потребности, способности и готовности готовности жить интересами своего своего общества, региона и участвовать участвовать в решении их социальных социальных проблем. проблем.

Имея в виду предмет предмет политики развития человеческого человеческого потенциала (системы общих общих и специфических потребностей, потребностей, способностей и готовностей готовностей социальных общностей к выполнению выполнению на общественно необходимом необходимом уровне социально значимых значимых деятельности, социальных ролей ролей и функций), сегодня сегодня заведомо нереально представить представить некую совокупность нормативно-правовых нормативно-правовых документов, регламентирующих весь процесс

процесс воспроизводства человеческого потенциала, потенциала, включая его развитие. развитие. Ведь для нормативно-правовой нормативно-правовой регламентации необходимы однозначно однозначно трактуемые, а также также поддающиеся количественному выражению, выражению, представления об основных основных свойствах предмета политики. политики.

Сегодня подход к характеристике характеристике политики развития человеческого человеческого потенциала должен быть направлен направлен не столько на регламентацию регламентацию деятельности агентов, реализующих реализующих эту политику, сколько сколько на определение возможностей возможностей и ограничений, принципов, принципов, направлений, целей действующих действующих агентов-проводников политики. Работу Работу по созданию основ основ политики развития человеческого человеческого потенциала еще предстоит предстоит выполнить, и ее результаты результаты могут найти выражение выражение в документах различных различных управленческих органов, но в любом любом случае эти документы документы определенное время будут будут носить рекомендательный характер. характер.

Но и этого этого достаточно для того, того, чтобы открыть новое новое направление в управленческой управленческой деятельности. В то же время время можно предвидеть, что органы органы управления встретят эту научную научную инициативу без восторга. восторга. Больше того, этой инициативе инициативе могут оказывать яростное яростное сопротивление, ссылаясь, в частности, частности, на обилие уже имеющихся имеющихся политик, на неопределенность неопределенность предмета политики развития развития человеческого

потенциала и т.п. И это возможное возможное непонимание предлагаемой политики, политики, нежелание ее принять заставляет нас на первых первых этапах продвижения предлагаемой предлагаемой инициативы трактовать политику политику развития человеческого потенциала потенциала как составную часть часть социальной политики.

Политику развития человеческого человеческого потенциала можно рассматривать рассматривать как продолжение и конкретизацию конкретизацию общей социальной политики, политики, ее основного направления, направления, связанного с установлением, установлением, воспроизводством и изменением изменением систем социальных неравенств неравенств в обществе.

В политике политике развития человеческого потенциала потенциал одним из основных основных ее направлений, по нашему нашему мнению, должна стать стать деятельность государственных и негосударственных негосударственных органов и организаций, организаций, ставящая целью снижение снижение социальных неравенств в развитии развитии и саморазвитии человеческого человеческого потенциала на всех уровнях уровнях его существования. Другим Другим направлением политики развития развития человеческого потенциала является является создание наиболее благоприятных благоприятных социально-экономических условий для деятельности деятельности агентов и субъектов субъектов развития человеческого потенциала. потенциала. Сюда же можно можно отнести и деятельность деятельность агентов и субъектов субъектов развития человеческого потенциала по устранению различных различных социальных барьеров на пути его

развития. развития. Следует также отметить отметить необходимость снижения социальных социальных рисков формирования и развития развития негативного (социально опасного, опасного, дезорганизирующего) потенциала. [39, с. 36]

В определенных аспектах аспектах политика развития человеческого человеческого потенциала должна быть связана связана не только с социальной социальной политикой, но также также с другими политиками политиками (экономической, образовательной, культурной, культурной, демографической, политикой в области области здравоохранения и т.п.). т.п.). Фактически названные здесь здесь политики участвуют в создании создании человеческого потенциала, его отдельных отдельных компонент. Но вопрос вопрос об имеющихся (явных (явных или неявных) связях связях между разными политиками, политиками, а также о необходимых необходимых изменениях этих связей связей требует специальных исследований. исследований. Здесь же отметим отметим особую значимость экономической экономической политики, поскольку ее основные основные положения (в частности, частности, стратегические цели развития развития и цели развития развития отраслей специализации) должны должны использоваться для постановки постановки конкретных целей целей агентам реализации политики политики развития человеческого потенциала потенциала и агентам его воспроизводства. воспроизводства.

В целостной политике политике развития человеческого потенциала потенциала целесообразно выделять не только только общие для всех компонент компонент потенциала направления и цели деятельности деятельности агентов реализации

политики, политики, но и специфические специфические направления и цели их действий, действий, тех действий, которые которые направляются на развитие развитие отдельных компонент потенциала потенциала (здоровья, демографической, культурной культурной и др.). Специфические Специфические направления действий агентов агентов можно назвать своеобразными своеобразными «подполитиками», или специализированными специализированными политиками, содержание которых которых определяется качественным своеобразием своеобразием отдельных компонент потенциала. потенциала.

К целям политики политики развития человеческого потенциала потенциала мы также относим: относим:

- выявление объективных объективных социально-экономических потребностей страны, страны, региона в человеческом человеческом потенциале его населения населения в целом, отдельных отдельных социальных групп (социально-демографических, (социально-демографических, социально-территориальных, социально-классовых);
- диагностика и оценка оценка имеющегося человеческого потенциала потенциала и установление разрывов разрывов между наличным и необходимым необходимым потенциалами; потенциалами;
- создание моделей моделей (образов) необходимого человеческого человеческого потенциала; потенциала;
- реструктуризация имеющегося имеющегося потенциала для решения решения актуальных социально-экономических задач; задач; оптимизация структуры потенциала; потенциала;
- создание нового нового потенциала; потенциала;

- установление и оценка уровня (степени) деформации и деградации человеческого потенциала;
- определение необходимых общественных действий (интервенций), которые могут уменьшить деформации в человеческом потенциале и которые могут привести к повышению его качества;
- установление объема необходимых работ агентов воспроизводства человеческого потенциала, источников финансирования этих работ, схемы организации деятельности агентов и координации их взаимодействий;
- установление агентов проведения политики развития человеческого потенциала, которые могут реализовать предлагаемые мероприятия, планы, программы, сохраняющие человеческий потенциал, корректирующие его и развивающие (в особо значимых случаях формирование государственного заказа, в рамках которого строго определяется ответственность агента проведения политики за конечный результат его деятельности).

Если принять предложенное здесь понимание политики развития человеческого потенциала, то она на первых этапах ее формирования представляется как научно-исследовательская и одновременно практическая

управленческая деятельность, включающая включающая в себя поисковые, поисковые, аналитические, прогнозные и рекомендательные рекомендательные функции. функции.

В дальнейшем политика политика развития человеческого потенциала, потенциала, несомненно, будет эволюционировать. эволюционировать. Будет происходить углубление углубление ее содержания, сама она будет будет приобретать черты деятельности, деятельности, и мы будем будем трактовать ее и как управленческую, управленческую, и как практическую практическую деятельность не только только по развитию, но и по использованию использованию человеческого потенциала.

Выше мы охарактеризовали охарактеризовали сущность, содержание политики политики развития человеческого потенциала, потенциала, изложили наши представления представления о ее агентах-творцах агентах-творцах и агентах-проводниках, определили определили основные объекты и предметы предметы политики, обосновали и сформировали сформировали основные цели и задачи задачи политики, обозначили ее возможную возможную эволюцию, определили место место этой политики среди среди других политик.

Политика развития человеческого человеческого потенциала - совокупность совокупность систем коллективных социальных социальных действий, в ходе которых, которых, с одной стороны, стороны, создаются идейно-теоретические и методические методические основы развития человеческого человеческого потенциала как целостности, целостности, так и его отдельных отдельных компонент, разрабатываются программы программы и мероприятия мероприятия по интервенциям в

человеческий потенциал, устанавливаются целевые целевые показатели интервенций, а с другой стороны, эти основы, программы и мероприятия реализуются в действиях агентов политики и субъектов (носителей) потенциала. Эта система действий должна опираться на определенный фундамент, фундамент, которым может выступить структура политики развития человеческого потенциала. На стадии научного обоснования политики речь, видимо, может идти о модели такой структуры.

Политика развития потенциала приобретает зримые черты тогда, когда обозначены ее основные компоненты и отношения между ними. К основным компонентам структуры политики следует отнести ее агентов-творцов, агентов-проводников и субъектов (носителей) потенциала (Приложение 2).

У каждого из участников процесса развития человеческого потенциала свои специфические задачи и функции, но только постоянное взаимодействие участников этого процесса обеспечит достижение основных целей и задач политики развития потенциала. Систему взаимодействия участников развития потенциала еще предстоит создать.

К основным функциям агентов-творцов политики можно отнести: определение и утверждение основных принципов политики; ее целей и задач;

задач; основных направлений деятельности деятельности и содержания подполитик; подполитик; объектов и предметов предметов политик; агентов-проводников политик; политик; постановка агентам-проводникам целей целей их деятельности; разработка разработка нормативных актов, определяющих определяющих ограничения, сферы ответственности ответственности и отчетность агентов-проводников; агентов-проводников; определение порядка взаимодействия взаимодействия агентов-проводников. агентов-проводников.

Основными функциями агентов-проводников агентов-проводников целесообразно считать: определение определение и утверждение основных основных принципов проведения политики; политики; ее конкретных целей целей и задач; объектов объектов и предметов деятельности; деятельности; способов достижения целей; целей; оценки достигнутых результатов; результатов; проведения конкретных работ; работ; предоставления отчетов о проделанной проделанной работе. работе.

Таким образом, содержательно одержательно политика развития потенциала потенциала должна быть представлена представлена как система отношений отношений между общими для развития развития потенциала целями и задачами задачами и специфическими задачами задачами развития отдельных компонент компонент потенциала в каждой каждой отрасли в каждом каждом регионе. В каждом каждом конкретном случае приоритеты приоритеты политики развития потенциала потенциала могут меняться, в зависимости зависимости от объективных требований требований социально-экономического развития. Могут Могут меняться значение, «вес» «вес»

объектов и предметов политики, цели и задачи задачи развития потенциала.

Процесс развития человеческого потенциала как процесс включает в себя следующие основные этапы:

- определение основных требований к качеству человеческого потенциала;
- диагностика и оценка человеческого потенциала социальных общностей;
- определение несоответствий (разрывов) между наличными и необходимыми свойствами человеческого потенциала социальных общностей;
- обоснование и создание сценариев необходимых интервенций в человеческий потенциал (реструктуризации, корректировки, программы формирования и развития и т.п.);
- распределение целей и задач интервенций между агентами производства и воспроизводства потенциала и назначение ответственных за реализацию целей и задач и установление сроков их достижения;
- контроль за деятельностью агентов-проводников политики.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПОЛИТИКИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Методика оценки использования и воспроизводства человеческого капитала региона

В последние годы понятие капитал отождествляется не только с результативностью деятельности организаций, эффективным использованием инвестиционных возможностей капитала и его приращением, но также и социальными составляющими общественной формации, в основе которых человеческий капитал, его формирование, поддержание и максимальное вложение затрат, которые позволяют получить наивысшую отдачу как предприятию, так и его сотрудникам. Формирование человеческого капитала связано с его созданием, поддержанием, оценкой затрат на обучение, повышением профессионального уровня, созданием благоприятных условий труда, реализацией политики мотивации. Профессиональные основы базовой подготовки закладываются в процессе обучения и накопления интеллектуального потенциала.

Человеческий капитал как социально-экономическая категория подлежит оценке и мониторингу. Для разработки управленческих решений в сфере управления человеческим капиталом и затратами на процессы обучения: базового и повышения квалификации, необходимо

использование использования методик оценки человеческого человеческого капитала, его составляющих. составляющих.

Неоднозначность понятия «человеческий капитал» обуславливает разнообразие подходов к его измерению и оценке. Проблема его измерения имеет множество решений, ни одно из которых не может претендовать на статус комплексного и системного. Несмотря на отсутствие, не только общепринятой методики измерения эффективности инвестирования в человеческий капитал, но и единого теоретико-методологического подхода, необходимость определения такой эффективности очевидна. Подходы к измерению человеческого капитала также существенно отличаются в зависимости от уровня рассмотрения: измерение индивидуального человеческого капитала и человеческого капитала организации или региона требует использования принципиально различных методик и отобранных индикаторов. Ограничения накладываются и уровни проведения оценки: анализ имеющегося человеческого капитала организации, региона, страны и прогноз его развития, оценка результатов его использования предполагает дифференциацию исследовательских задач и разработку специфических инструментов измерения. Попытки оценки человеческого капитала предпринимались на протяжении последних

четырех веков. веков. В. Петти считал, считал, что «весь род людской людской имеет такую же стоимость, стоимость, как и земля, земля, будучи по своей своей природе столь же непреходящим» непреходящим» и сравнивал стоимость стоимости занятых разных профессий: профессий: «Моряк в действительности действительности равен 3-м крестьянам». крестьянам». [67, с. 156] Он утверждал, утверждал, что богатство общества общества зависит от типа занятий занятий людей и их способностей способностей к труду. 10-12 10-12 июня 2013 года под эгидой эгидой Европейской экономической комиссии комиссии в Женеве состоялась состоялась Конференция европейских статистиков. статистиков. В рамках 61-ой 61-ой пленарной сессии был представлен представлен обзорный доклад по измер измер ению человеческого капитала капитала .[50] Согласно мнению мнению большинства экспертов-участников конференции конференции изучение вопросов измерения измерения человеческого капитала находилось находилось в русле изменений изменений теоретических представлений о его сущности сущности и на данный данный момент, отталкиваясь от измерения измерения затрат и осознавая осознавая необходимость измерения отдачи, отдачи, находится в стадии стадии формирования. Серьезнейшим ограничителем ограничителем является низкая доступность доступность статистической информации по качественным качественным аспектам человеческого капитала, капитала, что существенно снижает снижает достоверность получаемых результатов. результатов. Чрезвычайно интересными представляются представляются результаты опроса, проведенного проведенного среди национальных статистических статистических

управлений (НСУ). Вопросники были отправлены 70 странам – членам ЕС, из которых 46 стран ответили на вопросник, включая 17 стран, которые представили развернутые ответы. Среди стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

К ним относятся: Австрия, Германия, Израиль, Израиль, Италия, Канада, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Финляндия и Франция, а из числа стран, не входящих в ОЭСР, – Лихтенштейн, Лихтенштейн, Румыния и Украина. Таким образом, обобщенные результаты с полным правом могут претендовать на квинтэссенцию видения проблематики оценки человеческого капитала статистиками. Несмотря на то, что речь идет о межстрановых сопоставлениях и оценке человеческого капитала на национальном уровне, мнение экспертов статистиков может быть рассмотрено и в контексте региональной экономики. Ниже представлены основные выводы, сделанные на основе анализа представленных странами ответов:

1. Респонденты сошлись во мнении, что категория человеческого капитала слишком многогранна и ее измерение возможно только в определенном контексте. Эта предпосылка

отражается и на толковании толковании понятия: большинство НСУ используют используют узкие по охвату определения определения человеческого капитала, ориентиров ориентированные, как правило, правило, на экономические параметры.

2. Источники данные различны, но в подавляющем подавляющем большинстве случаев данные данные собираемы в рамках рамках «официальной» статистики стики и доступны ежегодно. ежегодно.

3. Большинство НСУ сообщают сообщают о том, что они пользуются пользуются несколькими показателями телями человеческого капитала, при этом наиболее наиболее часто применяются физические физические показатели (преимущественно показатели показатели сферы образования) образования) и денежные параме параме тры. Среди НСУ, указавших, указавших, что они используют используют лишь один тип показателя, показателя, большинство сообщили, сообщили, что этим показателем показателем является денежный денежный и наиболее предпочтительным в сравнении сравнении с методом на основе основе учета издержек и косвенного/остаточного косвенного/остаточного подхода является метод, метод, основанный на учете учете доходов.

4. Основной, названной названной НСУ, причиной использован использован ия метода на основе основе учета доходов является является то, что этот метод метод вписывается в эконо эконо мическую теорию и систему систему стоимостной оценки оценки других активов (например, (например, природных ресурсов). Современная теория человеческого человеческого капитала (Арельяно (Арельяно М.[2, с.

58], Бхаргава А.[4, с. 423], Крюгер А.[8, с. 1106] , Ханушек Э.[9, с. 83]) достаточно мощным инструментарием оценки развития человеческого капитала на всех стадиях его воспроизводства. Систематизация позволяет выделить четыре основных подхода к измерению человеческого капитала. Типология подходов представлена и проанализирована в работе И.В. Соболевой «Парадоксы измерения человеческого капитала» [78, с. 50]. Автор выделяет следующие основные подходы:

1. Измерение человеческого капитала с использованием натуральных индикаторов (представительные оценки);
 2. Измерение человеческого капитала на основе оценки прошлых усилий; усилий;
 3. Измерение запаса человеческого капитала на основе оценки отдачи;
 4. Подход Всемирного банка.
1. Измерение человеческого капитала с использованием натуральных индикаторов (представительные оценки) Данный подход получил широкое распространение в работах, связанных с измерением человеческого капитала региона, поэтому его рассмотрению следует уделить особое внимание. Наиболее часто и широко используются показатели, характеризующие уровень образования

населения, населения, в частности, показатель показатель накопленных лет обучения. обучения. Однако среднее значение значение данного показателя по региону региону не позволяет получить получить сколь либо достоверную достоверную оценку, поскольку два человека человека со степенью бакалавра бакалавра приравниваются к одному одному кандидату наук, что делает делает невозможным формирование выводов выводов о квалификационном профиле профиле изучаемого населения. Значительной Значительной критике подвергаются попытки попытки исследователей разработать интегральный интегральный показатель человеческого капитала, капитала, в составе которого которого будут учтены показатели показатели уровня образования, доходов доходов индивида, расходы на воспроизводство воспроизводство человеческого капитала и экономической экономической активности. Оппоненты подобного подобного подхода справедливо указывают указывают на то, что сложность сложность и комплексность категории категории человеческого капитала не может может быть выражена через через количественные показатели. Однако Однако данный подход позволят позволят подвести «общий знаменатель» знаменатель» для изучения человеческого человеческого капитала в контексте контексте сопряженных процессов социального социального и экономического развития. развития. В то же время, время, необходимо признать, что исключительно исключительно количественный метод измерения измерения человеческого капитала неправомерен неправомерен из-за низкой достоверности достоверности результатов. В связи связи с многоплановостью категории категории человеческого капитала, каждый каждый показатель можно отнести отнести к

сферам его воспроизводства воспроизводства или к области, области, характеризующей его использование использование (в части получения получения доходов). В качестве качества качества примера исследований можно можно привести работу И.А. Гурбан Гурбан [23, с. 32] и А.Л. Мызиной Мызиной [23, с. 45], в которой которой авторы поставили задачу задачу дифференцировать регионы России России по состоянию человеческого человеческого капитала. Моделирование производилось производилось по 45 индикаторам, индикаторам, которые были сгруппированным сгруппированным в пять модулей: модулей: демографический, образователь образователь ный, трудовой, научно-исследовательский научно-исследовательский и социокультурный. льтурный. В каждом модуле модуле частные индикаторы индикаторы были объединены в 2-4 синтетических синтетических индикатора. Также важным важным методическим аспектом оценки оценки человеческого капитала является является учет постоянного, а не наличного наличного населения региона. Чаще всего всего интегральный показатель выглядит выглядит следующим образом:[73, с. 32]

$$СЧК_a = \sum_i^n ЧКМ_i \quad (2.1) \quad (2.1)$$

где СЧКа – активный активный совокупный человеческий капитал капитал региона; ЧКМ_i – человеческий человеческий капитал индивида; i – владелец владелец (индивид); n – число число владельцев человеческого капитала. капитала. При этом под «активным «активным совокупным человеческим капиталом капиталом региона» понимается эконо эконо мически активное постоянное постоянное население. В то же время

время без учета трудовой миграции, по нашему мнению, оценка человеческого капитала не правомерна.

2. Измерение человеческого капитала на основе оценки прошлых усилий Основатель теории человеческого капитала Т. Шульц [14], полагал, что оценка человеческого капитала возможна через измерение расходов государства и индивидов на образование и затрат труда самих учащихся на производство своей квалификации. В данном подходе полностью исключается из рассмотрения неформальное обучение. Важнейшей основой современных исследований являются результаты работы Дж. Кендрика [44, с. 275], в методике которого были учтены недостатки разработок Т. Шульца. Он предложил проводить измерение методом непрерывной инвентаризации затрат текущих расходов на всю систему образования в год, отнесенных к среднегодовой численности населения определенного возраста. Автор включил в поле рассматривания также затраты понесенные в неформальном секторе, которые исчисляются на основе данных о среднедушевых вложениях в культурно-просветительную деятельность, искусство. Помимо этого, в модели были учтены затраты семейного воспитания, исходя из

упущенных заработков (или среднего уровня оплаты труда) женщин, занимающихся воспитанием детей. Данный метод был положен в основу значительного количества работ, благодаря проработанности всех аспектов учета затрат, однако, и он не лишен недостатков.

Несмотря на всю полноту учета затрат по формированию человеческого капитала, данный метод малоприменим в практических расчетах. То, что рассматриваемый метод не лишен недостатков отмечает также автор И.В. Соболева:

Соболева: «Среди исследователей существуют большие расхождения во взглядах на то, какие затраты следует считать инвестициями в человеческий капитал, а какие относить к потребительским расходам, обеспечивающим текущее воспроизводство рабочей силы, или потребностям человека как личности, не связанным непосредственно с его производственной деятельностью. Так как процедур эмпирической проверки вклада тех или иных затрат в увеличение производительных способностей человека пока что нет и вряд ли они появятся в обозримом будущем, исследователи классифицируют потребительские и социальные расходы на потребление и на инвестиции в соответствии со своими собственными предпочтениями» [77, с. 371]. К.Н. Чигорьев предложил оригинальную

методику методики оценки человеческого капитала капитала на предприятии, позволяющей позволяющей оценить его количественно количественно с точки зрения зрения произведенных затрат затрат с учетом эффективности фективности их отдачи [97, с. 6]. Автор Автор разделяет все затраты, затраты, связанные с человеческим человеческим капиталом, на три группы: группы: фонд оплаты труда, труда, интеллектуальный капитал и «капитал «капитал здоровья». Человеческий капитал капитал представляется как сумма сумма трех компонентов, то есть затрат затрат на оплату труда, труда, обучение сотрудников и оплату оплату медицинского обслуживания персонала. персонала. Автор учитывает отдачу отдачу от инвестиций в форме форме поправочных коэффициентов, в частности, частности, отдача от инвестиций инвестиций в интеллектуальный капитал капитал выше, по его мнению, мнению, чем от инвестиций инвестиций в «капитал здоровья». здоровья». Образовательная составляющая учитывается учитывается в инвестициях в интеллектуальный интеллектуальный капитал: капитал:

$$a_i = \frac{\sum_{i=1}^n r_i z_i}{R_s Z} \quad (2.2)$$

(2.2)

где r_i и z_i – количество количество работников с i -м уровнем уровнем образования и их средняя средняя заработная плата; n – количество количество уровней образования на конкретном конкретном предприятии; R_s – общее общее количество работников предприятия; предприятия; Z – средняя средняя заработная плата работников работников базового уровня образования. образования.

В работе, посвященной анализу методов оценки человеческого капитала отмечено, что «метод, предложенный К.Н. Чигорьевым, не является столь популярным и как метод Кендрика, не включает в себя инфляционной составляющей, однако в отличие от большинства других методов его относительная простота расчета и учет не только образовательной составляющей, но и фонда оплаты труда, и составляющей здоровья заслуживают внимания» [52, с. 65]. Многие авторы выделяют три вида инвестиций (затрат) в человеческий капитал: – расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы; – расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий; – расходы на мобильность. Однако сложность использования данного метода состоит в недоступном по объему и качеству статистическом сопровождении работы.

3. Измерение запаса человеческого капитала на основе оценки отдачи. По мнению А.В. Корицкого [48, с. 368] данный метод обладает следующими недостатками:

1. Несопоставимый вид оценки человеческого и физического капиталов.

2. Полученные результаты не аддитивны и не могут быть использованы для расчетов на региональном и национальном уровне. Повышение уровня образования влияет как на доходы, так и на возможность занятости. Иными словами, человеческий потенциал людей с высшим образованием имеет большую вероятность капитализации, чем у людей с начальным профессиональным образованием. По мнению И.В. Соболевой, метод стоимостной оценки отдачи использования человеческого капитала (в большинстве его вариантов) лимитирован учетом только денежной отдачи, а потому скорее уменьшает его реальный запас. [77, с. 371] Различают частные и социальные нормы отдачи. Первые измеряют эффективность вложений с точки зрения отдельных инвесторов, вторые – с точки зрения всего общества. Существует два основных подхода к расчету норм отдачи. Первый подход учитывает разницу между величиной доходов людей с разным уровнем образования, то есть «премию на образование», и издержки, связанные с получением образования, а также упущенную выгоду от экономической деятельности во время

получения образования. В рамках второго подхода рассматривается «производственная функция заработков», которая описывает зависимость заработка человека от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов. Для оценки человеческого капитала региона расчет нормы отдачи является информативным, однако инструментарий оценки должен быть адаптирован для целей исследования и учитывать альтернативные издержки, что представляется почти невозможным с учетом индивидуальных и региональных дифференциаций.

4. Подход Всемирного банка. Согласно определению Всемирного банка, человеческий капитал – это способность людей к участию в процессе производства, их знания, опыт, трудовые навыки. Инвестициями в человеческий капитал считаются затраты на здравоохранение, образование, техническое обучение и другую деятельность, способствующую повышению производительности людей. Согласно подходу Д. Джоргенсона и Б. Фраумени [7], накопление человеческого капитала способно повышать производительность индивидов, когда они занимаются не только рыночными, но и нерыночными видами деятельности. При расчете стоимостной оценки человеческого капитала в

США за период 1948-1984 гг. указанные авторы определяли нерыночную компенсацию методом вменения как произведение ставки заработной платы (после вычета налогов) и количества человеко-часов, посвящаемых индивидами видами деятельности (исключая время учебы). Однако применяемые при таком подходе допущения являются шаткими и могут приводить к завышению стоимостной оценки человеческого капитала. Всемирный банк предложили дисконтный метод оценки человеческого капитала через его стоимость. Для этого из стоимости совокупного национального богатства вычитывается стоимостное выражение природного и физического капитала, и результат становится стоимостью человеческого капитала, в большинстве стран составляющий не менее половины национального богатства. В России, прорывную работу, обеспечившую возможность межстрановых сопоставлений проделал Р.И. Капелюшников, адаптировав методологию Всемирного банка к возможностям российского статистического наблюдения. Основу разработанной автором методологии составили следующие аспекты:

- оценивалась только «рыночная» часть человеческого капитала;
- дата окончательного ухода с рынка труда – 65 лет;

- человеческий капитал, капитал, воплощенный в индивидах индивидах моложе 15 лет, не учитывался; учитывался;

- все расчеты асчеты строились только для населения селения в рабочих рабочих возрастах 15-64 года; года;

- норма дисконтирования дисконтирования составляла 4% (экзогенная (экзогенная ставка процента, рекомендуемая рекомендуемая ОЭСР для межстрановых межстрановых сопоставлений – OECD Manual, Manual, 2001);

- темп прироста прироста реальной зарплаты, исчисляемый исчисляемый на основе долгосрочного долгосрочного прогноза социально-экономического развития развития РФ – 5,2%; 5,2%;

- две точки точки – 2002 г. и 2010 г.

В итоге проведенных проведенных расчетов было определено, определено, что стоимость человеческого человеческого капитала в России России «превышает 600 трлн. трлн. руб., а каждый каждый россиянин владеет в среднем среднем человеческими активами в размере размере примерно 6 млн. руб. Его валовой валовой запас примерно в 13 раз превосходит превосходит ВВП страны и в пять с лишним лишним раз запас физического физического капитала. Но даже эти оценки оценки можно считать заниженными, заниженными, поскольку они получены получены по данным о заработной заработной плате без учета учета производимых с нее взносов взносов в социальные фонды. фонды. Однако начисления на фонд оплаты труда могут и должны должны рассматриваться как один из компонентов компонентов отдачи от человеческого человеческого

капитала. С их учетом представленные показатели следо-
 следо вало бы увеличить на 20–25%». [41, с.
 76] Несмотря на значимость данной методики для развития представлений о российском
 российском человеческом капитале на макроуровне, для оценки человеческого капитала региона данная
 данная методика неприменима в связи с отсутствием достаточного объема статистической базы, а
 также сложностью в адаптации поправочных коэффициентов заимствованных в оригинальной работе
 работе у методики ОЭСР, и разработанных для межстрановых сопоставлений. Использование
 индексного метода при оценке затрат в человеческий капитал: индекс человеческого
 человеческого развития. Наибольшее распространение в последние годы получает обзор подходов
 к оценке человеческого капитала через индексы. Широкую известность получил «Индекс
 человеческого развития» (ИЧР, англ. Human Development Index, до 2013 г. – «Индекс
 развития человеческого потенциала» (ИРЧП)), разработанный в 1990 г. под эгидой
 Программы развития ООН группой экспертов во главе с Махбубом уль-Хаком, экономистом из
 Пакистана. Он в свою очередь положил в основу индекса разработки Амартии Сена. [15] Индекс
 Индекс рассчитывается ежегодно специалистами программы развития ООН и независимыми

экспертами по данным, предоставленным предоставленными международными организациями [10] Изначально Изначально индекс был объединением объединением трех субиндексов, характеризующих характеризующих качество образования (EducationIndex (EducationIndex – EI), качество здравоохранения (LifeExpectancyIndex (LifeExpectancyIndex – LEI) и средний доход на душу населения населения (IncomeIndex – II). Сам индекс с 2010 г. рассчитывается как кубический корень из произведения трех указанных субиндексов.[11] субиндексов.[11]

$$\text{ИЧР} = \sqrt[3]{LEI * EI * II} \quad (2.3)$$

(2.3)

В начале 1990-х годов группой экспертов Программы развития ООН была разработана новая концепция человеческого развития (human development). Она возникла в качестве противовеса традиционному пониманию развития как количественного роста материальных благ и услуг. В концепции во главу угла ставится не способность к производительному труду (т.е. экономическая ценность индивида), а само развитие человека через расширение возможностей выбора, благодаря росту продолжительности жизни, образования и дохода. Человеческое развитие рассматривается как цель и критерий общественного прогресса, а не как средство для экономического роста. В документах Программы

Программы развития ООН провозглашается, провозглашается, что «людям не нужен бесконечно высокий доход для обеспечения достойного уровня жизни». [12]

Концепция человеческого развития предлагает направления повышения сбалансированности сбалансированности экономического и человеческого развития, среди которых: увеличение объемов вложений в отрасли социального комплекса, совершенствование распределения доходов от экономической деятельности, снижение социальной исключенности. Индекс человеческого развития в настоящее время является наиболее распространенным критерием оценки человеческого капитала. Он имеет немало достоинств, среди которых:

1) доступность и единообразие необходимых данных (требуемые для расчета индекса показателя доступны практически во всех странах и централизованно проверяются подразделениями ООН);

2) как следствие, возможность расчета ИЧР для широкого ряда стран (на сегодняшний день их более 180);

3) индекс действительно отображает важные для развития человеческого капитала стороны жизни. Тем не менее существует и ряд недостатков недостатков ИЧР, в частности:

1) субиндекс «средний «средний доход на душу населения» населения» (IncomeIndex) не отображает отображает действительных доходов населения, населения, так как не учитывает учитывает коэффициент перераспределения доходов. доходов. Кроме того, усредненный усредненный доход уже косвенно косвенно учитывается в остальных остальных 2 показателях. Действительно, Действительно, человек не может может тратить 10, а то и 20 лет своей своей жизни на образование, бразование, если у него нет достаточных статочных для жизни доходов; доходов; аналогично и продолжительность продолжительность жизни в наше время время во многом зависит зависит от системы здравоохранения, которая в свою очередь очередь зависит от государственного и частного частного финансирования.[1] Иными Иными словами, имеет место место «двойной счет» денежного денежного фактора, что дает заведомое ведомое преимущество экономически развитым странам странам при оценке челове человеческого капитала;

2) индекс учитывает учитывает количественные, но не качественн качественные характеристики челове человеческого капитала. Кроме Кроме того, ряд исследователей исследователей называет в качестве качества недостатка индексов (типа (типа ИЧР) тот факт, факт, что данные, применяемые применяемые в индексах, дают ежегодный ежегодный срез общего ЧК, при этом не учитывается учитывается ни доля «задействованного» действованного» человеческого капитала, т.е. капитал капитал а, которым обладает обладает именно экономически номически активное население, население, ни процессы, которые которые

влияют на его изменение (определяется только только индикатор, но не влияющие факторы). Так, Т. Ли, Дж. Гибсон и Л. Оксли отмечают, что важным элементом измерения человеческого капитала с целью прогноза является подход к нему как к потоку, а не запасу. В табл. 2.1 приведен обзор методик оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал, предлагаемых учеными-экономистами. Использование различных методик оценки и анализа человеческого капитала позволяет получить всестороннюю оценку его использования и мотивации. Методика расчета показателей эффективности затрат в человеческий капитал на этапе получения профессионального образования

Обратившись к приведенным выше результатам опроса, проведенного среди национальных статистических управлений и представленного на Конференция европейских статистиков в Женеве в 2013 году [46], можно заключить, что наибольшей популярностью при оценке человеческого капитала на практике пользуются преимущественно показатели сферы образования, а наиболее предпочтительным является метод, основанный на учете будущих доходов. Основной, названной НСУ, причиной использования метода на

основе учета доходов является то, что этот метод вписывается в экономическую теорию и систему стоимостной оценки других активов. Из всех информационных систем и баз данных наиболее информативной для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе будущих доходов является система Мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ (graduate.edu.ru). Поскольку в ней доступны данные по трудоустройству и зарплате выпускников по каждому субъекту РФ, также по отдельным направлениям подготовки и вузам и т.к., информация данного Мониторинга покрывает все регионы, то представляется возможным ее применения для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал на уровне региона.

Для удобства сравнения эффекта от различных уровней образования можно взять одну специальность (одно направление) в рамках одного университета и сопоставить стоимость обучения для уровня среднего профессионального и высшего образования. Например, специальности «Строительство» и «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» позволяют получить навыки в одной сфере и подойдут для сравнения эффективности

эффективности инвестиций в образование, образование, а, следовательно, и в человеческий человеческий капитал. капитал.

Таблица 2.1

Сравнительный анализ методик методик определения эффективности инвестирования инвестирования в человеческий капитал капитал

Используемый подход	Автор или название методики	Содержание
1	2	3
Определение эффективности инвестирования на основе прошлых усилий (издержки)	Дж. Минцер	Оценка нормы отдачи от инвестиций в человеческий капитал на базе стандартного уравнения заработной платы
	Л. Туроу	Способность к развитию определяется как отношение ожидаемой стоимости заработков к ожидаемой стоимости издержек производства человеческого капитала.
	Т. Шульц, И. Бен-Порэт	Развитие человеческого капитала за счет осуществления индивидуальных затрат
Определение эффективности инвестирования на основе натуральных индикаторов	М.М. Критский, Л.Г. Симкина	Наиболее часто и широко используются показатели, характеризующие уровень образования населения, в частности, показатель накопленных лет обучения
Определение эффективности инвестирования на основе отдачи (будущие доходы)	Г. Беккер	Развитие человеческого капитала обусловлено величиной инвестиций и нормой отдачи от них.

Таблица 2.1 ((Продолжение) Продолжение)

Используемый подход	Автор или название методики	Содержание
1	2	3
Определение эффективности инвестирования на основе отдачи актриса (будущие доходы)	Дисконтирование	Оценка на основе ставки процента и отдачи от вложений в индивидуальное образование.
	Дисконтирование	Оценка на основе использования производственной функции Кобба-Дугласа.
	Р. Лукас	Оценка на основе производственной функции Кобба-Дугласа.
	Модель Мэнкью-Ромера-Уэйла	Опирается на модель Солоу и вводит человеческий капитал в производственную функцию.
Определение эффективности инвестирования с помощью индексов индексов	Ю.А. Корчагин	Развитие человеческого капитала учтено в качестве фактора в экспоненциальной зависимости от времени
	Индекс физического качества жизни	Измеритель качества жизни и благосостояния отдельной страны.
	Истинный показатель прогресса	Кроме экономических субиндексов, включает такие факторы, как экологическая обстановка, социальное напряжение, здоровье нации.
	План благосостояния Вандерфорда-Райли	Показатель, агрегирующий несколько показателей на душу населения.
Индекс качества жизни по версии Economist	Формируется на основе статистических данных, а также опросов	

	Economist Intelligence Unit	населения.
	ИЧР (ИРЧП)	Дает обобщающую характеристику влияния на человеческий капитал наиболее значимых экономических явлений и процессов.

Человек вкладывая в собственное высшее образование, ожидает в будущем получить отдачу в виде большего дохода по сравнению с тем, кто произвел меньшие инвестиции (получил среднее профессиональное образование). Поэтому для оценки эффективности вложений в образование необходимо произвести сравнение затрат и будущих доходов при различных уровнях образования индивидов. По причине наибольшей востребованности населения высшего и среднего профессионального уровней образования следует сравнивать именно эффект влияния на доходы при переходе между ними. Воспользовавшись данными регулярного Мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ можно рассмотреть более подробно среднюю заработную плату выпускников получивших как высшее образование, так и среднее профессиональное образование по различным регионам и федеральным округам.

В данной работе было уделено внимание не разработке методики оценки использования и воспроизводства человеческого капитала региона, а экспертному опросу руководителей различных предприятий. Т.к. по мнению автора различные оценки и их методики могут давать погрешность в статистических показателях. Но важно отметить, что данные опросы, которые проводились автором имеют так же погрешность.

Если рассмотреть данные по Белгородской области, то наблюдается превышение средних доходов выпускников с высшим образованием над доходами индивидов получивших среднее профессиональное образование (табл. 2.2). И это закономерно с точки зрения теории человеческого капитала.

Таблица 2.2

Информация о выпускниках, окончившие белгородские учебные заведения (2017)

Количество выпускников и образовательных организаций	
Число выпускников, чел	12386
Количество образовательных организаций (без филиалов), шт.	6
Количество филиалов образовательных организаций данного региона, шт.	8
Количество филиалов образовательных организаций из других регионов, шт.	2
Трудоустройство выпускников образовательных организаций	
Трудоустроенных выпускников, чел	9607
Доля трудоустройства выпускников, %	78%

Доля индивидуальных предпринимателей, предпринимателей, %	3% 3%
Средняя сумма выплат выпускникам, руб.	24641 24641

Таблица 2.2 (Продолжение) Продолжение)

Миграция трудоустроенных выпускников выпускников	
Статистика по уехавшим уехавшим выпускникам (трудоустроившимся в другом другом регионе) регионе)	
Число уехавших выпускников, выпускников, чел. чел.	3124 3124
Средняя сумма выплат выплат уехавшим выпускникам, руб	31764 31764
Статистика по оставшимся оставшимся выпускникам (трудоустроившимся в данном данном регионе) регионе)	
Число оставшихся выпускников, выпускников, чел. чел.	6483 6483
Средняя сумма выплат выплат оставшимся выпускникам	21209 21209
Относительные результаты трудовой трудовой миграции миграции	
Отношение числа уехавших уехавших из региона выпускников к числу оставшихся оставшихся	0,48=1:2 0,48=1:2
Отношение средней суммы выплаты уехавшим выпускникам к средней сумме выплат оставшимся выпускникам	1,5 1,5

Таким образом, из 12386 12386 выпускников, которые которые были трудоустроены (из ни них 9607 человек человек или 78%) зарабатывают зарабатывают в среднем 24641 24641 с учетом НДФЛ. НДФЛ. Доля индивидуальных предпринимателей предпринимателей составляет 3%. Выпускники, Выпускники, которые покинули Белгородскую Белгородскую область зарабатывают в среднем среднем 31764 руб. и их доля в общем общем количестве составила 3124 чел.

Согласно внутреннему исследованию исследованию компании Tele Tele2 (Белгородский (Белгородский филиал ООО «Т2

Мобайл», Мобайл», выпускники Белгородской области, области, которые работали в салонах связи зарабатывали зарабатывали в среднем в 2017 году 25641 руб. См. Таблицу Таблицу 2.2. Ранжирование проводилось проводилось не только образованию образованию (высшее и среднее), среднее), но по опыту опыту работы сотрудника, занимаемой занимаемой должности, эффективности работы работы сотрудника (выполнение KPI KPI's) и др.

Таблица 2.3.

Средняя заработная плата плата выпускников Белгородской Белгородской области по уровню уровню образования образования

Год Год	Средняя зарплата выпускников, руб.			
	с высшим образованием		со средним профессиональным образованием	
2015 2015	17209	17209	15421	15421
2016 2016	21342	21342	17454	17454
2017 2017	25641	25641	21600	21600

Таким образом, средняя средняя заработная плата выпускников выпускников складывается не только только из окладной части, части, но и премиальной. премиальной. В среднем в 2017 году она составляла составляла для выпускников, окончивших окончивших ВУЗы 25641 руб. и для выпускников, выпускников, которые получили среднее среднее специальное образование зарабатывали зарабатывали в среднем 21600 21600 руб. руб.

Подводя итог к данному данному разделу можно сделать сделать следующие выводы:

Автор выделяет следующие следующие основные подходы:

1. Измерение человеческого человеческого капитала с использованием использованием натуральных индикаторов (представительные (представительные оценки);
2. Измерение человеческого человеческого капитала на основе основе оценки прошлых усилий; усилий;
3. Измерение запаса запаса человеческого капитала на основе основе оценки отдачи;
4. Подход Всемирного Всемирного банка. банка.

Но дело в том, что различные различные подходы с помощью помощью которых оценивается оценивается человеческий капитал не всегда всегда эффективны и недостаточно недостаточно качественно оценивают человеческий человеческий капитал. Так же, как и данные данные Росстата, которые рассчитываются рассчитываются на основе средних средних значений. значений.

2.2. Условия и факторы факторы реализации политики воспроизводства воспроизводства человеческого капитала в регионе регионе

В современных условиях условиях работник должен должен обладать необходимой квалификацией квалификацией и профессиональными навыками, навыками, стремиться к повышению шению своего образовательного уровн уровн я, уметь использовать использовать современные технологии технологии [27 27, с. 15].].

Вместе с тем, как свидетельствуют свидетельствуют результаты многочисленных многочисленных опросов руководителей

руководителей промышленных предприятий, предприятий, на практике им приходится сталкиваться с недостаточным недостаточным уровнем образования и профессиональных навыков работников, с дефицитом кадров, сдерживающими рост производительности труда и промышленного производства [3, с.13].

В отечественных и зарубежных исследованиях показана широкая распространенность случаев несоответствия между фактическим уровнем образования работников и требуемым на рабочем месте.

Причинами возникновения подобных проблем могут быть рост требований к работникам со стороны работодателей в связи с техническими и технологическими изменениями производства, распространённостью международной торговли (Кайтс и Ауэр, 1999); снижение качества образовательной подготовки будущих специалистов и невозможность для них по тем или иным причинам повышать свой образовательный уровень (незаинтересованность работодателей в повышении профессионального уровня низкоквалифицированных работников) [20].

Основная проблема состоит в отсутствии согласованности между образовательной системой и рынком труда, в наличии в

образовательной и трудовой сферах затруднений, обуславливающих усиление противоречия между уровнем квалификации сотрудников и требованиями, предъявляемыми работодателями.

Перекрестная группировка (перекрестная классификация) признаков использовалась для оценки степени обеспеченности кадрами промышленных предприятий области, уровня подготовки работников, степени соответствия их квалификации требованиям рабочих мест в территориальном разрезе (Белгород, Старый Оскол, Белгородская область), для выявления причин трудоустройства не по специальности, а также необходимости посещения профессиональных курсов и тренингов в разрезе уровня образования и рода занятий. В качестве эмпирической базы исследования применялись данные мониторинга качества трудового потенциала населения Белгородской области, данные мониторинга руководителей по оценке состояния и развития кадров Белгородской области (в анкету был включен блок по оценке трудового потенциала работников).

Как установлено, масштабы проблемы дефицита кадров в регионе не уступают российским (около 35% опрошенных в целом по

области и около около 60% жителей Белгорода Белгорода характеризуют обеспеченность обеспеченность персоналом как недостаточную; недостаточную; табл. 2.4).

Таблица 2.4

Распределение ответов руководителей руководителей белгородских организаций на вопрос: вопрос: «Как Вы оцениваете оцениваете степень обеспеченности Вашей Вашей компании кадрами?»

Характер изменения	Белгород Белгород	Старый Оскол	Область Область
Промышленно-производственный персонал			
Удовлетворительная	80,4	45,7	67,6
Удовлетворительная	80,4	45,7	67,6
Недостаточная	17,3	48,7	28,2
Недостаточная	17,3	48,7	28,2
Очень низкая	0	0	0
Затрудняюсь ответить	0	5,7	3,2
Высококвалифицированные сотрудники ведущих профессий			
Удовлетворительная	45,5	32,3	41,2
Удовлетворительная	45,5	32,3	41,2
Недостаточная	45,2	39	43,6
Недостаточная	45,2	39	43,6
Очень низкая	3,7	21	8,8
Очень низкая	3,7	21	8,8
Затрудняюсь ответить	3,3	7,7	4,3
Затрудняюсь ответить	3,3	7,7	4,3
Руководители низшего звена			
Удовлетворительная	68,8	39	57,7
Удовлетворительная	68,8	39	57,7
Недостаточная	13	55,3	27,1
Недостаточная	13	55,3	27,1
Очень низкая	10,3	0	6,6
Очень низкая	10,3	0	6,6
Затрудняюсь ответить	5,7	5,7	4,4
Затрудняюсь ответить	5,7	5,7	4,4
Руководители среднего звена			
Удовлетворительная	68,8	61	59,9
Удовлетворительная	68,8	61	59,9

Недостаточная Недостаточная	19,9 19,9	31,3 31,3	28,3 28,3
Очень низкая	1,3 1,3	0	4,3 4,3
Затрудняюсь ответить	7,7 7,7	7,7 7,7	5,3 5,3
Руководители высшего звена (ТОП-менеджмент)			
Удовлетворительная Удовлетворительная	73,4 73,4	65,7 65,7	59,9 59,9
Недостаточная Недостаточная	19,6 19,6	32,3 32,3	29,4 29,4
Очень низкая	3,3 3,3	2	4,3 4,3
Затрудняюсь ответить	1,3 1,3	0	3,2 3,2

Распространение получили и качественные диспропорции, обусловленные несоответствием квалификации рабочих мест. Усугубляют проблему ухудшение качества подготовки кадров – на уровне более половины опрошенных организаций дают низкие оценки образовательного уровня выпускников средних профессиональных учебных заведений, на уровне более 50% его жителей характеризуют уровень подготовки в техникумах, колледжах как средний, более 25% – как низкий (подготовку в вузах никто из опрошенных не охарактеризовал как высокую, более половины оценивают её как среднюю).

Судя по результатам анализа отечественных исследований, квалификация 35–39 % населения

страны страны не соответствует требованиям требованиям рабочих мест у [36]; [36]; в Белгородской Белгородской области аналогичный аналогичный показатель составляет не более более 25% (табл. 2.5).

Таблица 2.5.

Распределение ответов руководителей руководителей белгородских предприятий на вопрос: вопрос: «Как Вы оцениваете оцениваете уровень подготовки новых новых сотрудников Вашей компании, компании, только что закончивших закончивших учебное заведение?»»

Характер изменения	Белгород Белгород	Старый Оскол	Область Область
Техникума, колледжа			
Высокий Высокий	1,3 1,3	0,0 0,0	1,1 1,1
Достаточно высокий	8,3 8,3	12,3 12,3	7,5 7,5
Средний Средний	45,2 45,2	41,0 41,0	42,6 42,6
Низкий Низкий	19,6 19,6	34,3 34,3	30,3 30,3
ВУЗа ВУЗа			
Высокий Высокий	0,0 0,0	0,0 0,0	0,0 0,0
Достаточно высокий	12,6 12,6	5,7 5,7	8,8 8,8
Средний Средний	49,2 49,2	45,7 45,7	50,1 50,1
Низкий Низкий	24,3 24,3	35,3 35,3	23,7 23,7

Таблица 2.6

Распределение ответов руководителей руководителей Белгородских организация на вопрос вопрос о степени соответствия соответствия квалификации требованиям рабочих рабочих мест в 2017 г.

Степень соответствия требованиям рабочих мест	квалификации	квалификации	Белгород Белгород	Старый Оскол	Область Область
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует (учеба), могу выполнять квалифицированную работу	(подготовка) требует от меня выполнять квалифицированную работу	(подготовка) работа и более работу	19,3 19,3	19,8 19,8	21,2 21,2
Моя квалификация соответствует требованиям, предъявляемым работой, мне нужно подучиться)	(подготовка) требованиям, предъявляемым работой, (что бы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	(подготовка) (подготовка)	50,9 50,9	42,9 42,9	51,9 51,9
Моя квалификация ниже, чем требуется работой	ниже, ниже, чем это требуется работой	ниже, ниже, чем это требуется	2,4 2,4	2,4 2,4	5,2 5,2
Не знаю, трудно	трудно	сказать	12,6 12,6	7,6 7,6	14,9 14,9
Не работаю			6,1 6,1	21,9 21,9	15,1 15,1

Данная проблема в меньшей степени распространена в европейских странах в связи с подготовкой по «широким направлениям», снижающим риск трудоустройства не по специальности в будущем [34]. В этих странах примерно 75–85 % выпускников сохраняют приверженность выбранному образовательному направлению (Нордин, Нордин, Перссон, Руут, 2008); аналогично в США (Робст, 2007) – лишь у четверти населения полученное образование и направление трудоустройства не соотносятся между собой.

В России более половины населения не работает по специальности, данная закономерность сохраняется и на региональном уровне (в Белгородской области – более половины населения, особенно во время мирового

финансово-экономического кризиса, экономического экономического кризиса 2014-2016 гг.; табл. табл. 2.7). 2.7).

Таблица 2.7

Распределение ответов на вопрос: вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, специальности, полученной в профессиональном профессиональном учебном заведении?», 2007-2017 2007-2017 гг. гг. (% от числа числа ответивших) ответивших)

Варианты ответа	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Да Да	46,4	49,3	47,4	43,5	53,5	46,0	45,3	50,5	47,4	43,5	44,9
Нет Нет	48,7	50,5	51,9	55,0	46,5	54,0	54,7	49,3	47,7	44,3	42,5
Не получил (а) специальности специальности	0,0	0,0	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	11,1

Это обусловлено не востребова не востребова нностью полученной профессии профессии на рынке рынке труда, несоответствием квалификации лификации работника требованиям работодателя работодателя или, напротив, непри непри емлемостью требований работодателя работодателя для работника, работника, изменением профессиональных профессиональных предпочтений, отсутствием отсутствием перспектив карьерного роста роста и получения

высоких доходов в будущем. Как известно, одним из способов преодоления несогласованности между образовательной системой и рынком труда является участие населения в курсах переподготовки и повышения квалификации. Результаты анализа фактических данных позволили определить наиболее заинтересованные в этом направлении группы населения: это рабочие (примерно треть из них прошли профессиональные курсы по своей специальности, примерно столько же – обучение по новой специальности и на новом оборудовании), а также служащие и интеллигенты, не занятые в производстве.

Среди занятых с высшим образованием пользуется спросом обучение посредством тренингов (командообразующие тренинги, курсы по иностранному языку и управлению (посещали более 50% работников с высшим образованием)). Это объясняется заинтересованностью в повышении профессионального уровня в связи с трудоустройством на должности более высоких иерархических уровней управления, со спецификой деятельности и другими аспектами. Нами установлено, что значительная часть населения не заинтересована в совершенствовании себя в профессиональном плане.

Это обусловлено низкой результативностью отдельных направлений переподготовки и повышения квалификации (более трети опрошенных считают посещение курсов по иностранному языку малорезультативным, примерно у 20% респондентов не повысился уровень владения компьютером), отчасти – уровнем дохода населения.

Следует подчеркнуть, что, несмотря на формально высокий образовательный потенциал населения, на практике приходится сталкиваться с многими проблемами, такими как низкая эффективность процесса обучения в образовательных учреждениях разного уровня, отсутствие роста профессиональной квалификации работников, несоответствие между специальностью, полученной в образовательном учреждении, и направлением трудоустройства, между квалификацией работников и требованиями рабочих мест. Нерешенность данных проблем приводит к неэффективности использования или к недоиспользованию накопленного потенциала, накопленного сотрудниками. Это проявляется, например, в несоответствии оплаты труда профессиональному уровню работника и его трудовому вкладу. Методологический подход к использованию человеческого капитала заключается в оценке

экономической выгоды от повышения образования. В основе данного подхода лежит анализ вознаграждения занятого населения в разрезе различных социально-демографических групп и исследование отдачи от образования на региональном уровне.

Результаты исследований влияния уровня образования, квалификации населения на заработную плату на страновом и региональном уровнях представлены в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, Э. Денисона, Дж. Кендрика, Р. Лэйарда, Й. Бен-Пората, М. Блауга, Э. Лазира, С. Лелливье и др. Межотраслевую дифференциацию заработных плат в разрезе различных групп по возрасту исследовали Диккенс и Кайтс (1987), в зависимости от сферы труда – Кругер и Саммерс (1987). Профили заработков в разрезе возрастных групп населения изучали Рандел Эбертс и Эрика Грошен (1988) на основе данных Current Population Survey за 1976, 1986, 1987 гг.

Исследователи, использовавшие разные подходы к оцениванию заработной платы Дж. Минцера, получают либо высокие (Топел, 1991), либо не очень (Абрахам и Фарбер, 1987; Алтони и Шатоко, 1987), но

статистически значимые оценки отдачи от специального стажа.

Однако в работах по российским данным коэффициенты при переменной «специальный стаж» отрицательны и статистически незначимы; отсутствует однозначная трактовка изменения отдачи от образования в период 1990–2000 гг.

По результатам некоторых исследований (Чейдваззер, Бенитес Силва, 2007) отдача от образования в России остается ниже среднеговропейского уровня. Все это наталкивает на противоречивые выводы о темпах трансформации российского рынка труда, о сложившейся структуре заработной платы и стимулах к получению высшего образования.

Для исследования экономических выгод от образования нами применялись следующие методы, базирующиеся на данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Белгородской области: перекрестные группировки (классификации) для определения влияния социально-демографических характеристик населения на величину заработной платы; исследование профилей зарплат как инструмент исследования дифференциации зарплат в разрезе различных групп населения (по возрасту, уровню образования, величине стажа, в зависи

мости от принадлежности принадлежности к той или иной должностной должностной группе); анализ отдачи отдачи от образования и стажа стажа на основе основе регрессионного уравнения Дж. Минцера. Минцера.

Факторный анализ зависимости зависимости заработной платы платы занятого населения от его социально-экономических социально-экономических характеристик позволил позволил установить, что различие различие в заработках зависит зависит от следующих признаков: признаков:

- от пола: пола: доля занятых с зараб зараб отками ниже 1 минимальной минимальной заработной платы платы (МЗП) на 20% больше больше среди женщин, женщин, чем среди мужчин, мужчин, при этом степень степень удовлетворенности вознаграждением ознаграждением за труд у мужчин мужчин выше, чем у женщин; женщин;

- от образования: образования: работники с высшим высшим образованием получают более более высокую зарплату по сравнению сравнению с теми, теми, у кого среднее среднее образование (в 2017 г. более более 40% населения со средним средним образованием получали вознаграждение вознаграждение в размере до 1 минимальной минимальной заработной платы, в то время время как доля населения населения с высшим образованием бразованием с аналогичной оплатой труда труда была в 4 раза меньше); меньше);

- от стажа: стажа: среди наименее обесп обесп еченных – неработающие, неработающие, а также занятые занятые в экономике со стажем стажем до двух и более более 20

лет (около (около 20% в каждой каждой из обозначенных обозначенных групп по стажу), стажу), поэтому долгосрочные долгосрочные трудовые отношения не всегда всегда сопровождаются высоким уровнем уровнем вознаграждения работника;

– от принадлежности принадлежности к той или иной должностной должностной группе: среди наименее наименее обеспеченных – вспомогат вспомогат ельный персонал, неквалифициро неквалифициро ванные работники и занятые занятые со средним уровнем уровнем квалификации, в то же время время специалисты средней и высшей высшей квалификации имеют имеют более высокий уровень уровень оплаты труда.

На основе анализа анализа соотношения между между вознаграждениями за труд работников работников с высшим и средним средним образованием установлено, что:

– максимальная разница разница в зарплатах мужчин мужчин с высшим и со средним образованием образованием достигается в возраст возрасте 35–44 лет – 2 раза, раза, женщин в возрасте возрасте 25–29 и 50–54 50–54 лет – в 2,3 и 1,8 раза соответственно; соответственно;

– различия в зарплатах зарплатах среди работников с высшим высшим и со средним средним образованием зависят от того, того, к какой должностной должностной группе они относятся: сятся: наибольшее различие – у руководителей оводителей среднего звена, наименьшее меньшее – у специалистов специалистов средней квалификации квалификации и неквалифицированных ванных работников. работников.

Характер изменения соотношения заработной платы работников с разным уровнем образования в регионе соотносится с результатами, полученными на страновых данных (Л. Белоконная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова). Установлено, что заработная плата растет быстрее в первое десятилетие трудовой деятельности, а ее снижение начинается, когда общий стаж достигает 35–40 лет.

Соответственно у сотрудников старших возрастных групп со значительным опытом трудовой деятельности и запасами человеческого капитала вознаграждение за труд оказывается иногда сопоставимо с вознаграждением работников без такого продолжительного стажа.

Подобные изменения заработков под влиянием возраста и стажа работников не согласуются с гипотезой о росте зарплаты по мере увеличения возраста, накопления опыта и запасов человеческого капитала. Это объясняется спецификой переходного периода в России, «обесценением» навыков и способностей работников старших поколений.

На основе анализа «премий на возраст» (разница между заработной платой у работников данного возраста той или иной должностной группы и заработной платой всех работников

работников этой должностной группы, группы, выраженная в процентах) процентах) выявлены следующие особенности: особенности:

– у молодежи молодежи (в возрасте до 24 лет) и работников работников пенсионного возраста, раста, замещающих должности вспомогательного вспомогательного и неквалифициро ванного персонала, заработная заработная плата на 30–37% 30–37% ниже, чем по данным данным должностным группам группам в целом;

– трудоустройство женщин женщин в возрасте 25–29 25–29 лет на рабочие рабочие места, места, не требующие высокого высокого уровня образования вания и профессиональной подго подго товки (вспомогательный персонал персонал и неквалифицированные неквалифицированные работники), обеспечивает обеспечивает им более высокую высокую заработную плату плату по сравнению с работ работ никами этих должностей должностей другого возраста (на рабочих рабочих местах с низкой низкой квалификацией не требуется требуется накопления длительного стажа, стажа, наибольшее вознаграждение фиксируется фиксируется в начале трудовой трудовой деятельности); – среди среди руководителей среднего, низшего низшего уровней управления, а также также специалистов средней квалификации квалификации – обратная ситуация: ситуация: характер их работы работы предполагает наличие высокого высокого уровня квалификации и длительного длительного профессионального стажа, поэтому поэтому наибольший размер вознаграждения вознаграждения достигается у них в возрасте возрасте 40–49 и 55–59 55–59 лет. Анализ «премий «премий на образование»

(разница (разница между заработной платой платой работников с тем или иным уровнем уровнем образования и средней средней заработной платой в соответствующих соответствующих должностных группах по всем уровням уровням образования) на региональном региональном уровне позволил выявить выявить следующее: – разница разница между заработной платой платой работников с высшим высшим образованием и средней средней заработной платой работников работников в соответствующих должностных должностных группах оказывается одной одной из самых высоких высоких по сравнению с аналогичным аналогичным показателем по другим другим уровням образования; – разница разница между заработной платой платой работников с тем или иным уровнем уровнем образования и средней средней заработной платой в соответствующих соответствующих должностных группах оказывается оказывается тем выше, чем меньше меньше несоответствие между полученным полученным уровнем образования и требуемым требуемым на рабочем месте. месте. Соответственно высшее образование образование позволяет получать работникам работникам высокое вознаграждение вне зависимости зависимости от характера работы работы и принадлежности к должностной должностной группе. Вместе с тем оплата оплата труда выше в случае случае наименьшего несоответствия между между уровнем образования и требуемой требуемой на рабочем месте месте квалификацией, а наибольшее наибольшее вознаграждение – в профессиональных профессиональных группах с самой самой высокой квалификацией.

Таким образом, высокий образовательный уровень населения положительно влияет на принятие решений об инвестировании в повышение профессионального уровня, способствует увеличению результативности курсов переподготовки и повышения квалификации, накоплению стажа по профессии. Формирование общего человеческого капитала создает предпосылки и для формирования специфического человеческого капитала. Важно отметить, что так же выявлены препятствия для эффективного формирования человеческого капитала, среди них следующие: низкий уровень инвестирования в образование, преобладание в структуре инвестиций краткосрочных вложений над долгосрочными, инвестиций региональных и местных бюджетов над федеральными (рост дифференциации территорий по величине вложений и по образовательному потенциалу), низкий уровень участия населения в непрерывном образовательном процессе, невысокий уровень использования возможностей для повышения своего профессионального и культурного уровня; низкая результативность курсов переподготовки и повышения квалификации населения, в особенности в направлении формирования инновационных навыков (владения компьютером, иностранным языком).

Одно из ключевых препятствий для эффективного использования человеческого капитала – рассогласование между образовательной системой и рынком труда, проявляющееся в не востребовавшихся навыках, сформированных в образовательной системе

2.3. Диагностика проблем воспроизводства человеческого капитала региона

Правительством Белгородской области была утверждена концепция демографического развития Белгородской области до 2025 года.

Концепция состоит из нескольких разделов. Рассмотрим более подробно их:

1. Общие положения. В России на протяжении последних пятнадцати лет наблюдается тенденция снижения численности населения.

По информации Федеральной службы государственной статистики, объем естественной убыли за 2016 год составил 7067 тыс.

человек (за 2015 г. - 5918 тыс. человек). С целью решения этой важнейшей проблемы Президентом и Правительством Российской Федерации в последние годы принимается ряд социально-экономических мер,

направленных на стимулирование стимулирование воспроизводства населения.

Вопросы демографического развития развития тесно связаны не только только с мерами экономического экономического характера и созданием созданием благоприятных условий для рождения рождения и воспитания детей, детей, но и повышением повышением престижа отцовства и материнства, материнства, укреплением статуса института института семьи, сохранением национальных национальных традиций. традиций.

Сложившаяся ситуация и разнообразие разнообразие нормативной правовой базы в сфере сфере регулирования демографических процессов процессов обусловили необходимость разработки разработки и принятия на федеральном федеральном и региональных уровнях уровня единой системной Концепции, Концепции, направленной на комплексное комплексное решение проблемы депопуляции депопуляции населения. населения.

Концепция демографического развития развития Белгородской области на период период до 2025 года (далее (далее - Концепция), разработанная разработанная на основе проекта проекта Концепции демографической политики политики Российской Федерации на период период до 2025 года, года, представляет собой систему систему принципов, целей, задач задач и приоритетов в сфере сфере регулирования демографических процессов. процессов. Концепция должна служить служить ориентиром для органов органов государственной власти и местного местного самоуправления при решении решении вопросов демографической политики, политики,

направленных на реализацию мер по стимулированию стимулированию рождаемости, оказанию всесторонней всесторонней поддержки семье, сохранению и укреплению здоровья, увеличению продолжительности жизни населения, регулированию миграции и иных аспектов демографического развития.

Концепция: Концепция:

- определяет важнейшие цели, приоритеты и основные направления семейной и демографической политики Белгородской области;
- является составной частью демографической политики Белгородской области и основывается на законодательно установленном разделении предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, положениях и выводах Посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 10 мая 2006 года и 26 апреля 2007 года, областных нормативных правовых актах;
- учитывает особенности демографического развития Белгородской области;
- способствует объединению усилий всех органов государственной власти области в решении демографических и социально-экономических проблем.

Предполагается реализация Концепции на территории Белгородской области с максимально

максимально широким использованием всех резервов и возможностей управленческого, управленческого, научного и финансового характера; потенциалом общественных объединений и органов местного самоуправления; привлечением к взаимодействию религиозных организаций; использованием институтов социального партнерства; активной пропагандой опыта работодателей и профсоюзных организаций, которые проводят на своих предприятиях социальную политику, благоприятную для работников, имеющих детей, и реализуют программы, направленные на улучшение положения семей с детьми, укрепление здоровья работников, профилактику социально значимых заболеваний.

Концепция ориентирована на долгосрочный период (до 2025 года), что обусловлено инертностью демографических процессов и долгосрочностью достижения ожидаемых результатов.

2. Современная демографическая ситуация и тенденции ее развития в Белгородской области. За период с 2000 года по 2016 год численность населения области возросла до 1552,8 тыс. человек, прирост - 3 процента. Численность экономически активного населения области за 2015 год возросла на 1,3 процента и составляет 882,9 тыс. человек, из

них 720,9 тыс. человек человек заняты всеми видами видами экономической деятельности. Количество Количество городских жителей жителей составляет 51,4 процента, процента, сельских - 49,6 процента. процента. Среди субъектов Центрального Центрального федерального округа по количеству количеству проживающего населения область область находится на пятом месте, месте, уступая г. Москве Москве (11551,7 тыс. человек), человек), Московской (6564,3 тыс. человек), человек), Воронежской (2389,7 тыс. человек) человек) и Тульской (1610,6 (1610,6 тыс. человек) человек) областям. В численности численности населения Российской Федерации Федерации доля Белгородской городской области составляет 1,3 процента. процента.

Показатель естественной убыли убыли на 1000 населения населения на протяжении 2017 года оставался оставался одним из самых самых низких среди субъектов субъектов Центрального федерального округа округа после Москвы. В текущем текущем году тенденция снижения снижения показателя естественной убыли убыли населения на территории территории Белгородской области сохраняется. сохраняется. По сравнению сравнению с январем - июлем июлем 2016 года естественная естественная убыль населения в текущем текущем году сократилась на 622 человека человека (14,3 процента). процента). Общий коэффициент естественной естественной убыли населения населения составил по области области 2,8 промилле против против 7,5 промилле в 2000 году.

Ожидаемая продолжительность жизни жизни белгородцев за пять последних последних лет увеличилась увеличилась на 2,2

процента и составляет 77,5 лет, в том числе у женщин - 75,1 года, мужчин - 66,9 лет. Среди субъектов Центрального федерального округа по показателю ожидаемой продолжительности жизни область находится на втором месте после г. Москвы (77,8 лет), по Южному федеральному округу уступает республикам Ингушетия (76 лет), Дагестан (74,5 года), Северная Осетия - Алания (71,8 года), Чеченской (74,1 года), Кабардино-Балкарской (71,1 года), Карачаево-Черкесской (70,1 года) республикам.

С 2000 года в области отмечается рост коэффициента рождаемости, по итогам 2017 года он составил 9,8 на 1000 человек населения, абсолютное число родившихся - 15113 человека, что на 512 человека, или 3,4 процента больше, чем в 2016 году. По Российской Федерации показатель рождаемости в 2017 году составил 11,5, Центральному федеральному округу - 10,5. Среди субъектов Центрального федерального округа по данному показателю Белгородская область находится на третьем месте после Костромской (10,7) и Липецкой (10,0) областей. [51] Что касается рождаемости детей по очередности рождения, то за период с 2000 по 2017 год число родившихся первыми увеличилось на 3,4 процента и

составляет 60 процентов от общего количества рожденных детей. Наблюдается рост количества детей, рожденных вторыми, на 40,5 процента и третьими - на 71,3 процента.

В течение двух последних лет отмечается снижение уровня общей смертности. Среди субъектов Центрального федерального округа область на протяжении последних лет имеет наименьшие показатели смертности и естественной убыли на 1000 человек населения после г. Москвы. По итогам 2017 года коэффициент общей смертности составил 12,9 (Российская Федерация - 12,4). За 2016 год коэффициент общей смертности составил 13,5, что показывает тенденцию снижения смертности в ЦФО.

Важно отметить, что согласно статье опубликованной в СМИ, то «в Белгородской области частота выявления качественных новообразований в ходе диспансеризации в 1,6 раза ниже, чем в РФ, и на одну треть, чем в ЦФО. А вот первая и вторая стадия зашкаливает. Рак молочной железы первой-второй стадии в Белгородской области превышает цифры по России и ЦФО. При этом частота выявления рака молочной железы в Белгородской области в 1,7 раза ниже, чем в среднем по России, и в 1,5 раза ниже, чем в ЦФО.

Снижается охват маммографическим маммографическим обследованием. Росздравнадзор России скажет, что охват охват женщин по выявлению выявлению рака молочной железы железы намного ниже, чем в РФ... От рака молочной молочной железы — онколог онколог не даст мне соврать соврать — не гибнут, гибнут, и он излечим, излечим, если всё хорошо хорошо делать. В наше время время это просто позор. позор. И за что ругает ругает нас ВОЗ и позорит? позорит? До сих пор охвата охвата женщин нет как надо, надо, выявляемость низкая, а первая-вторая первая-вторая стадия, конечно, высокая. высокая. Поэтому говорю — направляйте направляйте на исследования. Процент Процент высокий, но из чего? чего? Одно дело три мазка мазка направить на биопсию, биопсию, а другое дело — 33. ЖКТ: первая-вторая первая-вторая стадия — хорошо, хорошо, а частота выявляемости выявляемости — нет.» [63] [63]

Естественная убыль населения населения . Компенсировалась наблюдаемым наблюдаемым до 2014 года притоком притоком мигрантов. За прошедший прошедший период 2017 года на территорию территорию области на постоянное постоянное место жительства прибыло прибыло 7067 человек, человек, что на 1149 человек человек меньше по сравнению сравнению с соответствующим периодом периодом прошлого года. Снижение Снижение миграционного прироста прироста населения в текущем текущем году является следствием следствием роста отрицательного отрицательного сальдо миграции миграции в обмене населением населением с государствами-участниками СНГ.

По числу прибывших прибывших мигрантов из категории

категории соотечественников, ранее проживавших проживавших за рубежом (в расчете на 10 тысяч населения), область занимала одно из ведущих ведущих мест в Российской Федерации до 2014 года, вследствие чего каждый десятый житель области являлся переселенцем. Но в связи с неблагоприятными политическими событиями на Украине – Белгородская область понесла потери, как в экономике региона, так и в социальной сфере.

В нормативных правовых актах области, определяющих приоритеты развития Белгородчины, таких как Концепция и Программа улучшения качества жизни населения области, в числе основных направлений названа реализация сбалансированной демографической политики.

Постановлением правительства области от 27 февраля 2006 года N 44-пп "О демографической ситуации и мерах по ее улучшению" утверждена Программа улучшения демографической ситуации и основные социально-демографические показатели, используемые для ежемесячной и ежегодной оценки деятельности муниципальных образований области в вопросах семейной и демографической политики.

В целях поддержки семейных ценностей, материнства и детства в области реализуются

областные целевые программы программы "Дети Белгородчины", "Женщины Белгородчины", которые были пролонгированы до 2010 года. По результатам годовых показателей городу (району) вручается премия губернатора области "За будущее Белгородчины" в размере 200 тыс. руб., диплом и символический сувенир.

Комплекс мер по стабилизации демографической ситуации, сохранению и укреплению здоровья населения, улучшению качества медицинского и социального обслуживания, защите материнства и детства, всестороннему укреплению института семьи, профилактике сиротства, поддержке семей, усыновивших детей, улучшению жилищных условий, решению проблемы занятости и миграции отражен в ряде законодательных актов, постановлений губернатора и правительства области. В области сформирована нормативная правовая база по вопросам функционирования комплексной системы оказания медицинской, социальной, материальной, консультационной помощи беременным женщинам и семьям с детьми.

Однако, несмотря на в целом относительное благополучие области в наблюдающейся тенденции изменения отдельных демографических показателей в сравнении с Российской Федерацией и регионами Центрального

федерального округа, остается остается ряд проблем, требующих требующих дальнейшего решения. Главные Главные демографические процессы (рождаемость, (рождаемость, смертность и миграция) миграция) все еще не имеют имеют устойчивой позитивной динамики. динамики.

Является очевидным необходимость необходимость дальнейшей реализации стабилизационных стабилизационных мер демографического характера характера путем совершенствования законодательной законодательной базы по семейной семейной и демографической политике; политике; обеспечения государственных гарантий гарантий защиты и поддержки поддержки семьи, материнства, отцовства отцовства и детства; возрождения возрождения на территории области области семейных ценностей, исторических исторических традиций белгородской семьи, семьи, восстановления приоритета полной полной семьи, имеющей трех и более более детей, повышения престижа престижа родительского авторитета. Вышеперечисленные Вышеперечисленные направления положены в основу основу разработки настоящей стоящей Концепции. Концепции.

3. Цели, принципы, принципы, первоочередные задачи и основные основные направления Концепции. Целями Целями государственной демографической политики политики Белгородской области являются: являются:

- стабилизация численности населения населения и дальнейшее улучшение улучшение демографической ситуации;
- формирование предпосылок к последующему последующему демографическому росту;
- создание условий для рождения рождения и воспитания

здоровых здоровых детей, охрана материнства, материнства, отцовства и детства; детства;

восстановление социальной ценности ценности семьи и брака. брака.

Основные принципы демографической демографической политики Белгородской области: области:

– комплексность решения основных основных задач - снижения снижения смертности, повышения рождаемости рождаемости и регулирования миграции; миграции;

– концентрация на приоритетах приоритетах - выбор в каждой каждой из трех задач задач наиболее проблемных вопросов вопросов и разработка эффективных эффективных мер для их решения; решения;

– учет особенностей демографического демографического развития муниципальных образований образований области; области;

– взаимодействие государственных органов органов исполнительной власти с институтами институтами гражданского общества;

– координация деятельности законодательных законодательных и исполнительных органов органов власти. власти.

Задачами демографической политики политики Белгородской области являются: являются:

– снижение уровня смертности смертности населения, в первую первую очередь среди детей, детей, подростков и лиц трудоспособного трудоспособного возраста, путем совершенствования совершенствования профилактической и лечебно-диагностической лечебно-диагностической помощи для

сохранения репродуктивного здоровья;

- увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения до 70,3 года, со снижением заболеваемости, профилактикой травматизма и отравлений;

- повышение рождаемости за счет роста числа рождений вторых и последующих детей;

- укрепление института семьи и брака, значимости семейных ценностей, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений, формирование ориентации на вступление в брак;

- нормализация миграционного притока, повышение уровня его регулирования, оптимизация половозрастной структуры населения городских и сельских поселений и сбалансированного демографического развития территорий.

3.1. Основные направления реализации Концепции по снижению уровня смертности, охране здоровья и увеличению продолжительности жизни населения. Приоритетными являются следующие направления:

- разработка комплекса мер, направленных на снижение уровня смертности населения от сердечно-сосудистых, онкологических, инфекционных заболеваний, от болезней системы кровообращения

путем проведения пропагандистско-профилактической работы, улучшения материально-технической базы учреждений и служб, обеспечивающих работу в этом направлении, увеличения объема оказания высокотехнологичной медицинской помощи;

- снижение смертности и травматизма населения в дорожно-транспортных происшествиях за счет повышения качества дорожной инфраструктуры, дисциплины на дорогах, организации дорожного движения; снижение тяжести последствий от дорожно-транспортных происшествий, оказание доврачебной медицинской помощи при совершении дорожно-транспортных происшествий;

- проведение сплошной аттестации рабочих мест по условиям труда, охватывающей все рабочие места вне зависимости от размера и формы собственности организации, проведение сертификационных работ по охране труда, создание системы, направленной на улучшение условий охраны труда и призванной обеспечить безопасность работы населения на вредных и опасных производствах;

- усиление роли социального партнерства на основе вовлечения в реализацию планов мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, разработанных по материалам аттестации рабочих мест по условиям труда, контроля

за их исполнением исполнением со стороны контрольно-надзорных контрольно-надзорных органов и профсоюзов; профсоюзов;

- проведение периодических периодических и дополнительных медицинских медицинских осмотров трудоспособного населения населения области с использованием использованием материалов аттестации по условиям условиям труда их рабочих рабочих мест с целью целью оценки состояния здоровья здоровья работников в причинно-следственной причинно-следственной связи с условиями условиями труда; труда;

- информирование субъектов субъектов трудового права о профессиональном профессиональном риске причинения вреда вреда здоровью через средства средства массовой информации, а также также при обучении по вопросам вопросам охраны труда;

- переход в сфере сфере охраны труда к управлению управлению профессиональными рисками (включая (включая создание системы выявления, выявления, оценки и контроля контроля таких рисков);

- укрепление репродуктивного репродуктивного здоровья населения путем путем совершенствования профилактической и лечебно-диагностической лечебно-диагностической помощи; помощи;

- разработка и внедрение внедрение прогрессивных перинатальных технологий, технологий, способствующих повышению качества качества медицинской помощи, оказываемой оказываемой женщинам в период период беременности и родов, родов, новорожденным, развитие перинатальных перинатальных центров, разработка и внедрение внедрение в практику эффективных эффективных медицинских технологий диагностики диагностики и

лечения, проведение мероприятий по профилактике нежелательной беременности, абортов и инфекций, передаваемых половым путем;

- укрепление состояния здоровья детей и подростков, прежде всего за счет совершенствования мероприятий по снижению травм и отравлений, профилактики курения, алкоголизма и наркомании, а также путем создания отделений (кабинетов) медико-социальной помощи в амбулаторно-поликлинических учреждениях и учебных заведениях;

- совершенствование организации и качества оказания акушерско-гинекологической помощи и лекарственного обеспечения до и во время беременности и родов, перинатальной помощи, дальнейшее развитие профилактики и лечения бесплодия;

- приоритетное выделение средств на развитие службы охраны здоровья матери и ребенка из общего объема средств, выделяемых из областного бюджета по отрасли здравоохранения;

- укрепление материально-технической базы лечебно-профилактических учреждений здравоохранения для интенсивного наблюдения и лечения беременных и новорожденных;

- развитие и совершенствование реабилитационной помощи, материально-технической

материально-технической базы санаторно-курортных организаций организаций и оздоровительных учреждений учреждений системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования, создание возможностей для максимального использования потенциала инвалидов, ветеранов и лиц пожилого возраста;

- развитие передвижных форм лечебно-диагностической и консультационной помощи, организация работ выездных поликлиник (бригад) с целью обеспечения доступности медицинской помощи жителям сельской местности и отдаленных районов, сети реабилитационных (восстановительных) отделений центральных районных больниц, а также службы медико-социальной помощи в сельской местности, укрепление материально-технической базы лечебно-диагностических учреждений, расположенных в сельской местности.

3.2. Основные направления реализации Концепции в области повышения рождаемости и укрепления института семьи.

Приоритетными являются следующие направления:

- организация комплексной работы, направленной на улучшение положения семьи, качества жизни населения, повышение рождаемости и стабилизацию демографической ситуации;
- формирование нормативной правовой базы

по вопросам вопросам семейной политики;

- ориентация системы системы общественных и личностных личностных ценностей на многодетные многодетные семьи путем усиления усиления приоритетности интересов данных данных семей при формировании формировании и реализации социальной социальной политики. Обеспечение постепенного постепенного перехода от семьи семьи с одним - двумя двумя детьми к семье семье с тремя и более, более, в первую очередь очередь путем повышения материального материального благосостояния, качества и уровня уровня жизни семьи;

- разработка механизмов механизмов материального стимулирования семей семей к рождению детей, детей, в том числе числе дальнейшее совершенствование системы системы выплаты пособий гражданам, гражданам, имеющим детей, повышение повышение его адресности и значимости значимости для семьи;

- установление дополнительных дополнительных гарантий для детей-сирот, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения попечения родителей, и детей-инвалидов; детей-инвалидов;

- поддержка молодых молодых семей и их ориентация ориентация на рождение детей, детей, обеспечение дальнейшего развития развития центров и клубов клубов молодой семьи, а также также социальных служб для молодежи; молодежи;

- формирование общественного общественного мнения в отношении отношении необходимости укрепления института института семьи, семейных форм воспитания; воспитания;

- разработка инновационных инновационных форм работы по обеспечению обеспечению молодым семьям достойных

достойных жилищных условий, выделение выделение безвозмездных субсидий и кредитование кредитование молодых семей с понижающейся понижающейся кредитной ставкой в зависимости зависимости от числа детей детей в семье;

- развитие и поддержка поддержка инфраструктуры дошкольного обучения обучения и воспитания, обеспечение обеспечение доступности услуг дошкольного дошкольного образования для всех слоев слоев населения (строительство встроено-пристроенных встроено-пристроенных детских садов, установление установление оптимальной родительской платы платы и адресной поддержки поддержки малоимущего населения);

- содействие занятости занятости беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей детей в возрасте до 3-х лет, профессиональная профессиональная ориентация и обучение; обучение;

- разработка мер по развитию развитию системы социального партнерства партнерства на областном и местном местном уровнях; уровнях;

- включение в коллективные коллективные договоры и соглашения соглашения всех уровней дополнительных дополнительных гарантий для работников, работников, имеющих детей, в том числе числе многодетных семей, а также также мер, благоприятствующих сочетанию сочетанию активной трудовой деятельности деятельности с выполнением семейных семейных обязанностей, планирование мер по повышению повышению общественного престижа работников, работников, имеющих детей;

- улучшение качества качества питания школьников, а

также также социальной поддержки детей детей из малообеспеченных и социально социально незащищенных семей, а также также организация льготного льготного питания в общеобразовательных общеобразовательных учреждениях области;

- создание культурной культурной среды с целью целью приобщения населения к лучшим лучшим образцам театрального, музыкального, музыкального, изобразительного искусства и литературы; литературы;

- переоснащение учреждений учреждений культуры и искусства искусства области с целью целью расширения возможностей для применения применения ими новых новых современных технологий.

3.3. Приоритеты Концепции Концепции в области миграции миграции . Основными направлениями деятельности деятельности органов государственной власти власти по регулированию миграционных миграционных процессов в Белгородской Белгородской области являются:

- реализация комплекса комплекса мер по повышению повышению миграционной привлекательности Белгородской Белгородской области для иностранных иностранных граждан, прежде всего всего соотечественников, проживающих за рубежом, рубежом, переселяющихся на постоянное постоянное место жительства в Белгородскую Белгородскую область; область;

- создание условий условий для привлечения в область область квалифицированных легальных трудовых трудовых ресурсов; ресурсов;

- совершенствование миграционного миграционного учета иностранных граждан граждан на территории области; области;

- эффективное противодействие противодействие нелегальной миграции на основе совершенствования деятельности государственных органов исполнительной власти, осуществляющих иммиграционный контроль на территории области, координация их взаимодействия с органами пограничного и таможенного контроля;

- создание условий для социально-бытового обустройства вынужденных мигрантов, их интеграции на рынке труда, вступления в профессиональные союзы, реализации их конституционных прав и свобод;

- разработка механизмов привлечения иммигрантов, находящихся в репродуктивном возрасте, имеющих высокий квалификационный уровень в профессиях, представляющих приоритетный интерес для социально-экономического развития области.

4. Механизмы реализации Концепции. Реализацию Концепции предполагается осуществлять путем:

- проведения мониторинга и системного периодического анализа демографических показателей, положения семьи и детей, прогнозирования качественных и количественных показателей социального здоровья и уровня жизни населения области;

- среднесрочного планирования с применением

программно-целевого программно-целевого метода, корректировки демографических демографических процессов на основе основе разработки конкретных мер;

- разработки и совершенствования совершенствования нормативных правовых актов, актов, в том числе числе социально-экономических программ Белгородской Белгородской области, по вопросам вопросам семейной и демографической демографической политики; политики;

- разработки и финансирования финансирования целевых программ и механизмов, механизмов, направленных на достижение достижение конкретных результатов в решении решении задач, сформулированных в Концепции, Концепции, за счет средств, средств, предусмотренных областным бюджетом бюджетом и бюджетами муниципальных муниципальных образований; образований;

- привлечения внебюджетных внебюджетных средств (спонсорских, грантовых, грантовых, конкурсных, средств инвестиционной инвестиционной поддержки и других других средств) для дополнительного дополнительного финансирования мероприятий по осуществлению осуществлению семейной политики и демографического демографического развития области;

- координации и взаимодействия взаимодействия органов исполнительной власти власти Белгородской области с органами органами местного самоуправления муниципальных муниципальных образований, общественными объединениями объединениями и некоммерческими организациями организациями в целях привлечения привлечения их к организации организации и проведению мероприятий, мероприятий, направленных на решение решение задач семейной политики политики и

демографического развития развития области; области;

- развития служб, служб, специализирующихся в вопросах вопросах семьи и демографии; демографии;

- проведения научно-практических научно-практических конференций, семинаров, тренингов, тренингов, "круглых столов" и других других обучающих мероприятий по актуальным актуальным проблемам семьи и демографии; демографии;

- обобщения и пропаганды пропаганды прогрессивного опыта по работе работе с семьей и решению решению демографических проблем муниципальных муниципальных организаций, а также также органов местного самоуправления самоуправления муниципальных образований;

- привлечения средств средств массовой информации для освещения освещения вопросов, связанных с формированием формированием семьи, пропагандой здорового здорового образа жизни, физическим физическим и духовно-нравственным воспитанием воспитанием детей; детей;

- освещения деятельности деятельности органов исполнительной власти власти области, органов местного местного самоуправления муниципальных образований образований по защите прав и законных законных интересов детей, социальной социальной поддержке семьи и решению решению демографических проблем.

В целях оценки оценки эффективности реализации мер демографической демографической политики в области области предполагается использование следующих следующих критериев: критериев:

- общий коэффициент коэффициент рождаемости (родившихся

- на 1000 человек населения); населения);
- число родившихся детей по очередности рождения;
 - общий коэффициент смертности (умерших на 1000 человек населения); населения);
 - коэффициент младенческой смертности (детей, умерших в возрасте до 1 года на 1000 родившихся живыми); живыми);
 - общий коэффициент брачности (браков на 1000 человек населения); населения);
 - общий коэффициент разводимости (разводов на 1000 человек населения); населения);
 - число умерших от внешних причин смерти (на 100000 человек населения);
 - распространенность абортотворения (на 1000 женщин фертильного возраста);
 - удельный вес многодетных семей (процент в общей численности населения);
 - удельный вес молодежи в возрасте от 18 до 30 лет (процент в общей численности населения); населения);
 - число молодых семей, улучшивших жилищные условия (процент к общему числу семейных пар в возрасте до 30 лет, нуждающихся в улучшении жилищных условий); условий);
 - количество семей, лишенных родительских прав в отношении количества детей (на 1000 детского

детского населения); населения);

- число граждан, граждан, имеющих доход ниже прожиточного прожиточного минимума (процент в общей общей численности населения).

В ходе реализации реализации мер демографической политики политики предполагается возможность включения включения дополнительных критериев критериев оценки эффективности.

5. Информационное обеспечение беспечение реализации Концепции. Реализация Реализация Концепции предполагает использование использование статистических и ведомственных ведомственных данных текущего учета учета населения, итогов Всероссийской Всероссийской переписи населения 2002 года, года, сельскохозяйственной переписи 2006 года, года, выборочных обследований, данных данных системы персонального учета учета населения Белгородской области, области, опросов общественного мнения мнения (ориентация на создание создание семьи, рождение детей, детей, отношение к здоровью здоровью и пр.).

Информационное обеспечение реализации реализации Концепции предполагается осуществлять осуществлять с помощью средств средств массовой информации через: через:

регулярное освещение вопросов вопросов по ведению здорового здорового образа жизни, ответственному ответственному отношению к своему своему здоровью и здоровью здоровью членов семьи, формированию формированию имиджа "успешный человек человек - здоровый человек", человек", повышению общественного престижа престижа благополучной семьи с

несколькими детьми, духовно-нравственному воспитанию, ценностям семьи и брака, устоям отечественной культуры;

совместное с органами государственной власти области и территориальными органами федеральных органов исполнительной власти обеспечение информирования населения о возможных опасностях для жизни и здоровья, связанных с наиболее распространенными заболеваниями, эпидемической обстановкой, стихийными бедствиями и техногенными авариями, появлением на рынке опасных для здоровья товаров, а также о мерах по предупреждению вредных воздействий на здоровье человека, в том числе с использованием образовательных программ.

б. Основные этапы и ожидаемые результаты реализации Концепции. Реализация демографической политики будет осуществляться в три этапа.

На первом этапе (в 2007 - 2010 г. г.) будут реализованы меры, направленные на преодоление сложившихся негативных тенденций в демографическом развитии, в том числе основная часть мероприятий по снижению смертности населения в результате дорожно-транспортных происшествий и от сердечно-сосудистых заболеваний, по повышению

качества оказания медицинской помощи женщинам в период беременности и родов, развитию перинатальных семейно-ориентированных технологий, уменьшающих риск неблагоприятных исходов беременности и родов, по государственной адресной материальной поддержке семей, имеющих детей, включая проведение индексации пособий этим семьям с учетом темпов роста потребительских цен, по подготовке к приему в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей, психолого-педагогическому и медико-социальному сопровождению, материальной поддержке замещающих семей.

Предусматривается разработка специальных мер по профилактике и своевременному выявлению профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, содействию занятости женщин, имеющих малолетних детей и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, развитию инфраструктуры дошкольного образования, обеспечению местами в дошкольных образовательных учреждениях в приоритетном порядке детей работающих женщин.

На первом этапе должны быть созданы условия, позволяющие сформировать правовую, организационную и финансовую базу для осуществления дальнейших усилий по поддержке и закреплению позитивных тенденций к

началу 2011 года.

По итогам реализации первого этапа к 2011 году предполагается продолжить снижение темпов естественной убыли населения, обеспечить миграционный прирост.

На втором этапе (в 2011 - 2015 г. г.) будет продолжена реализация основных мероприятий в области по стабилизации демографической ситуации, при этом основной акцент будет сделан на внедрение программ здорового образа жизни, специальных мер по содействию занятости женщин, имеющих детей, поэтапного сокращения рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение сплошной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохранение репродуктивного здоровья населения в целом.

К 2015 году предполагается существенно улучшить здоровье населения, создать условия для благоприятного существования семей, воспитывающих детей, формирования у населения области политики самосохранения.

Прогнозируются следующие итоги реализации второго этапа (по итогам 2015 года): стабилизация численности населения на уровне 1,556 млн. человек, учитывая оценочный уровень текущего года 1,515 млн. человек, увеличение ожидаемой продолжительности жизни при

рождении до 69,9 года, увеличение коэффициента рождаемости до 10,9, снижение коэффициента общей смертности населения до 14,5, уменьшение оттока квалифицированных специалистов, увеличение объемов привлечения в область соотечественников, проживающих за рубежом, квалифицированных иностранных специалистов и молодежи на постоянное место жительства и обеспечение на этой основе миграционного прироста на уровне 11,9 тысячи человек (по оценке 2007 год - 1,1 тыс. человек).

На третьем этапе (в 2016 - 2025 г. г.) мероприятия по повышению демографической ситуации должны быть наиболее действенными и носить превентивный характер. Реализуемые

Реализуемые проекты и программы должны быть направлены на сохранение населения и повышение рождаемости.

Активизировать работу по привлечению по постоянное место жительства иммигрантов трудоспособного трудоспособного возраста.

К 2025 году предполагается:

- обеспечить рост численности населения до 1,657 млн. человек;
- увеличить ожидаемую продолжительность жизни при рождении до 70,3 года;
- снизить коэффициент общей смертности

населения населения до 13,6;

- обеспечить миграционный миграционный прирост на уровне уровне 19,3 тыс. человек. человек.

7. Объемы и источники очники финансирования Концепции.

Объемы Объемы финансирования мер семейной семейной и демографической политики политики могут быть предусмотрены предусмотрены различными нормативными правовыми правовыми актами губернатора и правительства правительства Белгородской области при утверждении утверждении областных целевых программ. программ.

Источниками финансирования расходов расходов на реализацию основных основных задач, определенных Концепцией, Концепцией, являются областной бюджет, бюджет, федеральный и местные местные бюджеты в рамках рамках соответствующих целевых программ, программ, внебюджетные источники.

Таким образом, социально-экономическая оциально-экономическая политика Правительства Белгородской Белгородской области в среднесрочной среднесрочной перспективе будет проводиться проводиться на основе приоритетов, приоритетов, определенных в Стратегии Стратегии социально-экономического развития Белгородской Белгородской области на период период до 2025 года. года. Среди них: повышение повышение конкурентоспособности и эффективности эффективности бизнеса, развитие сельского сельского хозяйства и сельских сельских территорий, инновационного и производственного производственного малого и среднего среднего бизнеса, увеличение доли инновационной инновационной продукции в общем общем объеме производства, реализация реализация мероприятий, направленных

на улучшение инвестиционного климата, создание новых высокопроизводительных рабочих мест и рост производительности труда, подготовка квалифицированных рабочих кадров, освоение рекреационно-сервисного потенциала области, дальнейшее развитие социального сектора, повышение стандартов и уровня жизни населения области, совершенствование среды обитания.

В области продолжится реализация плана мероприятий по содействию импортозамещению на 2016 - 2018 годы. В настоящее время в перечень проектов, способствующих импортозамещению в промышленности и сельском хозяйстве, включены 87 перспективных проектов на общую сумму 159,8 млрд. рублей.

Реализация приоритетных стратегических направлений экономической политики позволит минимизировать угрозы зависимости области от конъюнктуры мировых и внутренних рынков железорудного сырья, металлургической и сельскохозяйственной продукции, обеспечить повышение конкурентоспособности экономики и социальной сферы региона на основе кластерного подхода с использованием механизмов государственно-частного партнерства, проектного и программного управления.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В БЕЛГОРОДСКОЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2018 – 2020 ГГ.

3.1. Инновационное развитие программ человеческого капитала капитала Белгородской области

В настоящее время время Белгородская область один из наиболее наиболее перспективно развивающихся регионов регионов Центрального Федерального округа. округа. Правительством области разработан разработан ряд программ, направленных направленных на социально-экономическое развитие развитие региона. В рамках рамках программы по развитию развитию человеческого капитала Белгородской Белгородской области была сформирована сформирована инновационная система местного местного самоуправления. Основной задачей, задачей, которой является оптимизация оптимизация человеческого потенциала в соответствии соответствии со стратегическими задачами задачами социально-экономического развития. развития.

Далее рассмотрим и проанализируем проанализируем структуру муниципальных образований образований Белгородской области, представленную представленную на рисунке 3.1.

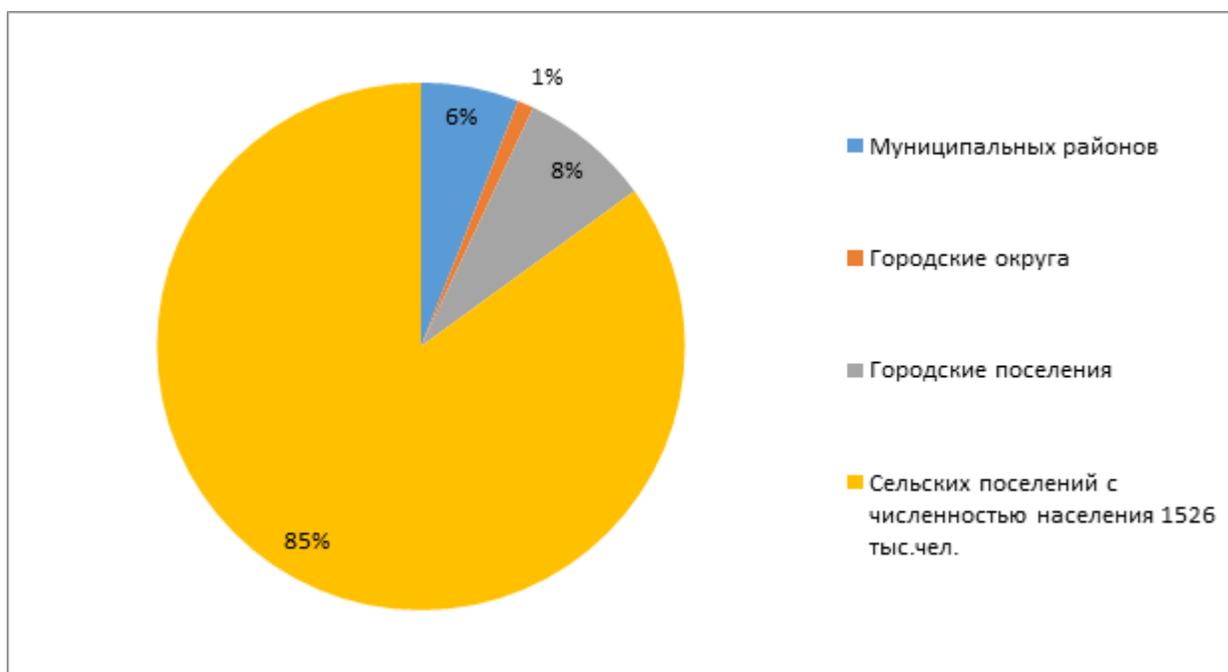


Рис. 3.1. Структура муниципальных образований Белгородской области

Таким образом, в настоящее время в Белгородской области 307 муниципальных образований: 19 муниципальных районов, 3 городских округа, 25 городских поселения и 260 сельских поселений с численностью населения 1526 тыс. человек.

Самые крупные города области – Белгород, Старый Оскол, Губкин, Шебекино и Валуйки. Проанализируем численность населения крупных городов области (рис.3.2).

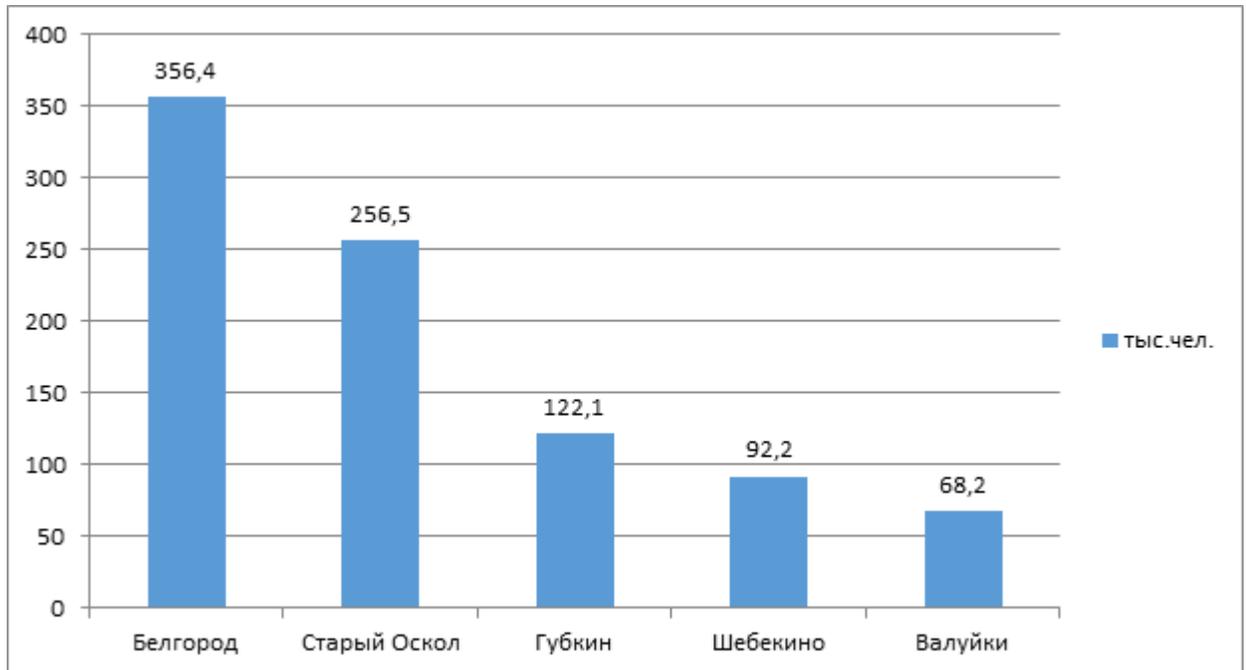


Рис. 3.2. Численность населения крупных городов Белгородской области

Наиболее населенный город Белгородской области – город Белгород с численностью 356 400 человек. На втором месте город Старый Оскол с численностью 256 500 человек. В городе Губкин проживает 122 100 человек, в Шебекино 92 200 человек и в Валуйках 68 200 человек.

На данный момент в Белгородской области наблюдается тенденция к снижению численности населения трудоспособного возраста. Так, за 5 лет численность населения трудоспособного возраста по Белгородской области снизилась на 51 730 человек. Из них по Белгороду показатель снизился на 13 504 человека, по Губкинскому городскому округу уменьшение составило

составило 4453 человека, и в Старооскольском Старооскольском городском округе численность численность трудоспособного населения снизилась снизилась на 9869 человек. человек. На рисунке 3.3 представлено представлено распределение долей снижения населения трудоспособного возраста. возраста.

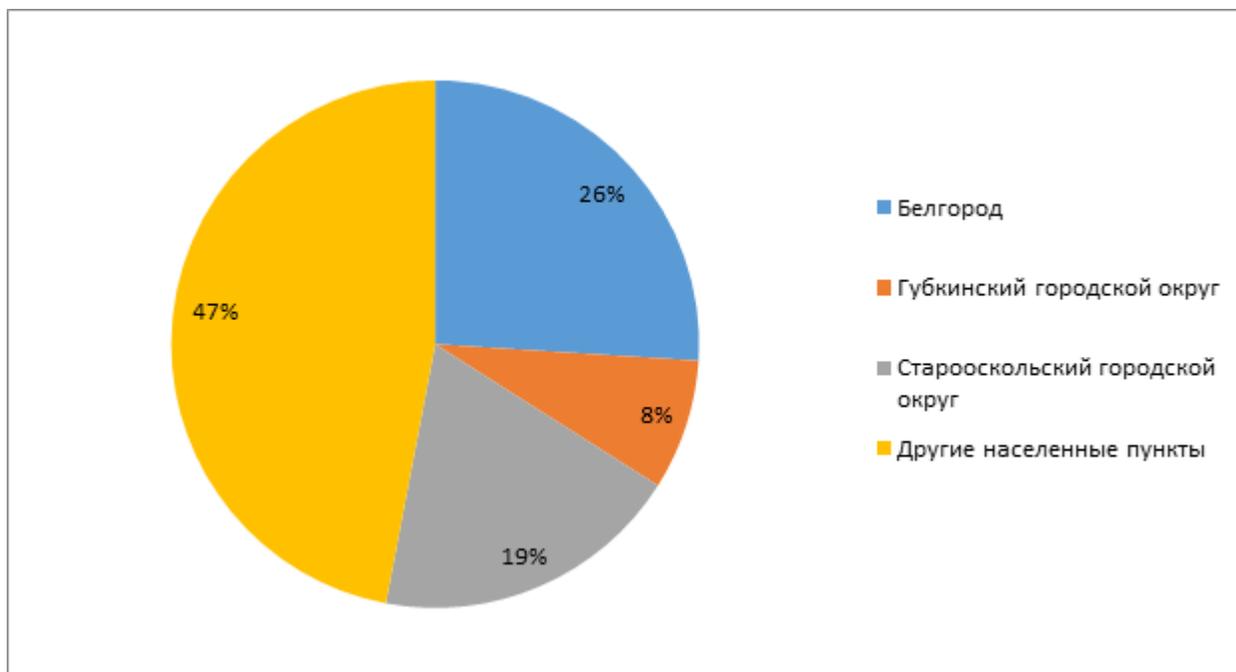


Рис. 3.3. Распределение долей снижения населения трудоспособного возраста

Снижение численности населения трудоспособного возраста становится причиной увеличения нагрузки на трудоспособное население. Следовательно, необходимо принимать меры по совершенствованию управления человеческими ресурсами, в том числе развития человеческого капитала области.

В настоящее время в Белгородской области реализуются следующие программы по развитию человеческого капитала:

- программа улучшения качества жизни населения Белгородской области;

- стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года;

- стратегия «Формирование регионального солидарного общества» на 2011–2025 годы.

Эффективность разработанных программ будет зависеть от творческого и интеллектуального потенциала области. Для совершения инновационного прорыва должна быть создана инновационная модель, которая позволит развивать Белгородскую интеллектуально-инновационную интеллектуально-инновационную систему. Понимая данную потребность, правительство Белгородской области разработало Концепцию создания Белгородской интеллектуально-инновационной системы. Система представляет собой совокупность субъектов и объектов инновационной деятельности, взаимодействующих в процессе создания и реализации инновационной продукции и осуществляющих свою деятельность в рамках проводимой политикой области по развитию инновационной системы. Целью создания системы является раскрытие творческого потенциала

каждой личности и обеспечение условий для ее реального участия в инновационном развитии области. Для реализации поставленной цели могут быть использованы природные, материальные, финансовые, духовно-нравственные и другие ресурсы. [30, с. 18]

Система направлена на развитие Белгородской области в следующих направлениях:

- развитие инновационной среды, а также развитие городских агломераций и сельских территорий;
- модернизация и освоение инновационных технологий управления.

Регулируют реализацию системы совещательные и консультационные органы власти, которые включают в себя:

- наблюдательный совет;
- научно-экспертную консультационную комиссию;
- рабочую группу по запуску и функционированию системы.

Развитие человеческого капитала Белгородской области по средствам стимулирования интереса к инновационной деятельности способствовало развитию образовательных учреждений в данной области.

В настоящее время на территории Белгородской области функционируют 9 организаций инновационной инфраструктуры, из них 7

находятся находятся в Белгороде, 1 в Старом Старом Осколе
и 1 в городе городе Бирюч, которые которые представлены
в таблице таблице 3.1 3.1

Таблица 3.1

Организации инновационной инфраструктуры инфраструктуры
Белгородской области

№ п/п	Организация Организация	Город Город
1	Аврора-Парк Аврора-Парк	Белгород Белгород
2	Белгородский государственный технологический технологический университет им. В.Г. Шухова, Шухова, Автономная некоммерческая организация организация «Центр развития прогрессивных прогрессивных технологий в строительстве», строительстве», Научно-инновационный образовательный центр центр в области наносистем наносистем в строительном материаловедении материаловедении	Белгород Белгород
3	Национальный исследовательский университет университет «БелГУ», технопарк «Высокие «Высокие технологии», Центр инновационного инновационного консалтинга БелГУ	Белгород Белгород
4	Белгородская государственная сельскохозяйственная сельскохозяйственная академия, Учебно-научный инновационный инновационный центр «Агротехнопарк»	Белгород Белгород
5	Инновационный бизнес-инкубатор ОГУ «БРРИЦ» «БРРИЦ»	Белгород Белгород
6	Промышленный парк «Северный» «Северный»	Белгород Белгород
7	Старооскольский технологический институт, институт, филиал НИТУ «МИСиС» «МИСиС»	Старый Оскол
8	Школа менеджмента «Бирюч» «Бирюч»	Бирюч

				Бирюч
9	Автономная «Белгородский «ТРАНСФЕР»	некоммерческая инновационно-технологический «ТРАНСФЕР»	организация организация центр	организация центр
				Белгород Белгород

По данным таблицы, можно сделать вывод о том, что в основном инновационная инфраструктура Белгородской области состоит из образовательных учреждений и технопарковые структуры. Действующие на территории Белгородской области организации позволяют создавать и реализовывать высокотехнологические проекты, которые способствуют ускорению процесса диффузии инноваций. По данным ГК «РоснаноТех» по Белгородской области на 01.02.2018 г., в регионе действует наибольшее число инновационных организаций, чем в других регионах Центрального федерального округа. Однако, в системе развития человеческого капитала Белгородской области существуют и недостатки. Объекты по развитию человеческого капитала разобщены и нескооперированны. Несмотря на самое большое число организаций инновационного развития в Центральном Федеральном округе, в Белгородской области наблюдается недостаток финансирования институтов и площадок для обмена информацией, низкая обеспеченность объектами трансфера технологий и прототипирования продукции, необходимыми для

поддержки поддержки инновационных коллективов на ранних
ранних стадиях инновационного инновационного цикла. цикла.

В таблице 3.2 представлен представлен рейтинг регионов
по потенциалу потенциалу устойчивого развития, составленный
составленный Белгородской федеральной комиссией комиссией по
статистике.

Таблица Таблица 3.2 3.2

Рейтинг регионов Центрального Центрального федерального
округа по потенциалу потенциалу устойчивого развития

Рейтинг Рейтинг	Регионы Регионы	Места в компонентах компонентах рейтинга по:		
		техническому потенциалу	человеческому потенциала	природному потенциалу
1	Московская область	1	11 11	5-6 5-6
2	Владимирская область	2	10 10	2
3	Калужская область	8	7	7
4	Рязанская область	14 14	4	8
5	Ярославская область	7	17-18 17-18	3
6	Смоленская область	10 10	12 12	9
7	Тверская область	12 12	14 14	5-6 5-6
8	Костромская область	18 18	15 15	1
9	Брянская область	13 13	5	10 10
10 10	Ивановская область	16 16	16 16	4
11 11	Тамбовская область	4	2	14-15 14-15
12 12	Курская область	5	3	14-15 14-15
13 13	Орловская область	15 15	1	12 12

Таблица 3.2 ((Продолжение) Продолжение)

Рейтинг	Регионы Регионы	Места в компонентах компонентах
---------	-----------------	---------------------------------

Рейтинг		рейтинга по:		
		техническому потенциалу	человеческому потенциалу	природному потенциалу
14 14	Белгородская область	9	6	13 13
15 15	Москва Москва	3	17-18 17-18	16 16
16 16	Тульская область	17 17	9	11 11
17 17	Воронежская область	11 11	8	17-18 17-18
18 18	Липецкая область	6	13 13	17-18 17-18

Согласно данным рейтинга, рейтинг, Белгородская область находится находится на 9 месте месте по техническому потенциалу, потенциалу, 6 месте по человеческому человеческому потенциалу и 13 месте месте по природному потенциалу. Лидирующие позиции в рейтинге рейтинге по техническому потенциалу потенциалу занимают Московская, Владимирская Владимирская области и город город Москва, по человеческому человеческому потенциалу Орловская, Тамбовская Тамбовская и Курская области, области, а по природному природному - Костромская, Владимирская, Владимирская, Ярославская. Не смотря смотря на устойчивые позиции позиции в рейтинге, правительству правительству Белгородской области необходимо необходимо проводить активную работу работу по повышению показателей. показателей.

Таким образом, в Концепции Концепции долгосрочного социально-экономического развития развития Российской Федерации до 2020 г. указано, указано, что для перехода перехода от экспортно-сырьевого к инновационному инновационному социально-ориентированному типу экономического экономического

развития необходима реализация ряда направлений, одним из которых является формирование и развитие человеческого капитала. Это важнейшая экономическая категория, которая характеризует совокупность сформированных и развитых производительных способностей, личностных черт и мотиваций индивидов, которые используются в экономической деятельности и способствуют росту производительности труда. Структурная перестройка экономики Белгородской области невозможна без создания эффективного механизма управления развитием ее кадрового потенциала, научной проработки методов кадрового обеспечения территориальных структур. Одним из направлений развития кадрового потенциала Белгородской области является создание инновационной модели пространственного развития – Белгородской интеллектуально-инновационной системы, целью создания которой является повышение творческого потенциала работников и обеспечение условий для их реального участия в инновационном развитии области.

3.2. Механизмы совершенствования политики воспроизводства человеческого капитала Белгородской области

Экономический рост Белгородской области может быть увеличен с помощью финансирования различных отраслей экономики: человеческий капитал, качество рабочей силы, культура и инфраструктура. Одной из важнейших задач региона становится непосредственно накопление духовных, материальных и интеллектуальных способностей человека. Основной целью расходов области являются именно инвестирование в человеческий капитал. Для повышения значительных возможностей общества нужно увеличивать потенциал каждого члена общества, увеличив потенциал, мы достигнем динамичного темпа роста экономики. Развитие человеческого капитала Белгородской области предполагает:

- создание качественных условий для развития и усовершенствования способностей каждого человека, улучшение условий жизни Белгородцев; Белгородцев;
- повышение конкурентоспособности человеческого капитала.

В настоящее время от степени формирования человеческого капитала зависит очень многое, в том числе и экономический рост.

Формирования человеческого капитала можно объединить в следующие группы: институциональная, социально - демографическая, интеграционная, социально-ментальная, экологическая, экономическая, производственная.

В целях обеспечения реализации функций в части формирования человеческого капитала в регионе должны гарантироваться следующие меры, согласно рисунку 3.4.

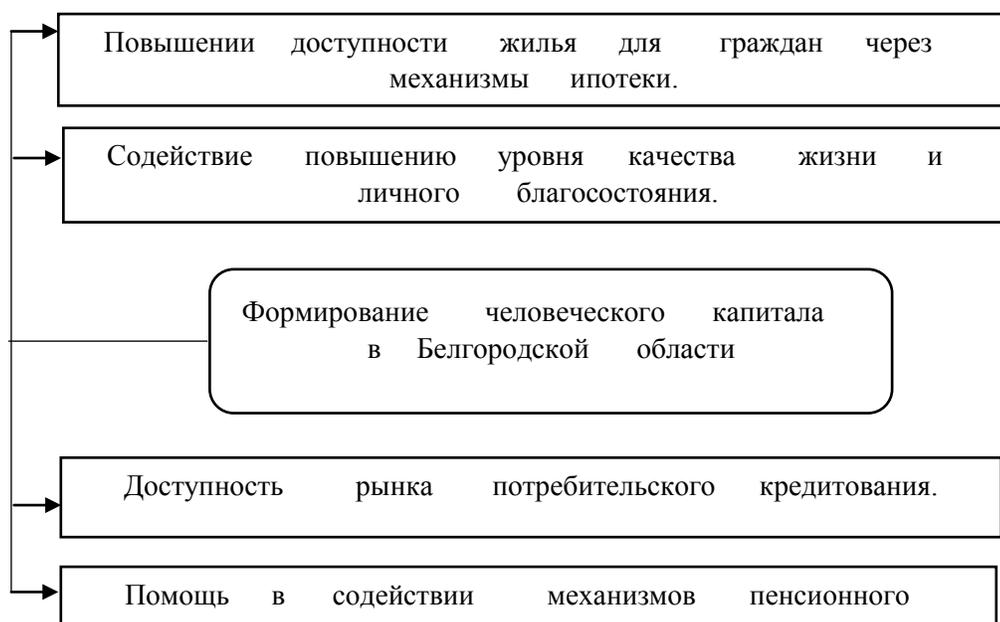


Рис. 3.4. Реализация функций в части формирования человеческого капитала в Белгородской области

Таким образом, формирование человеческого капитала это процесс повышения продуктивных качеств рабочей силы, обеспечивающий высокий уровень образования, мастерства. Для долгосрочного экономического роста Белгородской области решающее значение имеет именно формирование человеческого капитала. Взаимодействие людей между собой влияет на распространение знаний.

В среднем процесс формирования человеческого капитала требует примерно 15-20 лет, это чаще всего приводит к высокому уровню нескольких поколений людей в пределах страны.

Ведущая роль в формировании человеческого капитала отводится сфере культуры, что обусловлено обстоятельствами, которые описаны на рисунке 3.5.

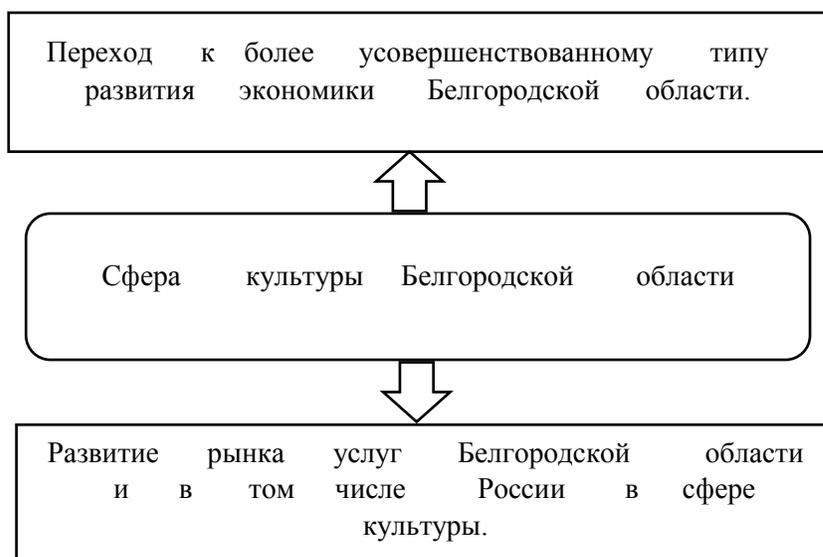


Рис. 3.5. Формирование человеческого капитала в сфере культуры

Таким образом, формирование человеческого капитала в сфере культуры возможна только от переход перехода к более усовершенствованному типу развития экономики Белгородской области, а так же развити развития рынка услуг данного региона и в том числе России в сфере культуры.

Человеческий капитал формируется с детства и считается сформированным в 23 -25 лет. У каждого ребенка в возрасте 3 - 4 лет формируется культура совершенно свободного доступа к любой информации. Развитие способностей у ребенка дает ему возможность свободно управлять своими талантами, вложить в его инструментарий как можно больше понятий, навыков, умений. На развитие ребенка влияют результаты его обучения, которые в последствии могут повлиять на развитие рынка труда. Количество человеческого капитала, приобретенного в процессе

обучения, зависит от врожденных способностей. Основным периодом формирования человеческого капитала является возраст с 13 до 23 лет. Это период гормонального взрыва, полового созревания, когда природа дает растущему организму прилив огромной энергии. Эту энергию необходимо преобразовывать (сублимировать) на стадионе, чтобы укрепить здоровье, на студенческой скамье и в театре, чтобы получить образование и культуру, научиться ставить и достигать цели в жизни, преодолевать препятствия. Человек может стать квалифицированным работником путем приобретения человеческого капитала, который характеризуется высоким содержанием знаний, способствует инновациям и развитию новых идей. Сформированный человеческий капитал обеспечивает человеку стабильный доход, статус в обществе, самодостаточность.

На рис. 3.6. можно увидеть особенности процесса формирования человеческого капитала данного региона.

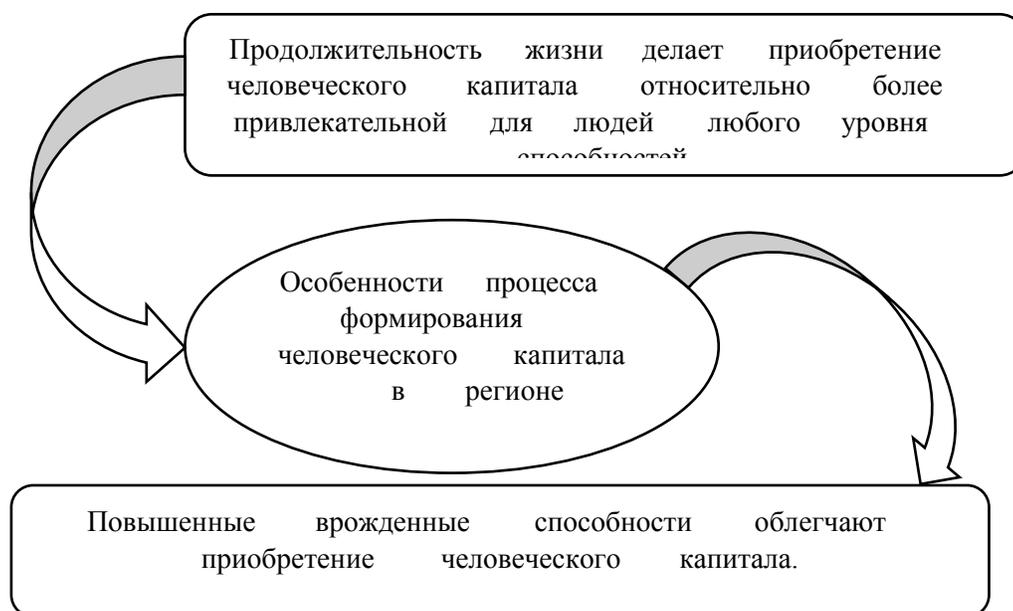


Рис. 3.6. Особенности процесса формирования человеческого капитала Белгородской области

Таким образом, знания и навыки, воплощенные в человека трудно отделить от здоровья человека, которые также определяет производительность труда. Общественная политика в области здравоохранения является ключом к эффективному формированию человеческого капитала. Доступность к медицинской помощи и правильное питание увеличивает продолжительность жизни и помогает людям стать более эффективными в работе. Поскольку продолжительность жизни населения региона увеличивается, то обществу выгодно использовать опыт и мастерство людей, которое позволяет им выполнять свою работу более эффективно.

Основой формирования человеческого капитала является приобретение новых знаний и навыков. Формирование навыков становится приоритетом экономического развития страны. Образование является важным инструментом для формирования человеческого капитала. Образование способствует повышению качества жизни людей и осуществлению ими своих гражданских прав и обязанностей. Образование делает жизнь человека богаче, развивая в нем познавательные и социальные навыки и информируя людей об их гражданских правах и обязанностях.

По статистике Белгородской области и других регионов России работники с высшим образованием являются более производительными, чем лица, имеющие среднее образование. Работники со средним образованием - более продуктивны, чем лица с начальным образованием, а рабочие с начальным

образованием более продуктивны, чем те, кто не имеет образование.

Образованные люди обладают более высокими навыками и способны для эффективного выполнения своей работы, располагают более широким арсеналом средств для решения возникающих проблем и преодоления трудностей. Они также лучше подходит для выполнения более сложной работы, которые часто связаны с более высоким уровнем заработной платы и большей экономической выгоды.

Для благополучия, благосостояния Белгородцев формирование и накопление человеческого капитала есть основная цель экономической политики региона, а так же государства. Государственные формы образования являются одним из важнейших средств формирования человеческого капитала среди малообеспеченных слоев населения. Люди из малообеспеченных слоев населения, не имея доступа к физическим и финансовым ресурсам, имея при этом высокую стоимость собственного человеческого капитала, приобретают возможность зарабатывать и влиять на уровень и качество жизни.

Формирование человеческого капитала посредством образования и профессиональной подготовки способствует инвестициям, активизирует разработку и внедрение новых технологий и повышает производственную отдачу в расчете на одного работника. Однако взаимосвязи между образованием, проблемой неравенства, созданием человеческого капитала и экономическим развитием и ростом Белгородской области носят весьма сложный характер.

Накопление человеческого капитала предшествует экономическому росту и служит основой для экономического роста. Процесс накопления человеческого капитала представляет собой инвестиции в образование и профессиональную подготовку. Инвестиции в образование являются инструментом, влияющим на трудовые доходы жизненного цикла людей. Степень накопления человеческого

капитала варьируется культурой, страной, регионом проживания носителя человеческого капитала. Человеческий капитал может накапливаться до выхода человека на пенсию. Накопление человеческого капитала, являясь эндогенным, отвечает на стимулы, связанные с изменением технологических знаний. Накопление человеческого капитала эндогенно стремится к нулю за некоторое время до выхода на пенсию. Пожилые работники имеют низкую мотивацию к профессиональной подготовке (переподготовке).

Развитые регионы имеют больше финансовых ресурсов для инвестиций в накопление человеческого капитала. Белгородская область входит в список развитых регионов РФ. В менее развитых регионах производительность труда очень низкая, например, Брянская область. Чтобы увеличить этот потенциал существует необходимость формирования человеческого капитала. В развивающихся регионах формирование человеческого капитала осуществляется предоставлением государственных услуг по внедрению новых методов производства и созданием системы образования.

Развитие человеческого капитала происходит через создание комфортных условий для жизни: рост доходов, хорошие дороги, благоустроенные дворы, современные медицинские и образовательные услуги, а также культурная среда.

Состояние человеческого капитала в наименее развитых регионах отражается в показателях Индекса человеческого капитала региона, связанные с уровнем образования, здравоохранения и питания:

- процентная доля населения, не получающего достаточного питания;
- показатель смертности среди детей в возрасте до пяти лет;
- общий показатель обучения детей в средней школе;
- показатель грамотности среди взрослого населения.

Взаимодополняемость человеческого и физического капитала в экономике Белгородской области приведет к ускорению инвестиций в человеческий и физический капитал в долгосрочной перспективе.

Таким образом, наряду с приоритетным развитием человеческого капитала и сервисной экономики исследуемого региона важнейшим сектором реализации знаний, занятости населения и производства доходов в предстоящие 10 - 15 лет останутся базовые отрасли промышленности, транспорта, строительства и аграрного сектора. Именно в этих секторах не только регион, но и в целом Россия обладает значительными конкурентными преимуществами, однако именно здесь накопились основные барьеры роста и провалы в эффективности. Интенсивное технологическое обновление всех базовых секторов экономики, опирающееся уже на новые информационные нано- и биотехнологии, является важнейшим условием успеха инновационного социально ориентированного развития и успеха страны в глобальной конкуренции.

Увеличение продуктивных качеств трудовых ресурсов может быть увеличено путем предоставления более высокого уровня образования и навыков.

Формирование человеческого капитала повышает доход, уровень и качество жизни людей, а также является важным фактором повышения эффективности труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе изучения различной информации в СМИ, исследований, прогнозов выявлено, что будет иметь место устойчивая тенденция старения населения как в среднем по России, так и по Белгородской области. Будет происходить рост общей численности лиц пенсионного возраста среди сельского населения Российской Федерации. В сфере образования намечается тенденция к Digital -изации всех процессов, а также увеличению количества частных университетов, бизнес-школ и различных курсов подготовки/переподготовки кадров. Что в свою очередь приведет к повышению уровня образования в стране и увеличению трудоустройств по специальности. К 2030 г. доля населения старше трудоспособного возраста всего населения в среднем по России составит 27,8%, что выше уровня 2016 г. на 3,2 п.п., при этом доля населения старше

трудоспособного возраста в сельской местности растет более высокими темпами. Так, к 2030 г. она будет составлять 31,4% (увеличится на 6,4 п.п.).

Намечается тенденция в том, что будет наблюдаться уменьшение не только общей численности населения, но и количества работников, занятых в производстве. Так, по базовому сценарию произойдет уменьшение численности работников сельскохозяйственных организаций на 2910 чел., или на 4,9%, по инновационному – на 3154 чел. (4,7%) и по инерционному – на 3507 чел. (4,4%). В то же время будет наблюдаться уменьшение общей численности сельского населения более чем на 4,4%, а численности населения в трудоспособном возрасте – на 2,3%.

В условиях демографических ограничений перспективы развития человеческого капитала невозможны без развития региональных программ по стимулированию воспроизводства и повышения качества образования, внедрения перспективной техники и инновационных технологий. Для эффективного освоения и использования данных технологий необходимо уделить особое внимание повышению качественных характеристик занятого в отрасли человеческого капитала.

В связи с депопуляционными процессами, оттоком квалифицированных кадров из Белгородской области в другие регионы и за рубеж, распространенностью таких проблем, как трудоустройство населения не по специальности, несоответствие квалификации требованиям рабочих мест, объективной необходимостью является создание условий для изменений в системе управления человеческим капиталом. В сложившейся ситуации требуется разработка и внедрение механизма управления человеческим капиталом, учитывающего его структуру, взаимообусловленность процессов формирования и использования. Цель проведенного исследования состояла в исследовании и разработки рекомендаций по совершенствованию управления воспроизводством человеческого капитала с использованием современных социальных технологий.

Исходя из поставленной цели получены следующие основные научные результаты:

1. Изучены подходы к определению общего и специфического человеческого капитала, расширяющий их понимание, учитывающий особенности их формирования и использования на макроуровне. Систематизированы подходы к определению понятия «человеческий капитал» с позиций накопления запаса знаний, навыков и способностей для осуществления деятельности; с позиций инвестиций в повышение образовательного и профессионального уровня населения, с учетом экономической выгоды. В исследовании показано, что человеческий капитал следует изучать в единстве абстрактно-логического и воспроизводственного аспектов. Реализация данного подхода позволила выделить особенности формирования и использования общего и специфического человеческого капитала на макроуровне и с учетом этого сформулировать определение человеческого капитала и его видов. Определено, что накопление общего человеческого капитала создает предпосылки для трудоустройства, эффективного использования навыков и способностей, а формирование специфического человеческого капитала – для гибкого реагирования на изменения требований внешней среды и более полного соответствия накопленного человеческого капитала требованиям инновационного развития. Обосновано, что специфический человеческий капитал выступает базой для инновационного развития Белгородской области.

2. Апробирована методика оценки взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, позволяющая выделить направления управленческих воздействий в целях повышения инновационной активности региона. Не только человеческий капитал влияет на инновационные преобразования, но и ухудшение возможностей для инновационного развития сопровождается снижением кадрового потенциала территорий.

3. Прослеживается зависимость между социально-демографическими характеристиками молодежи, уровнем образования и ее инновационной активностью, доказывающая значимость государственного воздействия, направленного на формирование мотивов к профессиональному росту. Доказано, что рост образовательного уровня населения сопровождается увеличением уровня оплаты труда, в особенности, когда работник занимает должность более высокого иерархического уровня, а также в условиях соответствия квалификации требованиям рабочих мест. То есть трудоустройство в соответствии с полученной в образовательном учреждении специальностью создает материальные стимулы для дальнейшего повышения образовательного и профессионального уровня населения. С помощью инструментария пробит-анализа с использованием данных социологического опроса населения доказано, что рост профессионального уровня молодежи сопровождается увеличением ее инновационной активности. Установлено, что накопление молодежью незначительного трудового стажа (до двух лет) и участие в дополнительном профессиональном образовании оказывают положительное влияние на вероятность наличия у неё готовых научных разработок, используемых в практике. Тем самым обоснована значимость использования инструментов, направленных на формирование мотивов профессионального роста населения.

Таким образом, из вышеописанного следует, что система организационного и информационного обеспечения в регионе процесса управления человеческим капиталом предполагает создание условий для его эффективного формирования и использования. В ходе анализа социологических данных было выявлено увеличение влияния на формирование человеческого капитала, наряду с прямыми, косвенных факторов (организационных и информационных) и соответствующих инструментов управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Against the Human Development Index, Bryan Caplan. Library of Economics and Liberty [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://econlog.econlib.org/archives/2009/05/against_the_hum.html#. (Дата и время обращения: 05.04.2018 19:03)
2. Arellano M. Panel Data Models: Recent Developments in J. Heckman and E. Leamer (eds.) / M. Arellano, B. Honore // Handbook of Econometrics. – 2001. – Vol. 5. – P. 58-72.
3. Bowen H.R. Investment in Learning. San Francisco, 1978., p. 362
4. Bhargava A. Modeling the effects of Health on Economic Growth / A. Bhargava, D. T. Jamison, L. Lau, C.J.L. Murray // Journal of Health Economics. – 2001. – Vol. 20, № 3. – P. 423-440.
5. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? [Text]: discussion paper № 3806 / Nordin M., Persson I., Rooth D.-O.-Bon: IZA, 2008 – 19 p.
6. James J. Heckman. Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe [Text] / James Foreman-Peck // The Labour Journal of Economics. – 2008. – 13(1). 201. James J. Heckman
7. Jorgenson D. W., Fraumeni B. M. The Output of the Education Sector // Output Measurement in the Service Sectors. Ed. by Z. Griliches. – Chicago: University of Chicago Press, 1992. P. 303-341
8. Krueger A. Education for Growth : Why and for Whom? / A. Krueger, M. Lindahl // Journal of Economic Literature. – 2001. – Vol. 34, № 4. – P. 1106-1136.
9. Hanushek E. Conclusions and controversies about the effectiveness of school resources / E. Hanushek // Economic Policy Review. – 1998. – Vol. 114, № 1. – P. 83-116.
10. Human Development Report. 20th Anniversary Editor. The Real Wealth of Nations: Pathways. 2010.

11. Human Development Report. Sustaining Human Progress Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. Technical notes. 2014.
12. Human Development Statistical Tables [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/data> (Дата и время обращения: 05.04.2018 20:15)
13. Robst J. Education, College Major and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch [Text] / J. Robst - Education Economics. – 2007. Vol. 15. - №2
14. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y., 1971.
15. Александрова Е.А., Повышение квалификации кадров выгодно работодателю [Электронный ресурс] /Е.А. Александрова.- Режим доступа: <http://www.opec.ru/archive/2013/02/1459565.html> (Дата и время обращения: 02.04.2018 21:23)
16. Барова В.В. Социальная активность и социальная ответственность бизнеса в местном сообществе [Текст] / В.В. Барова -Налоги. Инвестиции. Капитал. 2002. - № 2. – 37 с.
17. Беккер Г. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Г. Беккер - США: экономика, политика, идеология. – 1993. № 11. – 115 с.
18. Быданова Е. Анализ компетенций выпускников российских вузов. [Текст] / Е. Быданова - Вопросы экономики, 2007, № 6. – 34 с.
19. Винслав Ю. Утверждая научные принципы управления интегрированными корпорациями. [Текст] / Ю. Винслав - РЭЖ, 2001, № 10. – 21 с.
20. Время блокчейна, дронов и газового топлива. – Режим доступа: <https://fonar.tv/article/2017/06/10/vremya-blokcheyna-dronov-i-gazovogo-topliva-glavny-e-citaty-iz-vystupleniya-evgeniya-savchenko-o-strategii-razvitiya-belgorodskoy-oblasti> (Дата и время обращения: 02.04.2018 21:23)
21. Губанов С. Изъяны политики «социально ответственного бизнеса». [Текст] / С. Губанов - Экономист, 2007, № 8. – 54 с.

22. Гурбан И.А. Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки [Текст] / И.А. Гурбан - Экономика региона, 2012, № 4 – 42 с.

23. Гурбан И.А. Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки [Текст] / И.А. Гурбан - Экономика региона. – 2012. – № 4 – 32 с.

24. Горшков М.К. Россия реформирующая [Текст] / М.К. Горшков - М: Новый Хронограф, 2010 – 43 с.

25. Гимпельсон В.Е. От чего зависят различия в заработной плате Россиян. С возрастом зарплата растёт очень слабо [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. – 2007. - с 293-294 – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0293/tema01.php> (Дата и время обращения: 28.03.2018 22:03)

26. Гимпельсон В.Е. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? [Текст] / В.Е. Гимпельсон – М.: НИУ ВШЭ, 2010 – 64 с.

27. Гимпельсон В.Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Текст]/В.Е. Гимпельсон - Экономический журнал ВШЭ. – 2009. - №2. – 172 с.

28. Захаров В.М. Развитие кадрового потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) [Текст] /В.М. Захаров - Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4 – 14 с.

29. Дворецкая Г.В., Экономика труда. [Текст] / Г.В. Дворецкая - К., Высшая школа, 2003. – 94 с.

30. Человеческий капитал как фактор инновационного развития России: материалы Всеросс. конф. преподавателей и науч. работников технич. вузов [Текст] – Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2014. – 26 с.

31. Добровольное медицинское страхование — привилегия крупных корпораций [Текст] - Независимая газета. 13.03.2006.
32. Згонник Л.В. Противоречия воспроизводства национального человеческого капитала [Текст] / Л.В. Згонник. - М.: Флинта: Наука, 2012. - 155 с.
33. Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации. [Текст] / С. Егоров - Вопросы экономики, 2004, № 5. – 33 с.
34. Жураковский В. Инженер на рынке труда [Текст] / В. Журавский - Высшее образование в России, 1999, № 2. – 43 с.
35. Иванов С.А. Структурная перестройка кадрового обеспечения экономики региона. [Текст] / С.А. Иванов – СПб., 2009. – 210 с.
36. Иванов О.И. Человеческий потенциал (вопросы теории) [Текст] / О.И. Иванов - Санкт-Петербургский социологический ежегодник. – СПб., 2010 – 22 с.
37. Иванов О.И. Проблемы реализации культурного потенциала молодежи в России [Текст] / О.И. Иванов - Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2008. - № 2 – 36 с.
38. Игнатьева Е.Ю. Самооценка в обучающейся организации. [Текст] / Е.Ю. Игнатьева - Университетское управление, 2006, № 6. – 86 с.
39. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? [Текст] / Р.И. Капелюшников - М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
40. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. [Текст] / Р.И. Капелюшников -М.: Наука, 1981. -15 с.
41. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению [Текст] / Р.И. Капелюшников - США: экономика, политика, идеология. -1993.- № 11. – 33 с.
42. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование. [Текст] / Д. Кендрик - М.: «Прогресс», 1978. – 275 с.

43. Кельчевская Н.Р. Интеграция высшей школы и промышленности как основа формирования человеческого капитала. [Текст] / Н.Р. Кальчевская - Университетское управление: практика и анализ, 2004, № 3. – 54 с.

44. Конференция европейских статистиков в Женеве в 2013 году. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.unecse.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2013/ECE.CES.85_Rus.pdf. (Дата и время обращения: 05.04.2018 00:42)

45. Корнай Я. Честность и доверие в переходной экономике. [Текст] / Я. Корнай - Вопросы экономики, 2003, № 9. – 21 с.

46. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография [Текст] /А.В. Корицкий - Сибирский университет потребительской кооперации. Новосибирск, 2010. - 368 с.

47. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие [Текст] / А.В. Корицкий – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.

48. Конференция европейских статистиков в Женеве в 2013 году. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.unecse.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2013/ECE.CES.85_Rus.pdf (Дата и время обращения: 04.04.2018 20:05)

49. 63 Коэффициенты рождаемости, смертности, естественного прироста, браков, разводов (за январь - декабрь 2017 года) – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/556160145/?*=dhcBK3gI9xyBX2NOz5kMCPoXdGI7InVybCI6Imh0dHA6Ly93d3cuZ2tzLnJlL2ZyZWVfZG9jLzIwMTcvZGVtby90MV8zLnhsyIsInRpdGxIjoidDFfMy54bHMiLCJ1aWQiOiI1NTYxNjAxNDUiLCJ5dSI6IjgyNTg5ODk5MDE1MjQ0NTE0MzAiLCJub2lmcmFtZSI6dHJ1ZSwidHMiOiE1MjQ1OTc2MzI3ODUsInNlcnBQYXJhbXMiOiJsYW5nPXJ1Jm5hbWU9dDFfMy54bHMmdG09MTUyNDU5NzYyNyZ0bGQ9cnUmdGV4dD0IRDAIQkEIRDAIQkUIRDEIOEQIRDEIODQIRDEIODQIRDAIQjgIRDEIODYIRDAIQjgIRDAIQjUIRDAIQkQIRDEIODIIMjAIRDEIODAIRDAIQkUIRDAIQjYIRDAIQjQIRDAIQjAIRDAIQjUIRDAIQkMIRDAIQkUI

[RDEIODEIRDEIODIIRDAIQjglMjAIRDAIQjEIRDAIQjUIRDAIQkIIRDAIQjMIRDAIQkUIRDEIODAIRDAIQkUIRDAIQjQIRDEIODEIRDAIQkEIRDAIQjAIRDEIOEYIMjAIRDAIQkUIRDAIQjEIRDAIQkIIRDAIQjAIRDEIODEIRDEIODIIRDEIOEMIMjAyMDE3JnVybD1odHRwJTnBJTJGJTJGd3d3Lmdrcy5ydSUyRmZyZWVfZG9jJTJGMjAxNyUyRmRlbW8lMkZ0MV8zLnhscyZscj0yMTMmbWltZT14bHMmbDEwbj1ydSZzaWduPTM5NzU3MDIIMjNmNzYyZGZjZWYxOTk4OTYwMzM3ZjI1JmtleW5vPTAifQ%3D%3D&lang=ru](#) (Дата и время обращения: 28.03.2018 17:45)

50. Кирьянов Д.А., Сухарева Т.Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных [Текст] / Д.А. Кирьянов. Теория и практика общественного развития – 2011 – № 3. – 65 с.

51. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг. [Текст] / А. Кузьмина. Вопросы экономики, 2007, № 1. – 34 с.

52. Кузьминов Я., Филонович С. Бизнес-образование в России: состояние и перспективы. [Текст] / Я. Кузьминов - Вопросы экономики, 2004, № 1. – 43 с.

53. Курганский, С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка [Текст] / С.А. Курганский – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. – 288 с.

54. Лемешевского И.М. Теория национальной экономики: Учеб. Пособие [Текст] / И.М. Лемешевского. – Мн.: Плюсминус, 2011. – 130с.

55. Лукьянова А.Л. Отдача от образования: что показывает матанализ [Текст]: предпринт WP3/2010/03/ А.Л. Лукьянова. – М.: ГУ ВШЭ, 2010. – 60 с.

56. Мау В., Саферян А. Бизнес-образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития. [Текст] / В. Мау - Вопросы экономики, 2007, № 10. – 101 с.

57. Макконелл, К.Р., Брю, С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 158 с.

58. Маршалл А. Принципы экономической науки. [Текст] / А. Маршалл -Т.П.М.: Прогресс, 1993. 270 с.

59. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? [Текст]: препринт WP15/2007/01/И.О. Мальцева.-М.: ГУ-ВШЭ, 2007.-48 с.
60. Марцинкевич В.И. Экономика человека. [Текст] / В.И. Марцинкевич – М., 1995., 41 с.
61. Мертвые души провинциального здравоохранения – Режим доступа: <https://regnum.ru/news/2400644.html> (Дата и время обращения: 27.03.2018 18:45)
62. Никулина И.Е. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг. [Текст] / И.Е. Никулина - Университетское управление, 2006, № 6. – 54 с.
63. Новиков, В.И. Человеческий капитал в России: реалии и перспективы [Текст] / В.И. Новиков - Мир и политика. – 2012. - № 6. – 24 с.
64. Панова А. О структуре управления и принятии решений в российских вузах. [Текст] / А.О. Панова - Вопросы экономики, 2007, № 6. – 32 с.
65. Петти В. Трактат о налогах и сборах [Текст] / В. Петти (A Treatise of Taxes and Contributions, 1662). Петрозаводск: Петроком, 1993. – 156 с.
66. Петти У. Экономические и статистические работы. [Текст] / У. Петти - М.: Соцэгиз, 1940. – 154 с.
67. Поршнева А.Г. Менеджмент: теория и практика в России. [Текст] / А.Г. Поршнева - М.: ФБК-Пресс, 2003. – 98 с.
68. Прохоров А.П. Русская модель управления. [Текст] /А.П. Прохоров -М.: ЗАО «Журнал «Эксперт», 2002. – 74 с.
69. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. [Текст] / В.П. Пугачев - М., 1998. – 76 с.
70. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2017. – 176 с.
71. Самаруха В.И. К вопросу о формировании человеческого капитала региона [Текст] / В.И. Самаруха - Известия ИГЭА. – 2008. – № 1 (57). – С.32

72. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. - [Текст] / Б. Селигмен - М.: Прогресс, 1968. – 600 с.
73. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. [Текст] / Л.Г. Симкина - СПб.: СПбГНЭА, 2000. – 49 с.
74. Слободской А.Л. Персонал предприятий в трансформирующейся экономике. [Текст] / А.Л. Слободской - СПб., 1997.- 102 с.
75. Соболева И.В. Деформации социального капитала и перспективы их преодоления [Текст] / И.В. Соболева – М.: Институт экономических стратегий, 2010. – С. 371
76. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала: Научный доклад. [Текст] / И.В. Соболева - М.: Институт экономики РАН, 2009. – 50 с.
77. Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами. [Текст] / М.И. Соколова - М., 2005. – 143 с.
78. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. [Текст] / Э.Е. Старобинский - М., 1998, - 67 с.
79. Стратегия развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс] /Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации // Российская газета. – 2012. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/20> (Дата и время обращения: 29.03.2018 21:00)
80. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии [Текст] / И. Соболева - Вопросы экономики. 2005. - № 10.
81. Теория человеческого капитала – Режим доступа: www.libertarium.ru/libertarium/10624 (Дата и время обращения: 02.04.2018 21:23)
82. Томпсон Р. Руководство и власть. [Текст] / Р. Томпсон - М., 1997, - 48 с.
83. Томпсон Р. Персонал: развитие и оценка деятельности. [Текст] / Р. Томпсон - М., 1997. – 89 с.

84. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. [Текст] / А.А. Томпсон -М.: ИНФРА-М, 2001. – 67 с.
85. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия. [Текст] / В.В. Травин -М.: Дело, 2000, - 45 с.
86. Тимофеев А.В. Проблемы инвестирования в человеческий капитал. [Текст] / А.В. Тимофеев - Менеджмент в России и за рубежом, 2005, № 4. – 65 с.
87. Федорова Н.Н. Организационная структура управления предприятием. [Текст] / Н.Н. Федорова - М.: ТК Велби, 2003, - 87 с.
88. Фридмен М. Капитализм и свобода. [Текст] / М. Фридмен - М.: 1992. – 33 с.
89. Хейне П. Экономический образ мышления. Пер. с англ. Изд. 2-е стереотипное. [Текст] / П. Хейне - М.: Изд-во «Дело», 1992, - 122 с.
90. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент. [Текст] / В.М. Цветаев - М., 2005. – 10 с.
91. Цветаев В.М. Управление персоналом. [Текст] / В.М. Цветаев - СПб.: Питер, 2001, - 21 с.
92. Четвертакова Е.Г. Кодекс корпоративного поведения. [Текст] / Е.Г. Четвертакова. -М.: Книга-сервис, 2003, - 19 с.
93. Чижов Н. Управление корпоративными кадрами. [Текст] / Н. Чижов. - Изд-во Питер, 2005, - 12 с.
94. Холопова Т. Без личного интереса нет трудовой активности. [Текст] / Т. Холопова. - Служба кадров, 2006, - 12 с.
95. Чернявский И. Активизация человеческого потенциала как условие прогресса. [Текст] / И. Чернявский. - Экономист, 2007, - 8 с.
96. Чигоряев К.Н. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведённых затрат [Текст] / К.Н. Чигоряев. - Известия ТПУ, 2008 – 6 с.
97. Шамкалов Ф.И. Американский менеджмент: теория и практика. [Текст] / Ф.И. Шамкалов. - М.: Наука, 1993. – 113 с.

98. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности. [Текст] / В.А. Шаховой. - М.: Вершины, 2003. – 67 с.
99. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. [Текст] С.В. Шекшня. - М., 1996. – 198 с.
100. Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера. [Текст] / В.М. Шепель. - М., 1999. – 76 с.
101. Ширшков А.И. Трудоохранный менеджмент. [Текст]/А.И. Ширшков. - М., 2000. – 112 с.
102. Щелкунова М.В. Управление женским персоналом: проблемы и перспективы. [Текст]/М.В. Щелкунова. - М., 2001. – 320 с.
103. Щетинин Н. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки[Текст] / Н. Щетинин - МЭиМО, 2001, № 12. - 45 с.
104. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст]/ В.А. Ядов. – М., 2000. – 596 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

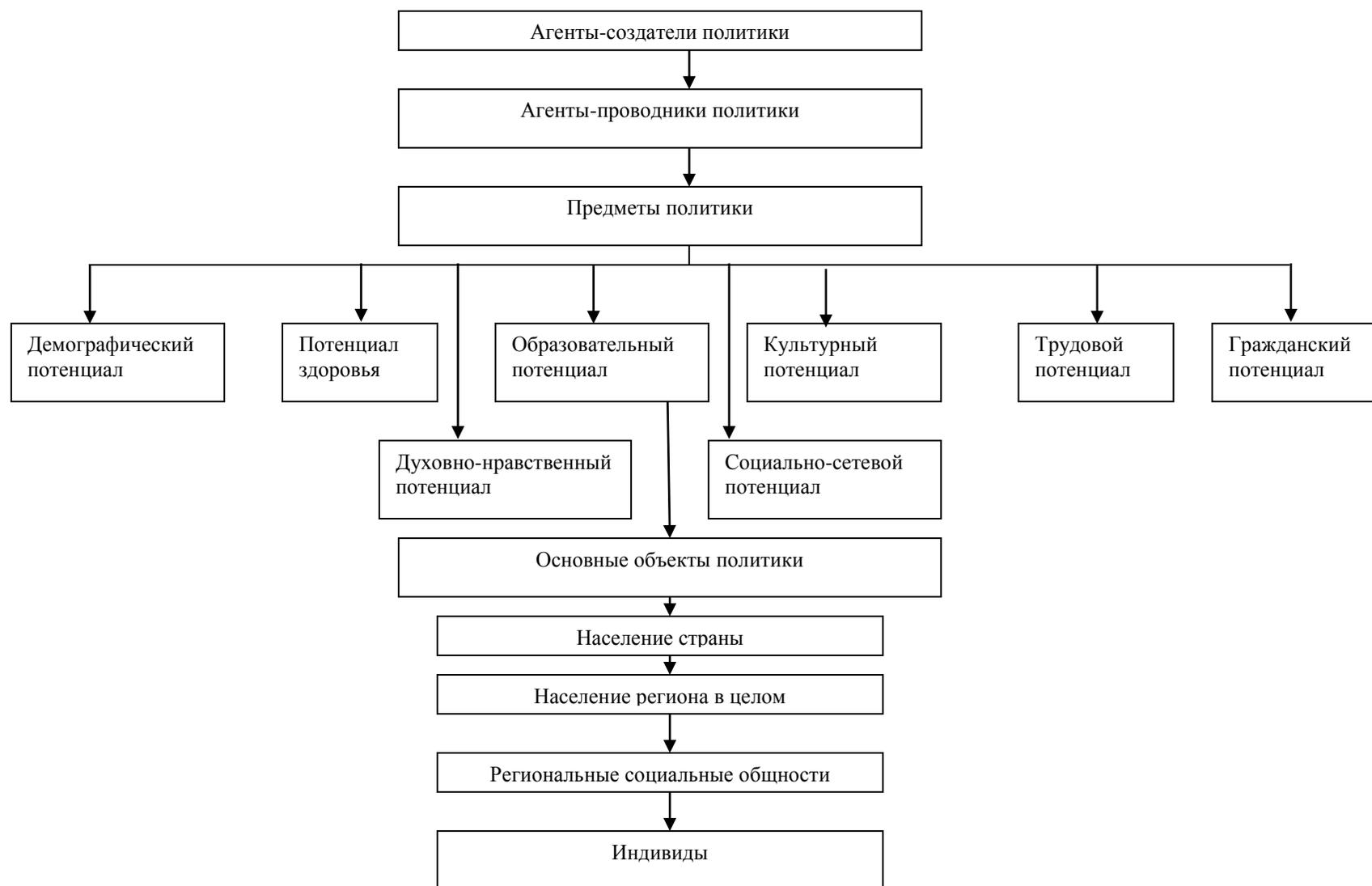


Рис. 1. Структурная схема политики развития человеческого потенциала

Таблица 1

Предпосылки возникновения теории человеческого капитала

Субъективные предпосылки	Объективные предпосылки
I этап	
<p>Классическая экономическая теория XVIII века Аналогии в трактовке материального и человеческого капиталов Положение об инвестиционной природе расходов на приобретение человеком трудовой квалификации Признание важности квалифицированного труда в экономическом прогрессе государства</p>	<p>После Второй мировой войны возрастает интерес к сфере труда, связанный с острым дефицитом квалифицированных кадров. Научно-техническая революция 50-60-х годов XX века вызвала глубокие преобразования в составе и комбинации производительных сил общества. Интеллектуализация и информатизация процессов производства и управления способствовали превращению науки в непосредственную производительную силу. В экономике решающую роль и значение приобрели личность человека, уровень его образования и научных знаний, опыта и квалификации. Напряженная внешнеполитическая обстановка и острая конкурентная борьба между крупнейшими государствами за первенство в научной сфере и господство в экономической.</p> <p>Изменилось и отношение государства к проблемам воспроизводства рабочей силы Центр внимания сфокусировался на проблемах создания качественно новой рабочей силы, что стимулировало интенсивное развитие После Второй мировой войны возрастает интерес к сфере труда, связанный с острым дефицитом квалифицированных кадров. Научно-техническая революция 50-60-х годов XX века вызвала глубокие преобразования в составе и комбинации производительных сил общества.</p>

Таблица 1 (Продолжение)

Субъективные предпосылки	Объективные предпосылки
I этап	
	<p>Интеллектуализация и информатизация процессов производства и управления способствовали превращению науки в непосредственную производительную силу. В экономике решающую роль и значение приобрели личность человека, уровень его образования и научных знаний, опыта и квалификации. Напряженная внешнеполитическая обстановка и острая конкурентная борьба между крупнейшими государствами за первенство в научной сфере и господство в экономической. Изменилось и отношение государства к проблемам воспроизводства рабочей силы. Центр внимания сфокусировался на проблемах создания качественно новой рабочей силы, что стимулировало интенсивное развитие науки, образования, здравоохранения, сферы услуг и отдыха. Профессионально-квалификационная подготовка работника начинают оцениваться как один из важнейших факторов экономического роста. Во всех развитых странах существенно увеличилось среднее число лет обучения.</p>
II этап	
<p>Неоклассическое направление экономической мысли XIX века Концепция экономического человека Концепция максимизирующего экономического поведения Методологический индивидуализм</p>	<p>Неоклассическое направление экономической мысли XIX века Концепция экономического человека Концепция максимизирующего экономического поведения Методологический индивидуализм</p>

Таблица 1 (Продолжение)

Субъективные предпосылки	Объективные предпосылки
III этап	
<p>Теория человеческого капитала XX века Расширительная трактовка понятия «капитал» и отождествление понятий материального и человеческого капиталов Результаты эмпирических исследований подтверждали предположение об аналогиях между инвестициями в физический капитал и образовательными расходами Была доказана решающая роль образовательного уровня нации в социально-экономическом прогрессе</p>	<p>Теория человеческого капитала XX века Расширительная трактовка понятия «капитал» и отождествление понятий материального и человеческого капиталов Результаты эмпирических исследований подтверждали предположение об аналогиях между инвестициями в физический капитал и образовательными расходами Была доказана решающая роль образовательного уровня нации в социально-экономическом прогрессе</p>