

Терентьева Наталья Юрьевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»

г. Иркутск, Иркутская область

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИКОЙ РЕГИОНА

***Аннотация:** статья посвящена исследованию роли человеческого капитала в региональной экономике; разграничены понятия человеческий капитал, ресурсы и потенциал. Автором указаны особенности положительного и отрицательного человеческого капитала; отличительные черты человеческого капитала как ресурса производства, основные факторы, влияющие на эффективность развития человеческого капитала; кратко освещены показатели оценки развития человеческого потенциала.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, управление человеческим капиталом, факторы развития человеческого капитала, управление человеческим капиталом на уровне региона, человеческие ресурсы.*

Одним из важнейших элементов управления экономикой региона в условиях жестких санкций является человеческий капитал, рассматриваемый не только как совокупность знаний, умений и навыков для потребления ресурсов и получения доходов, но и как механизм эффективного производства валового регионального продукта и регионального развития в целом. Современное общество заинтересовано в формировании и развитии человеческого капитала отдельного индивида и всех граждан, что ведет к развитию совокупного национального человеческого капитала [3].

В управлении человеческим капиталом рационально применять дифференцированный подход на уровне человека, предприятия и региона в соответствии с решаемыми задачами. Отдельному индивиду для поддержания здоровья и работоспособности предоставляется регулярная диспансеризация, повышение квалификации, в чем должно быть заинтересовано предприятие-работодатель.

С точки зрения региона эффективно будет субсидирование обучения граждан – как работников предприятий, так и безработных, – востребованным специальностям с одновременным созданием рабочих мест.

Согласно теории человеческого капитала, он может быть положительным и отрицательным в зависимости от фактической отдачи на инвестирование в него. Положительный человеческий капитал связан с региональными вложениями в качество жизни (социальную сферу, жилье, образование, занятость и проч.), что предполагает в дальнейшем положительный мультипликативный эффект на ключевые отрасли региона. В свою очередь отрицательный человеческий капитал может выразиться в избыточной рабочей силе по ряду специальностей, что в результате приведёт к неэффективному расходованию средств из регионального бюджета, снижению качества жизни невостребованных специалистов и снижению валового регионального продукта в целом. Поэтому, прежде чем инвестировать региональные ресурсы в человеческий капитал, необходимо предварительно проанализировать текущее состояние и потенциальные направления развития региона на перспективу, для чего и разрабатываются комплексные социально-экономические стратегии соответствующих территорий.

Характеризуя региональный человеческий капитал как вид ресурсов, следует отметить его основные отличительные черты:

- формирование человеческого капитала в форме знаний конкретного субъекта;
- зависимость эффективности человеческого капитала от природных способностей индивида при исследовании различных проблем региона;
- наличие полезных для общества навыков и способностей (трудовых и нетрудовых);
- отсутствие, с одной стороны, физического износа в отличие от других видов ресурсов, в то же время при наличии морального износа, с другой стороны, в связи с устареванием знаний, что требует регулярного их обновления в

виде повышения квалификации, что напрямую зависит от инвестирования в конкретных людей.

- неотделимость человеческого капитала от своего носителя – человека;
- малоликвидность человеческого капитала;
- длительный инвестиционный период получения образования (12–20 лет);
- высокая степень риска инвестирования в человеческий капитал из-за изменений на рынке труда и востребованности специальностей, отсюда высокая мобильность кадров в поисках работы;
- меняющаяся доходность человеческого капитала в течение трудоспособного возраста;
- регламентированность прав и свобод работников на рынке труда, реализуемая через различные институты (профсоюзы, комитеты по охране прав трудящихся, арбитраж, службы занятости и т. д.) [5].

На уровне региона на человеческий капитал влияют различные факторы: социальные (образование, мораль, этика, культура), экономические (миграция, уровень доходов и расходов в регионе и у каждого субъекта), технические (оснащенность труда и соответствующая квалификация), биологические (здоровье, продолжительность жизни, физическая подготовка и др.), что требует для эффективного использования человеческого капитала определенных управленческих воздействий со стороны региональных органов власти.

Человеческий капитал тесно связан с человеческим потенциалом, являющимся его формирующей основой в региональной экономике. В свою очередь, потенциал охватывает, помимо врожденных способностей, приобретенные в ходе образования (общего, среднего специального и высшего) и практической подготовки знания, умения и навыки, реализуемые затем в процессе трудовой деятельности индивида. Между тем, понятие «человеческие ресурсы» отличается от «человеческого потенциала», включающего также морально-нравственные качества индивида, включенность в социально-экономические процессы, отношения с религией и т. д. [4].

Для эффективного управления человеческим капиталом требуется соединение теоретических наработок отечественных и зарубежных исследователей и практической деятельности для решения проблем, специфичных для каждого региона. Эффективность развития региона и его конкурентоспособность определяют предприятия ведущих отраслей региона, наиболее продуктивно использующих свои ресурсы [1], в первую очередь, человеческий капитал, значимость которого в рыночных условиях повышается и зависит от уровня развития человеческого потенциала и соответствующих управленческих решений и практически реализуемых мер в части подбора кадров и их дальнейшего саморазвития в интересах конкретных организаций.

Каждый человек представляет собой не только совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний и навыков, но и носителя интеллектуальной (и даже инновационной) собственности, которую продает конкретной организации, реализуется в ней через свою творческую созидательную деятельность и получает за это вознаграждение. Поэтому в современных условиях предприятиям и региону в целом требуются высококвалифицированные кадры в соответствии с запросами отраслей. В этих условиях недостаточно образования, полученного в средней и высшей школе, наиболее интенсивно практическое приложение и освоение новых навыков происходит на предприятиях и конкретных рабочих местах, поскольку каждый работник служит потенциальным источником доходов для работодателя, и, следовательно, требует предварительной оценки его эффективности на рынке труда.

Для оценки эффективности использования ЧК разработаны соответствующие методики, оперирующие натуральными и стоимостными показателями, показывающие его связь с производственными и финансовыми результатами предприятия через определенные индексы. Основным показателем оценки человеческого капитала является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), предложенный в Программе развития ООН и рассчитываемый на базе трех показателей: I1-долголетие (исходя из продолжительности жизни); I2 – достигнутый уровень образования (т.е. грамотности взрослого населения) и I3 –

уровень жизни (по ВВП на душу населения). По результатам расчета ИРЧП определяют уровень развития [2]:

- страны с очень высоким уровнем ИЧР (0,800 и выше);
- страны с высоким уровнем ИЧР (0,700–0,799);
- страны со средним уровнем ИЧР (0,550–0,699);
- страны с низким уровнем ИЧР (ниже, чем 0,550).

Несмотря на простоту расчета и доступность исходных данных для мониторинга развития человеческого потенциала по странам и регионам, этот показатель достаточно ограничен и не раскрывает специфические нюансы развития отдельных регионов, что потребовало совершенствования методики с учетом влияния совокупности различных факторов, чем занимается фундаментальная наука в разных странах. Рассматривая разные подходы к оценке человеческого капитала, выделяют такие показатели, как заработная плата, рыночная цена, рентный доход от инвестирования в человеческий капитал, трудоспособный период жизни работника, ставки дисконта и другие инструменты.

В современных реалиях упор делается на стратегическое управление человеческими ресурсами, когда работник должен обладать не только знаниями, но и организаторской гибкостью, сообразительностью, умением принимать быстрые квалифицированные решения на основе полученной информации, в том числе, с помощью информационно-компьютерных технологий (ИКТ). Для достижения стратегических целей предприятий и региона в целом необходима, с одной стороны, мотивация работников, прежде всего, в виде высокой заработной платы, профессионального и карьерного роста, возможностей для саморазвития и воспроизводства населения. Это требует пересмотра экономической политики не только предприятия и региона, но и страны в целом, чему, кстати, поспособствовали многочисленные антироссийские санкции, вынудившие постепенно переходить от сырьевой к самодостаточной производственной экономике, опирающейся на инновации на основе развития человеческого потенциала.

Таким образом, на сегодняшний день проблеме управления человеческим капиталом посвящены как многочисленные теоретические исследования на

международном уровне, на уровне предприятия, региона, страны в целом, позволяющие разработать методологию и методики оценки, разграничить понятийный аппарат, так и реализуются конкретные меры органов управления во всех сферах развития человеческого потенциала, начиная с рождения человека, его образования, трудовой деятельности, направленных на совершенствование практики управления и решение проблем эффективного развития, предприятий, региона и государства.

Список литературы

1. Агафонова М.С. Формы институционального обеспечения кадров в национальной системе инноваций / М.С. Агафонова, И.М. Куликова // Концепт. – 2016. – Т. 2. – С. 331–335 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/46081.htm> (дата обращения: 20.11.2024).

2. Индекс человеческого развития. Большая российская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bigenc.ru/c/indeks-chelovecheskogo-razvitiia-4c5d82> (дата обращения: 20.11.2024).

3. Пшеничникова В.Д. Человеческий капитал и его значение для региональной экономики / В.Д. Пшеничникова // Молодой ученый. – 2022. – №23 (418). – С. 571–573 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/418/92857/> (дата обращения: 20.11.2024). EDN EDZVAT

4. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Э.Н. Разнодежина // Управление экономическими системами. – 2011. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uecs.mcnip.ru> (дата обращения: 20.11.2024).

5. Человеческий капитал и его роль в современной экономике // Образовательный портал «Справочник» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/ekonomika/chelovecheskiy_kapital_i_ego_rol_v_sovremennoy_ekonomike/ (дата обращения: 20.11.2024).