

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ / SOCIO-CULTURAL ASPECTS BUSINESS ACTIVITY

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2022-21-2-67-72



Эффективное управление человеческим капиталом как главное направление развития региональной экономики

М. В. Дорохов

аспирант

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского, Брянск, Россия

dinothavr@yandex.ru

Аннотация: В статье предпринята попытка обосновать важность изменения подходов для повышения эффективности управления человеческим капиталом на региональном уровне посредством проведения анализ уровня развития человеческого капитала на основе данных по Брянской области. Проведено исследование динамики роста человеческого капитала, а также направления улучшения эффективности управления человеческим капиталом на основе создания образовательного кластера на территории Брянской области.

Ключевые слова: человеческий капитал, регион, развитие человеческого капитала в регионе, образовательный кластер.

Effective human capital management as the main direction of regional economic development

M. V. Dorokhov

Graduate student

Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovskogo, Bryansk, Russia

dinothavr@yandex.ru

Abstract: The article attempts to substantiate the importance of changing approaches to improve the efficiency of human capital management at the regional level by analyzing the level of human capital development based on data from the Bryansk region. The study of the dynamics of human capital growth, as well as the directions of improving the efficiency of human capital management, based on the creation of an educational cluster in the Bryansk region.

Keywords: human capital, region, development of human capital in the region, educational clusters.

Введение

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена тем фактом, что в условиях устойчивого развития страны и отдельных регионов управление человеческим капиталом приобретает все большую роль. Уровень развития региона определяется его потенциалом в виде людей, проживавших на данной территории. Можно говорить о прямой зависимости кадрового потенциала (человеческого капитала) и уровня развития тех или иных территорий. В этой связи внедрение механизмов эффективного управления развитием человеческого капитала на всех уровнях приобретают особую важность.

Цель исследования — определить основные направления для повышения эффективности управления человеческим капиталом на территории Брянской области. В этой связи необходимо решить несколько взаимосвязанных задач:

1. Рассмотреть теоретические аспекты и содержание обозначенной проблемы.
2. Дать объективную оценку структуре человеческого капитала и эффективности его использования в Брянской области.

3. Предложить направления совершенствования управления человеческим капиталом на уровне Брянского региона.

Методы исследования: анализ, обобщение, графический метод, метод систематизации.

Основным фактом экономики выступает человеческий капитал. Современные авторы определяют данное понятие как комплекс знаний, способностей, умений, которые применяются для потребностей в обществе и производствах [4, с. 52].

Для повышения человеческого капитала происходит вложение инвестиций в здоровье, образование, информационное развитие и т.п. Развитие человеческого капитала региона формирует в себе совокупность локализованных ресурсов, которые несут в себе характеристики развития образования, здоровья [4].

Проанализируем уровни развития человеческого капитала (рис. 1).



Рис. 1. Уровни человеческого капитала

Анализ человеческого капитала позволяет сделать следующие направления развития:

- формирует имидж региона, дает направления по работе с партнерами;
- играет роль в препятствии кризисных моментов в регионе;
- помогает внедрению инновационных направлений при выходе из кризисного положения в регионе (повышенный уровень образования, развитие творческих способностей).

Управление человеческим капиталом в регионе состоит из двух направлений, которые взаимодействуют между собой: инвестирование в человеческий капитал и его инновационное управление. В данной ситуации все инвестирования проходят непосредственно через человеческий потенциал, который уже заложен в человеческих ресурсах, и через потенциальную возможность, которую необходимо повысить за счет развития их компонентов и характеристик человеческого капитала. Управление инновационным развитием человеческого капитала происходит через развитие общих показателей персонала (мотивация персонала, переобучение) [2].

Важным звеном в управлении человеческим капиталом в регионе также выступает и объективная структура человеческого капитала (рис. 2).

Формирование человеческого капитала зависит от ряда факторов, которые можно представить по группам:

1. Институциональная. В данную группу входят: законодательные акты; различные положения в области охраны труда; государственная политика в области регулирования трудовых отношений; обеспечение равных условий труда; устранение дискриминации населения.

2. Интеграционная. В данную группу входят следующие факторы: сотрудничество стран между собой; уровень развития предприятий посредством формирования филиалов в других странах и городах.

3. Экономическая. Сюда относят: доходы населения, в том числе номинальные и реальные; показатели бедности, инфляцию; рост чистого национального продукта; уровни специализации и кооперации.

4. Производственная. Эта группа включает: рынок труда и показатели, которые он формирует, в том числе, социальное развитие персонала.

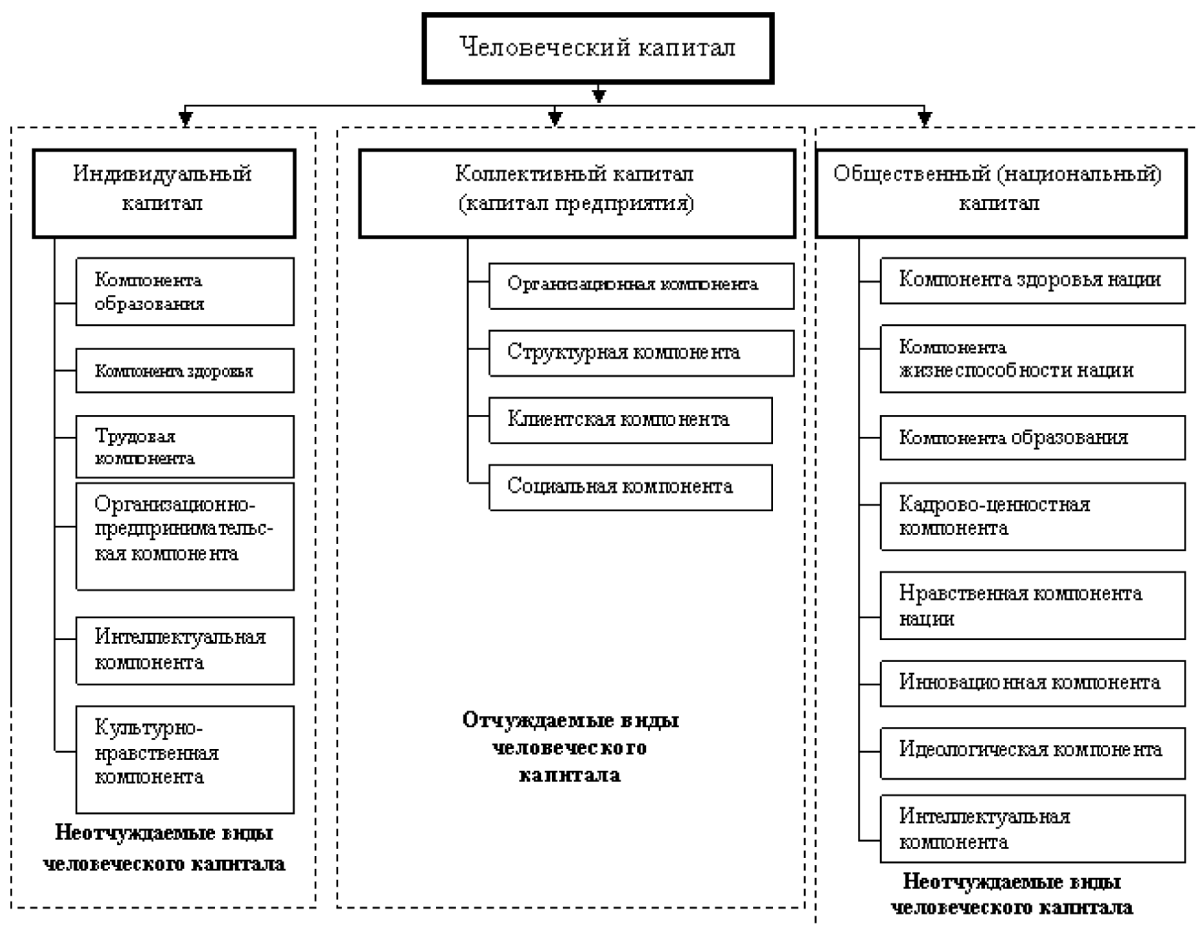


Рис. 2. Объективная структура человеческого капитала

5. Демографическая. Самый главный показатель этой группы — численность населения. На второй план отходят продолжительность жизни, миграция.

6. Экологическая. Данная группа включает общие показатели экологической обстановки, климата, санитарно-гигиенические условия труда.

7. Социально-ментальная. Показатели данной группы отображают социальные уровни знаний персонала; проведение оценки способностей персонала; самореализацию.

Категории развития человеческого капитала — это наиболее обширная система, на которую влияет множество показателей и факторов, от которых зависит его развитие, рост или упадок.

При переходе экономики на инновационные направления развития главными реализующими силами будут выступать новые знания, интеллектуальные и творческие способности человека и государства, которые будут связующим звеном в продвижении конкурентоспособности страны.

Проведем анализ развития человеческого капитала в Брянской области.

В настоящее время развитие человеческого капитала в Брянской области имеет значительные показатели. В области проходят программы по модернизации производства на разных предприятиях, внедряются инновационные программы, меняются требования к качеству работы персонала [1].

Как известно, в России каждый год происходит сбор статистических данных и публикуются индексы развития человеческого капитала. По анализу последних лет самый высокий показатель развития человеческого капитала в Москве и Санкт-Петербурге. На 65-ом месте находится Брянская область.

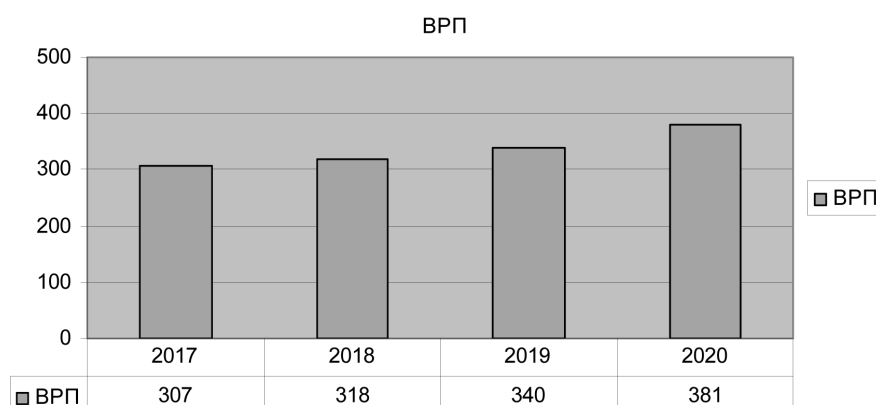


Рис. 3. Динамика ВРП Брянской области за 2017–2020 гг.

Особое внимание в этом регионе уделяется анализу изменений объема валового регионального продукта. В 2020 году он составил 381 млрд. руб., что на 21 млрд. руб. больше, чем в 2019 году.

Проведя анализ, видим, что показатели ВРП каждый год увеличиваются. Главными видами производства по Брянской области являются: оптовая торговля, сельское хозяйство, охота и лесное производство, строительство. Общая доля данных производств по области составляет почти 70% от показателя ВРП. Промышленные предприятия в 2020 году отгрузили товаров на 245 млрд. руб., что на 35,4% больше, чем в 2019 году. На основе этого возрос индекс промышленного производства, на конец 2020 года он составил 118,2%. Реальные денежные доходы населения составили 98,4%, в то время как среднедушевые денежные доходы исчисляются в размере 304 516 руб. Необходимо отметить рост числа безработных. В 2020 году уровень безработицы в России резко вырос в связи со сложившейся коронавирусной ситуацией, в Брянской области — на 3515 человек.

В Брянской области выявлена одна существенная проблема — несоответствие показателей рынка спроса и предложения. По данным 2020 года, рынок предложений может предоставить до 55% рабочих мест в должности рабочих. Однако анализ показывает, что 30% необходима работа в инженерно-технической и экономической области. Такое большое несоответствие приводит к тому, что персонал не может найти работу, вследствие чего происходит снижение работоспособности.

В настоящее время эффективность применения регионального трудового потенциала в Брянской области находится на низком уровне, что приводит к значительной дифференциации. Анализ рынка позволяет сделать вывод, что молодые специалисты после окончания институтов не обладают навыками и знаниями, необходимыми для поиска работы. Главной причиной этому является то, что они не представляют, как поступать. Это приводит к отрицательным последствиям (безработность): теряются знания, полученные в ходе обучения, снижается самооценка личности, возникает ощущение «инживенца», происходит деградация личности, уменьшается жизненный потенциал [5].

В Брянской области сформированная система образования с каждым годом только увеличивает дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. В качестве одного из направлений по устранению данной проблемы предлагается ввод проработки сотрудничества учреждений образования и производства. Примером такого направления может служить устройство студентов на время летних каникул на производство стажерами. Таким образом, предлагая место на своем предприятии, работодатель сможет оценить способности выпускника. В результате, студент приобретает рабочее место, а предприятие — молодого специалиста, который в дальнейшем будет переобучаться, повышать свою квалификацию, что приведет к росту человеческого капитала.

Вторым вариантом развития данной ситуации может выступать — создание образовательного кластера.

Современные авторы определяют образовательный кластер как совокупность взаимосвязи учреждений образования и производственных предприятий. Работа образовательного кластера должна будет включать следующие условия [3]:

- все отрасли должны быть на основе стандартных систем образования;
- в образовательные программы должны быть включены направления по запросу работодателя, необходимые для того или иного направления спецификации;
- реализация принципа корпоративности.

Создание образовательного кластера в Брянской области связано с устранением проблемы безработицы, предполагается создать в одном кругу бизнес-проекты, новейшие разработки и технологии, реализуемые через новые человеческие ресурсы.

Все участники кластера будут участвовать в составлении списка необходимой квалификации молодых специалистов. В 2017 году были введены профессиональные стандарты, которые оценивают знания и умения специалистов, дают направления, что необходимо устранить в работе специалиста, а также описывают ему уровень его предстоящей выполняемой работы [4].

Для решения данных направлений предлагается создать Комитет по развитию человеческого капитала. Как известно, в Брянской области на данный момент такого Комитета нет. Создание Комитета повлечет за собой развитие человеческого потенциала. На Комитет будут возложены следующие функции:

- проведение организационной деятельности по привлечению работников;
- оказание методологической помощи работодателям в обеспечении трудовыми ресурсами;
- развитие проектов по Брянской области, как основополагающее в улучшении количества и качества человеческого капитала;
- разработка и реализация направлений системы дополнительного образования.

Финансирование Комитета по развитию человеческого капитала будет происходить из областного бюджета в рамках федеральной программы «Развитие образования в Брянской области».

Эффективность от вводимых направлений нужно ожидать в будущем из-за их долгосрочного характера. В среднем, давая примерную оценку, положительный эффект от работы Комитета проявится только через 4–5 лет. Создание образовательных кластеров в Брянской области позволит сохранить кадры, повысить их образовательный и профессиональный уровень, увеличить общий показатель работоспособности и человеческого капитала по области.

Заключение

В современной экономике повышение качества и уровня жизни населения играет самую главную роль. Они должны быть на высоком уровне, иначе та или иная область будет на последнем месте.

Брянскую область можно отнести к числу регионов, которые нуждаются в человеческих ресурсах. Самый главный аспект и проблема — это несоответствие в области спроса и предложения на рабочую силу. Уровень образования рабочей силы не может позволить найти работу соответствующего управленческого звена, в то время, как количество требуемых разнорабочих с каждым годом увеличивается.

В целях предотвращения безработицы предлагается ввести в работу образовательные кластеры, которые будут взаимодействовать между учреждениями образования и предприятиями. Работа кластеров позволит усовершенствовать знания рабочих по определенным направлениям, которые выдвигает непосредственно сам работодатель.

Завершающим направлением является создание Комитета по рабочей силе, который должен положительно повлиять на развитие всей Брянской области, тем самым повысить экономические показатели.

Список литературы

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. СПб.: Питер, 2019. 245 с.
2. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность. — М.: 2017. 214 с.

3. Мильнер Б.З. Управление знаниями. — М.: ИНФРА-М, 2017. 178 с.
4. Мелюхин И.С. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции. — М.: Изд-во МГУ, 2019. 247 с.
5. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. — М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2018. 513 с.
6. Беккер Г. Человеческий капитал. США, 1993. № 11. 119 с.
7. Володин В.М. Влияние цифровой экономики на трансформацию человеческого капитала / В.М. Володин, И.М. Питайкина, С.А. Влазнева. Экономические науки. 2018. № 6. 44 с.
8. Гвоздева Е.С. Человеческий капитал как фактор развития России. ЭКО. 2016. № 7. 134 с.
9. Егоров Е. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации. Вопросы экономики. 2014. № 5. 85 с.
10. Мау В. Человеческий капитал: вызов для России. Вопросы экономики. 2012. № 7. 114 с.

References

1. Brooking E. Intellectual capital. St. Petersburg: Peter, 2019. 245 p.
2. Kokurin D.I. Innovation activity. — М.: 2017. 214 p.
3. Milner B.Z. Knowledge management. — М.: INFRA-M, 2017. 178 s.
4. Melyukhin I.S. Information society: origins, problems, trends. — М.: Publishing House of Moscow State University, 2019. 247 p.
5. Human capital: content and types, evaluation and stimulation: monograph / Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V.; edited by Doctor of Economics, Professor V.T. Smirnov. — М.: Mechanical Engineering-1, Orel: Orel State Technical University, 2018. 513 p.
6. Becker G. Human Capital. USA. 1993. № 11. 119 s.
7. Volodin V.M. The influence of the digital economy on the transformation of human capital / V.M. Volodin, I.M. Pitaikin, S.A. Vlaznev. Economic sciences. 2018. № 6. 44 s.
8. Gvozdeva E.S. Human capital as a factor in the development of Russia. IVF. 2016. № 7. 134 s.
9. Egorov E. Human factor and economic growth in the context of post-industrialization. Economic issues. 2014. № 5. 85 s.
10. Mau. V. Human capital: a challenge for Russia. Economic issues. 2012. № 7. 114 s.