

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Т. Е. Давыдова

Воронежский государственный технический университет

Поступила в редакцию 14 октября 2018 г.

Аннотация: в статье рассмотрена категория человеческого потенциала в системе стратегического развития региона на примере Воронежской области. Проанализированы подходы к определению категории и выделены существующие методологические аспекты исследования человеческого потенциала и человеческого капитала во взаимосвязи и взаимозависимости.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческий капитал, стратегическое развитие, регион, высшее образование.

Abstract: in the article the category of human potential in the system of strategic development of the region on the example of the Voronezh region is considered. Approaches to the definition of the category are analyzed and the existing methodological aspects of the study of human potential and human capital in interdependence and interdependence are highlighted.

Key words: human potential, human capital, strategic development, region, higher education.

Согласно Стратегии развития Воронежской области на период до 2020 года существует необходимость решения ряда задач, среди которых – выявление конкурентных преимуществ и потенциала развития всех сфер народного хозяйства области. При этом в перечень сильных сторон области в числе прочих включены высокий образовательный и креативный потенциал, развитый научный и инновационный потенциал, слабых сторон – низкий уровень инвестиций в инновации [1, с. 3, 7–13]. Потенциал рассматривается в широкой трактовке, с учетом комплекса позиций, имеющих в динамике позитивную отдачу. Особо отмечены развитая система высшего образования, относительно высокий уровень развития человеческого потенциала непосредственно [2, с. 55].

Согласно законодательству, прогноз социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочный период разрабатывается каждые шесть лет на двенадцать и более лет [3, с. 5]. Развернутая оценка уровня социально-экономического развития региона в целом в среднесрочной перспективе производится на основе комплексного подхода с учетом пространственных, географических, природных, социально-институциональных и прочих особенностей [4, с. 369–371]. Важное значение имеет сравнительная характеристика показателей развития, в первую очередь, при сравнении сильных

и слабых сторон различных регионов в современной российской практике стратегического планирования социального развития регионов [5, с. 85–89].

Так, в аналитическом докладе специалистов Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета Высшая школа экономики были представлены результаты исследования инновационного развития российских регионов на основе комплекса рейтинговых оценок [6]. Итоговый индекс – РРИИ (российский региональный инновационный индекс) – формировался как среднее арифметическое нормализованных значений всех включенных в рейтинг показателей.

В рейтинге субъектов РФ по значению РРИИ Воронежская область вошла во II группу из IV, имея значение ранга 15 (из 84 позиций). РРИИ – 0,4127 (для сравнения Республика Татарстан имеет соответствующие значения ранга и РРИИ 1 и 0,5753, Москва – 2 и 0,5363, Белгородская область – 18 и 0,4020) [6, с. 27, 31]. В качестве залога успеха «прорывных» регионов в 2015 г. были названы повышение качества инновационной политики, наука. При этом особо отмечалось, что «долгосрочное влияние оказывают согласованные действия в сфере инновационного развития со стороны органов власти, компаний, университетов и научных организаций» [6, с. 22–23].

С позиции обоснования теоретико-методологического подхода к формированию региональной

Стратегии-2035 в состав стратегических целей в качестве важнейшей позиции включено достижение лидерских позиций Воронежской области в Центральном федеральном округе по уровню развития человеческого капитала и качеству жизни населения [7, с. 66]. С учетом того, что ключевые позиции по состоянию и перспективам инновационного развития Воронежской области представлены аналитиками в качестве сильных, логично увязывать это обстоятельство с возможностью получения значительной отдачи от достижения отмеченных стратегических целей. Существует мнение, согласно которому инновационное развитие экономики в данных условиях является главным приоритетом для России [8, с. 183–184]. Отмечается, что соответственно возникают две задачи: формирование потенциала человека, способного генерировать и реализовывать инновации, и его ориентация на достижение максимального результата. Механизм развития инновационной экономики представляется в виде цепочки Образование – Человеческий потенциал – Поведение – Инновация, где образование названо наиболее действенным звеном механизма, влияющим на человеческий потенциал. При этом взаимосвязь и взаимозависимость обоюдная: в частности, имеет место точка зрения, в соответствии с которой именно человеческий потенциал является основным нематериальным ресурсом для развития образовательных систем, интегрирующим и личностные ресурсы, и профессионально-деятельностные, и организационно-управленческие, и научно-методические и другие ресурсы [например, 9, с. 1].

Согласно концепции В. фон Гумбольдта, образование представляет собой процесс и результат деятельности по формированию самодостаточной, саморазвивающейся личности. Образование при этом можно считать ключевым фактором успеха процветания нации как в экономической, политической, технологической, так и в социальной и гуманистической сфере [10, с. 65]. Данная концепция ориентирована на всемерное развитие и реализацию способностей человека. Это соответствует принципу действия отмеченного выше механизма развития инновационной экономики, в силу чего значимость человеческого потенциала Воронежской области правомерно определять как существенную, а обеспечение его реализации – считать первоочередной задачей. С учетом результатов проделанной работы можно заключить, что в рамках прохождения этапов стратегического развития Воронежской области и региона в целом результа-

тивным является формирование, развитие и выбор направления реализации человеческого потенциала соответствующего территориального образования, учитывающий все отмеченные выше позиции.

В качестве необходимой составляющей методологии нашего исследования полагаем разграничение категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». В научной среде данный вопрос рассматривается многоаспектно, с учетом сферы научных интересов, фундаментального или прикладного характера научной деятельности, приоритета количественного и качественного подхода, среза контекстного исследования, его базовой теории. При этом подавляющее большинство работ российских исследователей, посвященных изучению человеческого капитала и человеческого потенциала, включает анализ существующих точек зрения на соответствующие концепции формирования определений отмеченных категорий с непрерывным анализом их эволюции. В их числе в данной статье считаем необходимым выделить труды И. А. Крутий, В. Т. Смирнова, Я. С. Ядгарова [11–13].

Итак, в составе теории развития человеческого потенциала развитие самого человека и его потенциала постулируется как глобальная цель наивысшего приоритета. При этом аналитически человеческий потенциал – совокупность качеств, включающих способности, обеспечивающие жизнедеятельность его носителя. Компонентами потенциала в данном случае названы долголетие, здоровье, образованность, высокая профессиональная квалификация, информированность, наличие доступа к ресурсам, необходимым для поддержания достойного уровня жизни, возможность проявлять социальную активность и участвовать в жизни общества. Важно отметить, что теория развития человеческого потенциала делает акцент на накоплении знаний и повышении профессиональной квалификации [14, с. 126–128]. Подчеркивается, что человеческий потенциал лишь отчасти представляет собой нечто, данное человеку от рождения. В существенном объеме он формируется, совершенствуется и накапливается в процессах воспитания, обучения и социализации личности. При этом реализация человеческого потенциала ведет не к сокращению, а к его обогащению и развитию [9, с. 1].

В свою очередь, теория человеческого капитала в различных ее приложениях предполагает акцентирование значимости составляющих человеческого капитала. При этом особенно выражены позиции выделения важности трудовой и образо-

вательной составляющих. Так, в первом варианте широко используется определение, согласно которому человеческий капитал – «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» [например, 12, с. 99]. Соответственно второму варианту, в частности, имеет место такая характеристика категории, как «накопленные знания, умения и навыки, полученные человеком в процессе обучения и практической деятельности и позволяющие ему успешно выполнять свою профессиональную деятельность» [11, с. 4]. Индуктивно обобщается характерный для отечественного гуманитарного знания подход, рассматривающий человеческий капитал как конечный продукт деятельности системы образования.

Кроме этого, рассматриваемая категория может трактоваться и шире. Например, человеческий капитал характеризуется как «накопленные богатства знаний, выражающихся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья, семейных и общественных ценностей, мотивации» [15, с. 150]. Подход же в рамках ориентации на требования инновационной экономики в сочетании с детальным анализом смысловых трактовок человеческого капитала определяет категорию как «мотивированные к развитию и реализованные знания, квалификация, компетенции и другие качества, которыми обладает человек, способствующие росту благосостояния индивида и общества в целом» [16, с. 44–45]. Отдельно стоит формулировка человеческого капитала с позиции методологии политической экономии: «человеческий капитал – это особая форма капитала, представленная системой взаимодействующих в процессе деятельности субъекта его потребностей и способностей» [17, с. 73].

Классический подход к соотношению категорий человеческого капитала и человеческого потенциала отражен в трудах Т. Шульца [18, р. 24]. Согласно его позиции, каждый человек рождается с индивидуальным набором генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом.

Частный вариант содержательного вложения одной категории в другую описывается следующим образом. Человеческий капитал – важная форма

проявления человеческого потенциала в системе рыночных отношений. Понятие человеческого потенциала расширяется за счет включения скрытых возможностей и качеств, не всегда реализованных через рост доходов, но проявляющихся в более высоком качестве жизни иными способами [19, с. 85–86]. При этом категории рассматриваются в неразрывной связи с трудовым потенциалом и трудовыми ресурсами. Похожая позиция отражена во мнении, согласно которому при определении человеческого потенциала целесообразно исходить из его соотношения с трудовым потенциалом [20, с. 12]. Трудовой потенциал трактуется как обобщающий показатель совокупности производительных возможностей человека и уровня их развития, совокупной способности к труду, а человеческий потенциал рассматривается в качестве более сложного понятия, включающего не только возможности человека как работника, но и его возможности в сферах духовного, культурного, эстетического развития человека как личности, члена семейного коллектива.

Иное мнение выражается в следующем соотношении: человеческий потенциал выражает максимально возможную реализацию способностей человека, а человеческий капитал выступает экономической формой реализации человеческого потенциала и ресурсов в определенных условиях [12, с. 127].

Заслуживают внимания и позиции исследователей, согласно которым категории человеческого капитала и человеческого потенциала принципиально не разграничиваются. Одна рассматривается в качестве базы формирования другой и постепенно сливается с ней. Соответствующий подход, например, прослеживается в трактовке, анализе методов оценки отмеченных категорий и эволюции теоретических взглядов на их сущность [21, с. 59–61]. Подобная же точка зрения предполагает, что человеческий капитал – это человеческий потенциал, который может быть преобразован для личных нужд человека и потребностей общества, ограниченный факторами времени и личностного восприятия. Автор уточняет, что эти понятия нельзя приравнять, но нельзя и отнести к разным категориям, потому как одно является составной частью другого, что человеческий капитал – это успешно реализованный человеческий потенциал [22, с. 88–90].

Нестандартна частная сравнительная характеристика и взаимосвязь рассматриваемых категорий с позиции их оценки и наполнения. Данный подход

предполагает видение современной концепции человеческого капитала как многосторонней концепции, рассматривающей различные аспекты инвестирования в человека, а человеческий потенциал «наиболее точно определяется с помощью индекса развития человеческого потенциала» [23, с. 11]. Человеческий капитал формируется в государстве с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Человеческий потенциал – фундамент для образования человеческого капитала, без одного невозможно появления другого. Вузы предоставляют гражданам уровень знаний, необходимый для дальнейшего профессионального и карьерного роста. «Только талантливые, творческие и способные к инновационной деятельности граждане создают человеческий капитал» [23, с. 20]. Государству невыгодно инвестировать в тех граждан, которые не обладают достаточным интеллектуальным потенциалом.

Интересны частные выводы исследования о корректности использования анализируемых категорий. Например, отмечается, что на уровне научного языка использование понятия «человеческий капитал» является неправомерным, так как именно категория «потенциал» в своей лингвистической форме содержит понятие возможности реализации [24, с. 85–86].

Наконец, особого внимания заслуживает динамичный подход к локальной характеристике категории. Локализация в данном случае определяется стратегическим подходом к развитию территории – «державы человеческого потенциала» Китайской народной республики (КНР). Автор выделяет три периода эволюции критериев формирования стратегии человеческого потенциала КНР, связанные с отдельными теориями [25, с. 3–6]. Соответственно периодам, человеческий потенциал – это «люди, способные к осуществлению креативной деятельности, привносящие большой вклад в прогресс человечества и развитие общества» [25, с. 4]; это люди, «обладающие обязательными знаниями и навыками, способные осуществлять креативную деятельность, привносящие свой вклад в развитие материальной, политической, духовной культур» [25, с. 5]. Третий период характеризуется пониманием того, что каждый человек может сделать вклад в общее развитие, каждый человек обладает талантом. Отмечается, что в настоящее время в Китае главным направлением развития человеческого потенциала определено создание условий для раскрытия особенностей и талантов личности. В нашем понимании это направление рассчитано на макси-

мальную отдачу в перспективе и в полной мере соответствует базовому курсу развития социального государства, коим является и Российская Федерация с ее территориальными образованиями.

Итак, на основе анализа существующих подходов к определению категорий человеческого потенциала и человеческого капитала локально, а также во взаимосвязи и взаимозависимости, можно сделать следующие выводы.

1. В приложении к стратегическому развитию региона категории человеческого потенциала и человеческого капитала могут рассматриваться в рамках характеристики сильных и слабых сторон, факторов развития, целей и задач. В практическом использовании приоритет отдается человеческому капиталу как преимущественно количественной характеристике, в большей степени поддающейся количественной же оценке. Человеческий потенциал в большинстве случаев рассматривается как категория, соответствующая перспективному развитию, позволяющая представить преимущественно качественную динамику потенциального стратегического развития. В контекстном использовании категорий в указанном приложении их содержательные стороны пристальному вниманию, как правило, не подвергаются.

2. Нецелесообразно говорить о важности, существовании, необходимости формирования универсального методологически обоснованного подхода к определению рассматриваемых категорий, в том числе в приложении к базовым теориям. В силу выраженного комплексного характера категорий их содержание закономерно варьируется в зависимости от сферы научных интересов исследователей, фундаментального или прикладного характера научной работы, приоритета количественного и качественного подхода, среза контекстного исследования и т. д. Правомерно отмечать особенности авторской точки зрения, локальное направление исследования, преимущественность принадлежности исследователя к конкретной научной школе. При этом аргументированная динамика определения каждой категории может иметь место в рамках одной отдельно взятой научной работы.

3. Одним из важнейших показателей методологически выверенного подхода к исследованию рассматриваемых категорий можно считать исследование эволюции их формирования во времени и трудах ученых. Сочетание базового фундаментального и рабочего прикладного характера исследования в наибольшей степени позволяет делать обо-

снованные выводы, касающиеся его масштаба и достоверности.

4. Человеческий капитал и человеческий потенциал во взаимосвязи и в качестве локальных категорий исследуются с позиций экономики, социологии, психологии, статистики, лингвистики и т. д. При этом аналитический подход к их изучению предполагает тяготение исследователей к количественной, качественной или сбалансированной их оценке. Отдельно отмечается авторская точка зрения на возможность или невозможность подобной оценки в принципе, с учетом комплексного характера категорий.

5. С позиции методологии политической экономики человеческий потенциал и человеческий капитал трактуются в приложении к категории труда. В целом можно выделить два направления исследования этих категорий – трудовое и образовательное. Первое полагает значимым реализацию трудовых способностей и возможностей человека, особенно важны количественная оценка категорий и инвестиции. Второе уделяет пристальное внима-

ние нематериальным элементам категорий; существенна не столько реализация, сколько формирование, развитие и накопление человеческого капитала и человеческого потенциала.

6. Человеческий капитал и человеческий потенциал в детальных исследованиях рассматривается в неразрывной связи с родственными категориями трудового потенциала и трудовых ресурсов. В подобных случаях отражается авторский взгляд на содержание категорий в зависимости от их масштабности. Наиболее широко, как правило, трактуется человеческий потенциал, несколько уже – человеческий капитал, далее – трудовой потенциал и трудовые ресурсы соответственно.

7. В современных условиях как в стратегии развития как государства, так и его регионов наиболее перспективной представляется глобальная характеристика исследуемых категорий с позиции содержательного целеполагания возможности и направления раскрытия особенностей и талантов личности, ее развития и совершенствования в социально ориентированной экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. О стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года : закон Воронежской обл. от 30 июня 2010 г. № 65-ОЗ : принят обл. Думой 23 июня 2010 г. – 2010. – 352 с.

2. *Рисин И. Е.* Разработка базовых стратегий управления развитием человеческого капитала регионов / И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский, И. Н. Петрыкина // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 54–64.

3. О стратегическом планировании в Воронежской области : закон Воронежской обл. от 19 июня 2015 г. № 114-ОЗ : принят обл. Думой 18 июня 2015 г. – 2015. – 10 с.

4. *Кислицына В. В.* Формирование комплексного подхода к оценке социально-экономического развития регионов / В. В. Кислицына [и др.] // Экономика региона. – 2017. – Т. 13, вып. 2. – С. 369–380.

5. *Рисин И. Е.* Стратегическое планирование развития социального регионов : сильные и слабые стороны / И. Е. Рисин // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 1. – С. 85–90.

6. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Вып. 5 / Г. И. Абдрахманова, П. Д. Бахтин, Л. М. Гохберг и др. ; под ред. Л. М. Гохберга ; НИУ ВШЭ. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 260 с.

7. *Букреев А. М.* О новой стратегии социально-экономического развития Воронежской области / А. М. Букреев, И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2017. – № 2. – С. 63–70.

8. *Молодчик А. В.* Современные механизмы развития инновационного потенциала экономики в системе отношений «вуз – предприятие» / А. В. Молодчик // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2017. – № 3. – С. 183–191.

9. *Слободчиков В. И.* Антропологическая перспектива развития человеческого потенциала образовательных систем / В. И. Слободчиков, Г. А. Игнатьева // Вопросы дополнительного профессионального образования. – 2016. – № 1(5). – С. 1.

10. *Ковалева Е. Н.* Миссия университета : от концепции образования Вильгельма фон Гумбольдта до теории человеческого капитала / Е. Н. Ковалева // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2014. – № 4(12). – С. 58–66.

11. *Крутий И. А.* Человеческий капитал : эволюция представлений / И. А. Крутий, О. В. Красина // Социологические исследования. – 2007. – № 8. – С. 127–130.

12. *Смирнов В. Т.* Человеческий капитал : содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В. Т. Смирнов [и др.] ; под ред. В. Т. Смирнова. – М. : Машиностроение-1, Орел : ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

13. *Ядгаров Я. С.* Место и роль теории человеческого капитала в новейшей истории экономической мысли / Я. С. Ядгаров // Историко-экономические исследования. – 2016. – Т. 17, № 2. – С. 253–277.

14. *Докторович А. Б.* О сохранении и развитии человеческого потенциала / А. Б. Докторович // Пространство и время. – 2011. – № 4(6). – С. 125–130.

15. *Герман М. В.* Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития / М. В. Герман,

Н. С. Помулева // Вестник Томск. гос. ун-та. – 2012. – № 1(17). – С. 149–153.

16. Кукукина И. Г. Человеческий капитал и проблемы его роста в республике Кот-д'Ивуар / И. Г. Кукукина, К. В. Яо // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2015. – № 2(42). – С. 43–52.

17. Суслова О. М. Теоретико-методологические вопросы исследования человеческого капитала / О. М. Суслова // Экономическая наука современной России. – 2011. – № 1(52). – С. 72–82.

18. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. New York. – 1968.

19. Сахаровский С. Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала / С. Н. Сахаровский // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). – 2012. – Т. 4, № 2. – С. 83–92.

20. Землянухина С. Г. Воспроизводство человеческого потенциала российской экономики в условиях глобальных и локальных вызовов / С. Г. Землянухина // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами». – Саратов : КУБиК, 2017. – С. 12–18.

21. Михалкина Е. В. Модель оценки влияния факторов социально-экономического развития регионов России на формирование человеческого потенциала / Е. В. Михалкина, Н. А. Косолапова, О. Я. Сенькив // Terra Economicus. – 2015. – Т. 13. – № 2. – С. 57–72.

22. Орлова А. В. Общность и расхождение человеческого потенциала и человеческого капитала / А. В. Орлова, В. П. Левченко // Материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества». – Белгород : Эпицентр, 2016. – С. 88–90.

23. Некрасова Н. А. Источники накопления и составляющие человеческого капитала / Н. А. Некрасова, Е. В. Харченко // Креативная экономика. – 2014. – № 3(87). – С. 11–22.

24. Мокронос А. Г. Человеческий капитал или человеческий потенциал / А. Г. Мокронос, Ю. В. Крутин // Идеи и Идеалы. – 2017. – Т. 2. – № 2(32). – С. 80–89.

25. Дугарова С. Б. Стратегия «державы человеческого потенциала КНР»: эволюция критериев / С. Б. Дугарова // Human Progress. – 2016. – Т. 2. – № 12. – С. 1–8.

Воронежский государственный технический университет

Давыдова Т. Е., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и основ предпринимательства

E-mail: tedav@rambler.ru

Тел.: 8(473) 271-54-00

Voronezh State Technical University

Davydova T. E., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Economics and Entrepreneurship Department

E-mail: tedav@rambler.ru

Tel.: 8 (473) 271-54-00