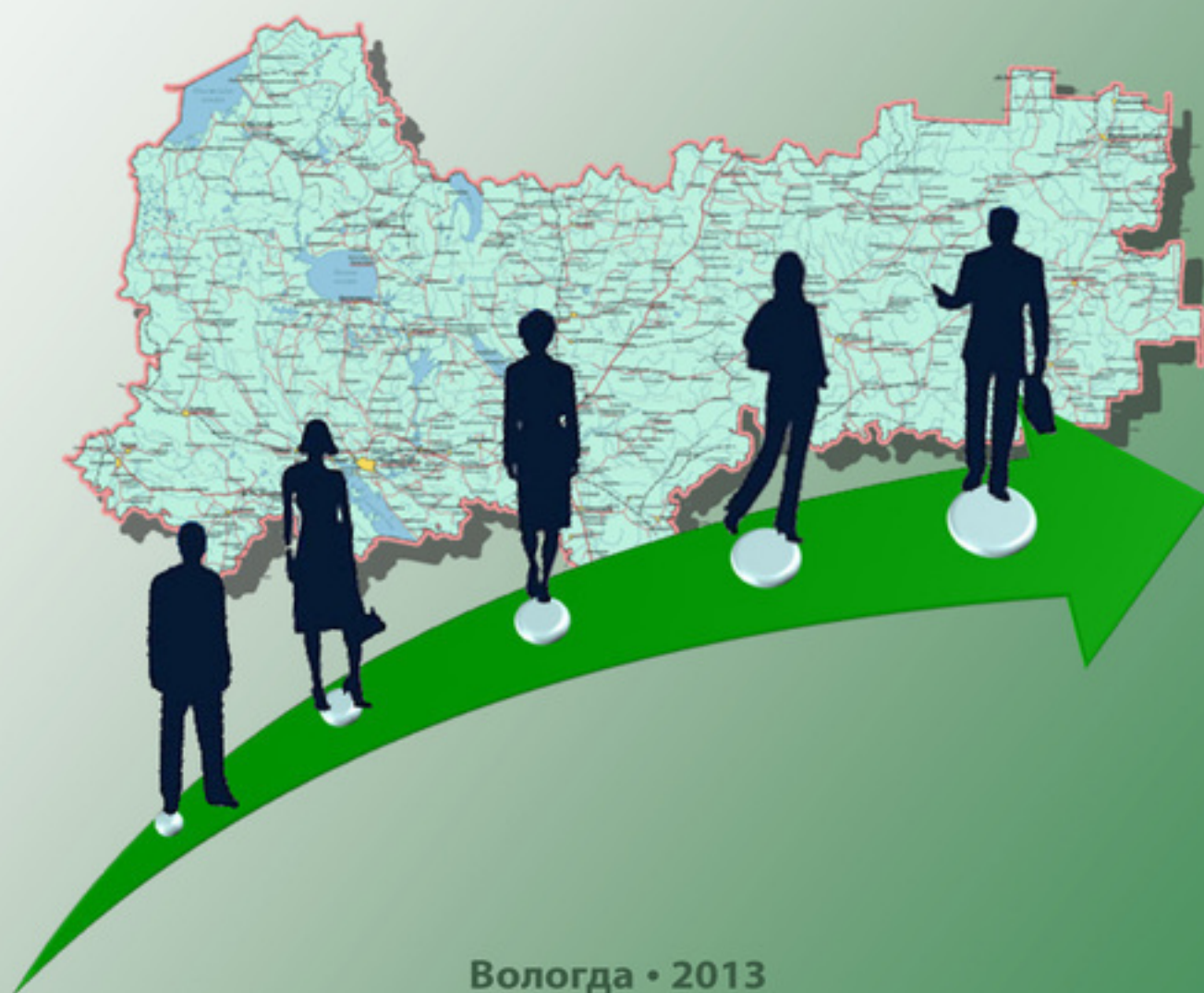


**ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТЕРРИТОРИЙ

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**



Вологда • 2013

Галина Леонидова

**Проблемы эффективности
государственного управления.
Человеческий капитал
территорий: проблемы
формирования и использования**

«ИСЭРТ РАН»

2013

Леонидова Г. В.

Проблемы эффективности государственного управления.
Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и
использования / Г. В. Леонидова — «ИСЭРТ РАН», 2013

ISBN 978-5-93299-225-8

[В монографии рассмотрены подходы к исследованию взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, теоретические аспекты изучения трудового потенциала как компонента человеческого капитала и трудового поведения как способа реализации трудового потенциала. Проведен анализ формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне. Разработаны основные направления совершенствования трудового потенциала территории и регулирования трудового поведения населения региона в условиях перехода страны к инновационной экономике. Книга предназначена научным работникам, специалистам в области образования и занятости населения, преподавателям высших учебных заведений, студентам, а также широкому кругу читателей, интересующихся проблемами формирования и использования человеческого капитала населения.](#)

ISBN 978-5-93299-225-8

© Леонидова Г. В., 2013
© ИСЭРТ РАН, 2013

Содержание

Введение	6
1. Человеческий капитал: теоретические аспекты	7
1.1. Экономическая сущность категории «человеческий капитал»	7
1.2. Трудовой потенциал и человеческий капитал: общее и особенное	18
Конец ознакомительного фрагмента.	19

**Г. В. Леонидова, М. А. Головчин,
Т. С. Соловьева, Е. А. Чекмарева,
К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов**
**Проблемы эффективности
государственного управления.
Человеческий капитал территорий:
проблемы формирования и использования**

© Леонидова Г. В., Устинова К. А., Попов А. В., Панов А. М., Головчин М. А., Соловьева Т. С., Чекмарева Е. А., 2013

©ИСЭРТ РАН, 2013

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Введение

Человеческий капитал как главная доминанта современного социально-экономического развития занимает ведущее место в национальном богатстве развитых стран мира. В них, согласно оценкам Всемирного банка, на долю физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) приходится в среднем 16 % общего богатства, на долю природного капитала – 20 %, человеческого – 64 % (в таких странах, как Германия, Япония, Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает 80 %) [75, с. 22–40]. В Российской Федерации складывается следующая пропорция: 14, 72 и 14 %. В этой связи объективной необходимостью и особенностью современного этапа развития российского общества является создание условий для формирования человеческого капитала, способствующего переходу страны к инновационному развитию. Это, в свою очередь, требует внесения адекватных, целенаправленных изменений в систему управления человеческим капиталом регионов и поиска факторов, обеспечивающих повышение эффективности процесса.

Несмотря на значительный интерес отечественных и зарубежных ученых к проблемам, связанным с количественной оценкой уровня развития человеческого капитала, его влиянием на инновационное развитие территории и другими аспектами, до сих пор многие вопросы остаются дискуссионными. Следует также отметить, что в большинстве работ анализ проводится на макроуровне, в то время как региональная специфика формирования и использования человеческого капитала представлена недостаточно.

Вместе с тем, очевидно, что наличие аналитической информации по данному кругу проблем имеет принципиально важное значение для формирования политики в области развития человеческих ресурсов. Настоятельная потребность в выработке такой политики определяет актуальность и практическую значимость исследований проблем формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне. В монографии представлена комплексная оценка количественных и качественных характеристик человеческого капитала в динамике, в территориальном разрезе, а также с учетом социально-экономических характеристик населения.

В основе книги лежит анализ данных мониторинговых исследований качества трудового потенциала, проводимых ИСЭРТ РАН в Вологодской области, и статистических данных (Евростат, Education at a Glance, Федеральная служба государственной статистики, Вологдастат) и др.

В монографии приведены результаты исследований, выполненных научным коллективом лаборатории исследования проблем развития трудового потенциала отдела исследований уровня и образа жизни населения ИСЭРТ РАН в период с 1997 по 2012 г. под руководством заместителя директора по науке, заведующего отделом исследования уровня и образа жизни населения ИСЭРТ РАН д.э.н. А. А. Шабуновой. В состав авторского коллектива вошли: к.э.н. Г. В. Леонидова (введение, 1.2, 1.3, 4.1, 2.4, заключение), к.э.н. Е. А. Чекмарева (4.2), м.н.с. К. А. Устинова (1.1, 2.1, 2.3, 3.1, 3.2), м.н.с. А. В. Попов (1.3, 4.1), инженер-исследователь А. М. Панов (2.4), н.с. М. А. Головчин и м.н.с. Т. С. Соловьева (2.2).

1. Человеческий капитал: теоретические аспекты

1.1. Экономическая сущность категории «человеческий капитал»

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. [37] подчеркивается, что для перехода от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному типу экономического развития необходима реализация ряда направлений, одним из которых является формирование и развитие человеческого капитала.

Основные идеи о формировании человеческого капитала и его компонентах были обозначены еще А. Смитом, но оформление и развитие они получили во второй половине двадцатого века в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Я. Минцера и др. [67]. Анализ теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала показал наличие разных подходов к определению данного понятия.

Во-первых, рассмотрение человеческого капитала с акцентом на совокупности имеющихся у человека запаса способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ.

Во-вторых, «инвестиционный» подход, подчеркивающий факт накопления капитала в результате вложений в человека или человеческой активности в различных формах.

И, в-третьих, изучение человеческого капитала как фактора экономического роста.

Общим для существующих подходов является вывод о том, что человеческий капитал представляет собой источник будущих доходов или удовлетворения того и другого вместе.

Анализ научных публикаций позволил выделить три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале.

Первый этап (начало 1960-х гг.) характеризуется появлением понятия «человеческий капитал», повышенным интересом к изучению этой категории. На первом этапе исследователи (Hekimian, 1963; Hermanson, 1964; Becker, 1993; Topel, 1990 и др.; Beattie, Smith, 2010) интерпретировали человеческий капитал узко – как различные знания, навыки, способности личности. В процессе анализа использовались финансовые методы оценки человеческого капитала. В работах иностранных исследователей (Hermanson, 1964; Flamboltz, 1999 и др.) рассматривались проблемы бухгалтерского учета инвестиций в человеческий капитал, оценка их эффективности (однако решение проблем измерения таким способом не было достигнуто).

Второй этап научных воззрений на человеческий капитал (1970–1990 гг.) характеризовался учетом в структуре человеческого капитала таких компонентов, как инвестиции (вложения в защиту и поддержание здоровья, в профессиональное обучение и развитие, мобильность населения с целью изменения условий занятости, поиск необходимой информации) и обеспечение профессиональной мобильности.

На третьем этапе эволюции понятия «человеческий капитал» (начало 1990-х гг. и до настоящего времени) среди исследователей практикуется его широкая трактовка – как источника конкурентного преимущества территорий (G. Ward, 2000). Поскольку задача измерения человеческого капитала посредством использования финансовых показателей не была решена, ряд ученых (Roslender and Dyson, 1992) предложили рассчитывать не только величину человеческого капитала, но и то, что было создано с его использованием (при этом подходить к процессу измерения более гибко, учитывая и финансовые индикаторы, и нематериальную составляющую; рис. 1.1.1).

На обозначенном временном промежутке происходила трансформация понятия (в т. ч. по содержанию): первоначальные компоненты человеческого капитала (образование, поддержание здоровья, профессиональная мобильность) были дополнены мотивами, обязательствами, особенностями поведения работника. Таким образом, характеризуя изменение рассматриваемого понятия в историческом разрезе, следует отметить, что на протяжении выделенных этапов происходило усложнение структуры человеческого капитала – от одной базовой составляющей (образование) до включения в его состав здоровья, культуры и экономического компонента. В результате изменений, происходивших в направлении измерения человеческого капитала, изначально существовавшие индикаторы, которые учитывали финансовые аспекты, были дополнены показателями, характеризующими нематериальную сторону человеческого капитала [130, с. 52–55].

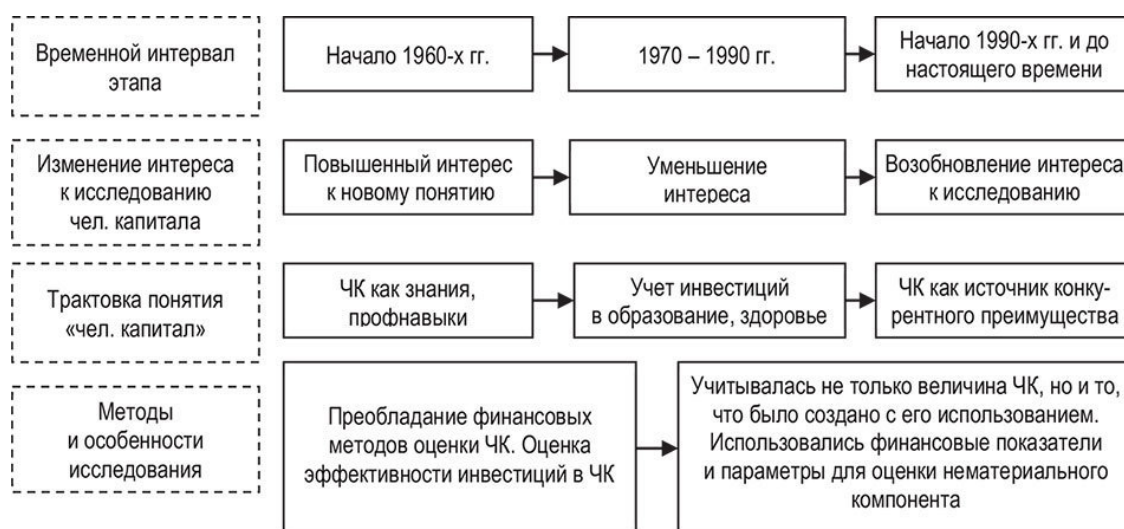


Рисунок 1.1.1. Эволюция понятия «человеческий капитал» (ЧК) и изменение подходов к его оценке

В нашем исследовании *человеческий капитал рассмотрен как сформированный в результате инвестиций и накопленный запас способностей, навыков, состояния здоровья, уровня культуры, целесообразно используемый в деятельности и способствующий увеличению индивидуальных доходов, росту конкурентоспособности организации и региона*.

Определение человеческого капитала и более глубокое понимание его предназначения, а также исследование аспектов, связанных с его использованием, невозможно без изучения его структуры.

Человеческий капитал изучается по уровням формирования: микро-, мезо-, макро- (В. Т. Смирнов, И. В. Скоблякова и др.). При этом на индивидуальном уровне выделяют капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, предпринимательский капитал; на уровне фирмы – фирменные нематериальные активы, организационный капитал, структурный капитал; на национальном уровне – национальные интеллектуальные активы, национальные конкурентные преимущества.

Исходя из определений человеческого капитала, можно заключить, что основополагающими его компонентами являются капитал образования (знания, умения, навыки, компетенции), капитал культуры и капитал здоровья. Каждая из составляющих включает ряд элементов, расположенных по степени их развитости – от естественно сложившихся (общие и специальные знания) к более совершенным (комплекс творческих инновационных способностей) (рис. 1.1.2).



Рисунок 1.1.2. Составляющие человеческого капитала

Анализ исследований человеческого капитала позволил выделить как его общие структурные компоненты, так и специфические, встречающиеся лишь в некоторых формулировках: например, предпринимательские и творческие способности, особенности социализации личности, степень включенности в корпоративную культуру и т. д., то есть те, которые характеризуют потенциал социального взаимодействия человека (табл. 1.1.1). В структуре человеческого капитала выделяют также психологические и мировоззренческие характеристики и духовную составляющую (А. С. Акопян, В. В. Бушуев, В. С. Голубев, С. Л. Яшина, А. Н. Васильева [2, с. 98–106]).

Несмотря на то что исследователи периодически вносят в структуру человеческого капитала новые компоненты, одним из основополагающих остается образование. Это объясняется рядом причин.

Во-первых, знания, умения и навыки изначально определяли основу человеческого капитала как свойства человека, приносящие ему доход. Хотя в последующем в структуру человеческого капитала были включены такие составляющие, как здоровье, культура и др., образовательный компонент сохранялся в структуре человеческого капитала на протяжении всей эволюции понятия.

Во-вторых, для эффективного и конкурентоспособного производства требуется работник, обладающий необходимой квалификацией и профессиональными навыками, которые формируются непосредственно в системе образования [24, с. 4–6].

Таблица 1.1.1. Составляющие человеческого капитала

Общие	Специфические
Способности Знания (общие и специальные) и навыки Профессиональный опыт и стаж работы Состояние здоровья Уровень культуры Мотивация	Характеристики семьи Особенности социализации личности (потенциал социального взаимодействия) Предпринимательские, организаторские, социально значимые способности Творческие способности Степень включенности в корпоративную культуру Миграция Психологические, мировоззренческие характеристики Владение уникальными технологиями Духовная составляющая (приобретается путем самосовершенствования) Инвестиции Доход Вложения в поиск и найм персонала и др.

В-третьих, образование не только способствует обеспечению функционирования производства и экономики в целом, но и является одним из важнейших факторов экономического роста и инновационного развития на уровне страны и региона.

В-четвертых, увеличение образовательного уровня населения сопровождается ростом социальной стабильности, снижением преступности и другими положительными социальными последствиями [47, с. 3].

Исследование компонентов, составляющих структуру человеческого капитала, с нашей точки зрения будет более полным и системно организованным, если учитывать особенности формирования человеческого капитала, а также факторы, влияющие на этот процесс.

Формирование человеческого капитала связано, во-первых, с созданием производительных способностей населения (совершенствование потенциала человека, с которыми он вступает в общественное производство) [36] с помощью инвестиций в здоровье, образование, повышение квалификации, переподготовку (Т. И. Овчинникова, О. В. Гончарова, М. Г. Хорева [58]), во-вторых, с познанием окружающей действительности путем создания и потребления конечного продукта производства, в-третьих, с удовлетворением физиологических и духовных потребностей и тем самым возмещением ресурсов, затраченных на производство продуктов (Ю. Г. Быченко [16]).

Формирование человеческого капитала представляет собой долгосрочный процесс, имеющий два этапа: формирование базового капитала и формирование капитала, основанного на профессиональной подготовке, за счет усвоения способностей и навыков, необходимых для специализированного производства (или общего и специфического человеческого капитала) [48].

Таблица 1.1.2. Этапы формирования специфического человеческого капитала в зависимости от направлений инвестирования

Этапы	Направления вложений, их уровень	Изменения, происходящие с работником
Вложения в профориентацию	Средства государственного бюджета, собственные средства или за счет фирм-работодателей.	Профессиональная ориентация и обучение будущих специалистов в учебных заведениях.
Вложения в поиск и найм персонала	Вложения имеют постоянный характер, соответствуют 2–3 размерам заработной платы по соответствующей вакансии.	Формирование мотивации у сотрудника к выполнению трудовых обязанностей.
Вложения в персонал в период адаптации	Размер оплаты труда вновь принятого работника в течение испытательного срока составляет 30–40% будущего заработка.	«Вхождение в должность» вновь принятого работника, его социальная и психологическая адаптация.
Вложения в персонал в период накопления потенциала роста	Размер вложений соответствует затратам на оплату труда.	Профессионализм сотрудника недостаточен для получения работодателем прибавочного продукта, формирующего прибыль.
Вложения в персонал в период достижения профессионализма	Величина вложений соответствует оплате труда и вложениям в мероприятия по повышению мотивации и стимулированию труда.	Приобретение работником планируемых профессиональных качеств.
Вложения в персонал в период обучения, повышения квалификации	Вложения соизмеримы с предполагаемыми результатами обучения (оценка эффективности учебных программ).	Самообразование персонала, формирование системы мотивов для снижения сопротивляемости персонала нововведениям.
Вложения в персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации	Величина вложений сопоставима с периодом достижения профессионализма (максимально возможная прибыль от использования человеческого капитала).	Использование на практике знаний, навыков, умений, полученных в результате обучения, сопровождающихся ростом прибыли.
Вложения в персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма	Уровень вложений сопоставим с периодом достижения профессионализма.	Уровень производительности труда работника снижается в силу опережающего роста научно-технического прогресса и старения накопленных знаний и навыков (снижение объема прибавочного продукта и прибыли предприятия).
Составлено по: Лукашевич В.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publish.ruprint.ru/stories/7/35_1.php		

Для реализации данных этапов формирования человеческого капитала необходимы вложения в его компоненты, обеспечивающие развитие способностей личности, способствующих экономическому росту [80]. В зависимости от уровня вложений в составляющие человеческого капитала можно выделить ряд направлений его формирования (табл. 1.1.2).

Каждое направление формирования человеческого капитала обусловлено рядом факторов, среди которых: *личностные способности учащихся, семейные традиции, социально-экономическая ситуация, социальные связи, уровень образования родителей, инвестирование в образование детей, удаленность от школ, качество учебных материалов и преподавания и др.* [111, с. 2–3].

Отечественные исследователи (В. В. Ложко [46], В. А. Жук [45] и др.) считают положительными факторами, влияющими на формирование человеческого капитала, качество профессионального образования, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступную и качественную медицинскую помощь, рациональные взаимоотношения с природой, трудовую, предпринимательскую и социальную активность населения, развитую науку и инновационную деятельность, высокую культуру, качество жизни, соответствующее

установленным государственным стандартам, достойную заработную плату и пенсионное обеспечение, нравственное и эффективное государственное управление. Кроме того, называются и такие факторы, как формирование и применение способностей личности, востребованное профессиональное образование, рациональное, берегающее использование природных ресурсов, социальный гуманизм, прогресс в области техники и технологии (информационные технологии и дистанционные формы организации труда), демографическая ситуация, изменение спроса на рабочую силу (Д. Чернейко [99]).

Среди отрицательных факторов – непродуманная политика в сфере занятости, невыгодное положение России в системе международной трудовой миграции (выезд из страны квалифицированных кадров и въезд неквалифицированных), нежелание руководителей многих предприятий всерьез заниматься вопросами подготовки квалифицированных работников, неэффективность системы профессионального образования, сохранение разрыва между требованиями инвесторов к профессиональным качествам работников и возможностями системы подготовки и переподготовки кадров удовлетворять эти требования [99].

В общем виде можно обозначить несколько групп факторов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала, среди них демографические, экологические, социально-экономические, технико-технологические, институциональные, культурные. Каждый из факторов, входящих в ту или иную из обозначенных групп, может как способствовать, так и препятствовать формированию человеческого капитала. Так, например, непродуманная политика в сфере занятости может сопровождаться отрицательными последствиями для населения и общества в целом, в то время как использование дифференцированного подхода (в зависимости от категорий населения) при создании программ занятости может приводить к положительному эффекту.

Воздействие факторов опосредовано тем или иным субъектом – семьей, организациями-работодателями, региональными и федеральными органами власти и другими. Одним из субъектов формирования человеческого капитала является семья. Результаты формирования и развития человеческого капитала в семье могут принимать экономическую, социальную, натуральную, стоимостную и иные формы и в общем виде представляют собой степень востребованности обществом качеств личности, формируемых в трудовой и иных видах деятельности [6, с. 11].

Работодатель может участвовать в формировании человеческого капитала, опираясь на существующие модели: патерналистскую, основанную на максимальном обеспечении нужд трудового коллектива в социальной защите и экономическом благосостоянии; модели, основанной на «урезании социальных вложений» (реструктуризация организации), и смешанной (избирательный подход к персоналу: профессионалы имеют высокую заработную плату, низкоквалифицированные не имеют льгот и привилегий) [22]. Важную роль в процессе формирования человеческого капитала играют действия федеральных и региональных органов власти. Воздействие субъектов может быть как прямым, так и косвенным. Кроме того, они могут использовать при осуществлении своих действий и экономические, и неэкономические рычаги.

Для государства основной целью формирования человеческого капитала является развитие конкурентоспособности экономики, что достигается посредством обеспечения достойного качества жизни населения, высокого уровня предпринимательской культуры, проведения эффективной политики занятости населения, создания системы обеспечения экономики квалифицированными кадрами, внедрения в промышленное производство инновационных разработок и технологий (рис. 1.1.3) [79, с. 5].

Формирование человеческого капитала является результатом реализации системы взаимосвязанных между собой процессов, предполагающих не только учет вклада образования и здравоохранения, но и влияние семьи, неправительственных и промышленных организа-

ций, общества в целом [120]. Вместе с тем, влияние этих субъектов на разных этапах было различным и со временем изменялось. Особенно ярко различия в формировании человеческого капитала проявились во время промышленной революции, которая сопровождалась значительными преобразованиями в производственном процессе, изменением роли государства в формировании человеческого капитала.

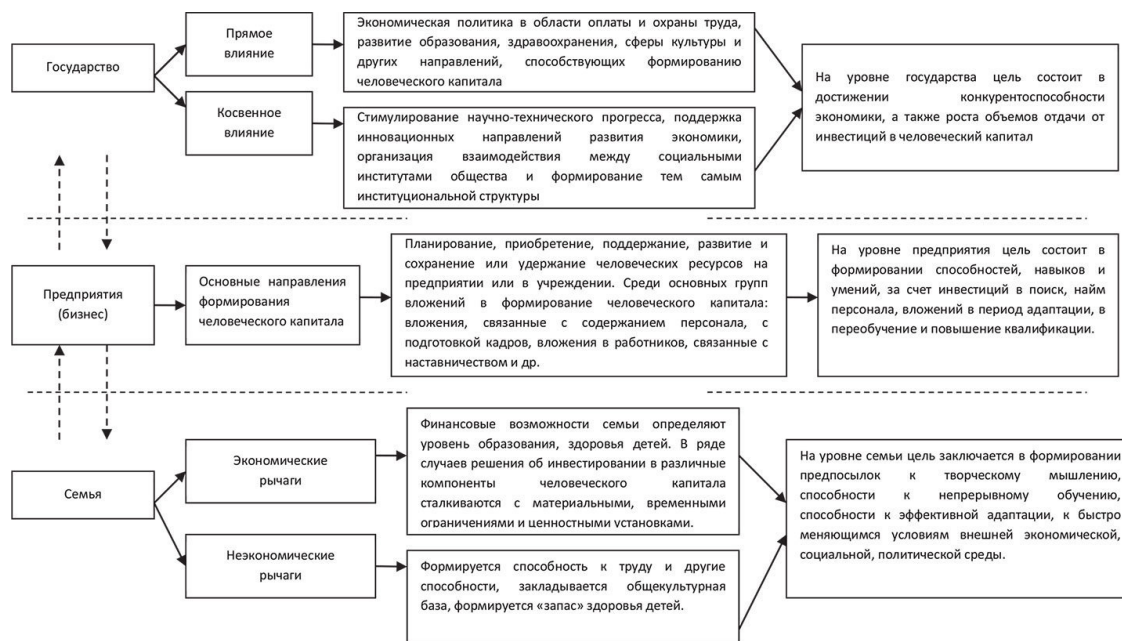


Рисунок 1.1.3. Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала

Источники Плискевич Н. М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе – URL: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/179043/>; Быченко Ю. Г. Социально-экономическая мобильность человеческого капитала – URL: <http://www.tstu.ru/education/elib/pdf/2006/sarov.pdf>

Анализ научно-исследовательской литературы позволил определить, что во время промышленной революции роль человеческого капитала в экономическом росте возрастала, что связано в первую очередь с ускорением технологического развития. На первом этапе революции влияние человеческого капитала на производственный процесс характеризовалось как незначительное: большинство работников были малограмотными. Рост уровня образования обуславливался в основном неэкономическими факторами, такими как обеспечение политической стабильности, соответствие моральным нормам, религия (табл. 1.1.3).

Таблица 1.1.3. Особенности формирования образовательного компонента человеческого капитала

Страна	Период	Особенности формирования образовательного компонента человеческого капитала
Великобритания	Первая фаза промышленной революции (1760 – 1830 гг.)	Увеличение вложений капитала не сопровождалось ростом уровня квалификации работников (производственные инвестиции возросли с 6% в 1760 г. до 12% в 1831 г., но уровень грамотности оставался неизменным) Грамотность рассматривалась как культурное явление и характеризовала социальный статус индивида (Mitch, 1992) Неграмотная рабочая сила могла применять существующие технологии, и это не препятствовало экономическому росту Государство не уделяло значительного внимания образовательному процессу (Crafts, 1985)
	Вторая фаза промышленной революции	Рост уровня грамотности населения (однако мотивы были неиндустриальными: влияние оказывали религия, общественный контроль, моральные нормы) Требования к квалификации работников возросли Капиталисты высказывались за необходимость предоставления общественного образования и потребовали вмешательства государства в процесс предоставления образовательных услуг
Франция	До промышленной революции	Мотивация на повышение образовательного уровня населения социальными, религиозными, политическими и другими факторами Влияние государства на образование было обусловлено развитием производства, военного сектора, торговли Образование рассматривалось как сфера, способствующая экономическому росту
	Вторая фаза промышленной революции	Рост спроса на квалифицированную рабочую силу Распространение ученичества Законодательное закрепление обязательного начального образования Использование образовательных грантов (1830 г.)
США	Индустриализация	Рост промышленности привел к увеличению требований к персоналу, необходимости дополнительного обучения Структура образования была преобразована в соответствии с изменениями в промышленности Вклад человеческого капитала в экономический рост в период 1890–1990 гг. удвоился (Abramovitz и David, 2000; Goldin и Katz, 2001)

Япония	Режим Тоугавы (1600 – 1867 гг.)	Высокий уровень образования Установлено обязательное финансирование детей в возрасте 6–14 лет (Gubbins, 1973) Рост доли обучающихся с 28% в 1873 г. до 51% в 1883 г. и до 94% в 1903 г. (Passin, 1965)
Россия	Конец 19 в. – начало 20 в.	Россия отставала от европейских стран по уровню образования (уровень грамотности в сельских районах в 1896 г. составлял 21%, в городах – 56%) Богатые землевладельцы отказались одобрить обучение крестьян (Johnson, 1969) После аграрных реформ 1906 г. влияние землевладельцев было снижено, что позволило одобрить введение обязательного начального образования Было увеличено финансирование образования (на региональном уровне – с 20% в 1905 г. до 31% в 1914 г., на федеральном – с 1,4% в 1906 г. до 4,9% в 1915 г.; Johnson, 1969)
Источник: составлено по Oded Galor Inequality, Human Capital Formation and the Process of Development, 2011. – Р. 33-39.		

На втором этапе промышленной революции уровень квалификации работников возрос, рост доходов способствовал росту инвестиций в человеческий капитал, усилилось влияние государства в организации образовательного процесса, что выразилось в законодательном закреплении обязательного начального образования, установлении обязательного финансирования образования, росте вложений в образование на федеральном и региональном уровнях и др. [125, с. 33–39].

Таким образом, переход от одного этапа промышленной революции к другому сопровождался изменениями в формировании человеческого капитала: если изначально грамотность рассматривалась как культурное явление, низкий уровень образования не препятствовал использованию существующих технологий, а государство не уделяло внимания образовательному процессу, что выражалось в отсутствии законодательной и финансовой его поддержки, то на втором этапе ситуация была прямо противоположной.

Исторические примеры формирования человеческого капитала и анализ теоретических источников позволили установить, что результатом этого процесса являются накопленные способности и навыки, которые целесообразно используются в той или иной деятельности.

Человеческий капитал и образование как его составляющая оказывают положительное влияние на темпы и качество экономического роста при условии эффективного использования [34, с. 42–43]. Сформированные за счет инвестиций в компоненты человеческого капитала способности и личностные качества проявляются в трудовой деятельности. При этом их использование может быть как эффективным, так и неэффективным.

Среди условий, способствующих эффективному использованию человеческого капитала, – гибкая система оплаты труда работников, устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности, использование опыта старших поколений [9], подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных создавать новые методы труда, принципиальное обновление всей системы трудовых отношений (превращением трудовых отношений в партнерские) [39], разработка и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, научных исследований, создание среды, необходимой для производства инноваций [30, с. 118–121].

В качестве основных параметров неэффективного использования человеческого капитала выделим превышение часов простоя над отработанным временем, невыполнение плановых заданий (снижение объема выполняемой работы), снижение качества работы, нарушение кооперативных связей по вертикали и горизонтали между сотрудниками [98], рассогласование между структурой спроса и предложения на рынке труда в целом (в одном случае требуемое образование оказывается ниже фактического, во втором – наоборот) [34, с. 42–43]. Среди основных причин неэффективного использования человеческого капитала в научной литературе рассматриваются следующие: несоответствие между сложившимся типом занятости и требованиями экономического развития, связанными с новым уровнем трудовых отношений и с использованием более совершенных техники и технологии; низкая цена труда (резкое сокращение бесплатной и дотирующей составляющих затрат на рабочую силу в процессе реформ создало угрозу воспроизводства рабочей силы) [83]; социально-экономическое положение организации (малоэффективные, неконкурентоспособные организации даже при благоприятных внешних условиях, способствующих экономическому росту, оказываются неспособными обеспечить полную занятость и выполнить необходимые социальные гарантии для работников).

Неэффективное использование человеческого капитала приводит к распространению безработицы, неформальной занятости, сопровождается низким уровнем доходов большей части работников и тем самым побуждает их соглашаться на работу в любых условиях труда с целью получения дополнительных заработков. В ряде случаев имеет место недоиспользование человеческого капитала, которое связано с несоответствием между уровнем образования

работника и его профессионально-квалификационным статусом [23, с. 176]. Недоиспользование человеческого капитала может проявляться следующим образом: работник с высокой формальной подготовкой занимается малоквалифицированными видами труда (это связано либо с низким качеством образовательной подготовки, либо с нерациональным использованием полученных навыков и знаний) или специальность, по которой работает сотрудник, может не соответствовать той, которая была получена в учебном заведении [34, с. 42–43]. В обозначенных ситуациях потенциал, накопленный работником, не проявляется в полной мере в производственной деятельности.

Проблема неэффективного использования человеческого капитала была распространена и в историческом прошлом. В СССР уровень развития человеческого капитала (преимущественно за счет высокого образовательного уровня) и технических достижений был одним из самых высоких в мире. В то же время эффективность использования трудовых и других производственных ресурсов была низкой. Это было связано с использованием планово-директивных методов органами государственной власти, результатом применения которых было неравномерное распределение ресурсов, в т. ч. трудовых [63, с. 58].

Помимо того, в административно-командной экономике размеры тарифных ставок и должностных окладов жестко фиксировались центром, стимулирующие меры воздействия на персонал со стороны предприятий были ограничены. Это приводило к тому, что уровень заработной платы работников как вознаграждение за реализацию накопленного потенциала определялся исходя не из их способностей и навыков, а с учетом политических, отраслевых, территориальных приоритетов развития народного хозяйства.

Таким образом, анализ теоретических источников показал следующее:

- понятие «человеческого капитала» прошло в своем развитии ряд эволюционных этапов (с начала 1960-х гг. и до настоящего времени), которые различаются между собой уровнем интереса к исследуемой проблеме, интерпретацией этого понятия, методами, используемыми для оценки как уровня человеческого капитала, так и результатов деятельности, созданных с использованием данного человеческого капитала;

- научными исследователями подчеркивается не только необходимость изучения запасов человеческого капитала, уровня его развитости, но и анализа его структуры, выделения основополагающих компонентов, к числу которых относят образовательные достижения населения.

В то же время по результатам анализа выявлены:

- функции формирования человеческого капитала, которые заключаются в *создании производительных способностей населения, познании окружающей действительности, удовлетворении физиологических и духовных потребностей населения;*

- ключевые этапы формирования человеческого капитала: *формирование базового капитала и формирование капитала, основанного на профессиональной подготовке;*

- факторы, влияющие на формирование человеческого капитала: *личностные способности учащихся, уровень образования родителей, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступная и качественная медицинская помощь, качество профессионального образования, развитая наука и инновационная деятельность, высокий уровень культуры и др.;*

- условия, способствующие эффективному использованию человеческого капитала: *гибкая система оплаты труда работников, устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности, подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией; принципиальное обновление всей системы трудовых отношений (превращение трудовых отношений в партнерские), разработка и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, результатов научных исследований, создание среды, необходимой для производства инноваций;*

– параметры неэффективного использования человеческого капитала: снижение объема выполняемой работы, снижение качества работы, нарушение кооперативных связей между сотрудниками, рассогласование между структурами спроса и предложения на рынке труда.

1.2. Трудовой потенциал и человеческий капитал: общее и особенное

Необходимость теоретического осмысления новейших аспектов категории человеческого потенциала и его подсистем – трудового потенциала, человеческого капитала – основывается на значительном усилении роли человеческого фактора во всех областях развития экономики и общества. Эти проблемы вызывают значительный исследовательский интерес, требуют системного концептуального изучения и поиска путей их решения.

Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала, его ядро. От формирования, распределения и использования трудового потенциала регионов зависит не только эффективное воспроизводство человеческого потенциала страны, но и возможности ускорения темпов догоняющего развития, перехода из разряда «развивающихся экономик» в «развитые». Кроме того, в условиях затянувшегося демографического кризиса стратегически важным становится поиск резервов и потенциальных возможностей для устойчивого экономического роста в ситуации дефицита трудовых ресурсов. Такие резервы скрыты в процессе реализации трудового потенциала.

Трудовой потенциал – это совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников и общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие. Развитие трудового потенциала определяется интеллектуальной составляющей, а именно развитием в стране системы образования и накоплением на этой основе человеческого капитала.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.