

---

## **ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕГИОНАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

---

**Голикова Наталья Владимировна**<sup>1</sup>, канд. экон. наук, доц.  
**Вербицкая Светлана Игоревна**<sup>2</sup>, асп.

<sup>1</sup> Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394006; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>2</sup> Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Воронежский филиал, ул. Карла Маркса, 67А, Воронеж, Россия, 394030; e-mail: ggalina123@yandex.ru

*Цель:* работа посвящена исследованию человеческого капитала Смоленской области и факторов, определяющих его развитие. *Обсуждение:* в предположении считается, что оценка качества регионального человеческого капитала должна осуществляться на основе теории информационного общества и концепции экономики знаний. *Результаты:* на основе применения метода экспертных оценок проведена оценка качества регионального человеческого капитала Смоленской области и факторов на него влияющих.

**Ключевые слова:** регион, человеческий капитал, экономика знаний, инвестиции, образование, экономическое развитие.

**DOI:** 10.17308/meps.2017.8/1751

### **Введение**

Формирование человеческого капитала в регионе осуществляется посредством инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, формирования мотивации к дальнейшему личностному росту, самообразованию, саморазвитию, повышению уровня профессиональной компетентности, в интеллектуальную деятельность. Необходимым и важным направлением инвестиций является формирование системы региональной поддержки тех учреждений, которые отвечают за воспитание, здоровье, образование, знания и науку.

Основоположителем концепции человеческого капитала и определения его роли в экономическом развитии общества явился американский экономист Теодор Шульц, получивший за исследования в данной сфере в 1979 г. Нобелевскую премию в области экономики [1]. Немного ранее, в 1964 г., его коллегой Гарри Беккером была опубликована монография «Че-

ловеческий капитал». Начиная с 1960-х гг. в теории управленческой мысли большое внимание уделяется именно проблеме формирования человеческого капитала. В этот период популярность приобретают содержательные и процессуальные теории мотивации, оформляющиеся в школу «психологии и человеческих отношений» [3]. Акценты расставляются не столько на поисках форм удовлетворения потребностей персонала, сколько к исследованию вопросов мотивации человека на дальнейший профессиональный рост и стремление к достижениям.

В современной экономической теории имеются различные подходы к трактовке понятия «человеческий капитал». Обобщая их, можно предложить следующее определение: «Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений и навыков работника, включающая накопленный запас качественных и количественных характеристик его труда, необходимых в сфере общественного производства, способных повысить производительность труда и обеспечить повышение экономической эффективности деятельности предприятия, региона и государства в целом» [1, 4].

#### **Мониторинг состояния регионального человеческого капитала в Смоленской области на основе концепции экономики знаний.**

Человеческий капитал в настоящее время целесообразно рассматривать как важнейший ресурс, формирующий инвестиционную привлекательность не столько отдельного хозяйствующего субъекта, сколько региона в целом. Подтверждением данному утверждению является то, что в зарубежных странах инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как один из важнейших и эффективных направлений вложения. При этом главным условием, обеспечивающим их эффективность, является формирование у сотрудников мотивации на дальнейшее образование, профессиональное развитие и карьерный рост. Системообразующие характеристики человеческого капитала отражены на рис. 1.



Рис. 1. Системообразующие характеристики человеческого капитала

Данные характеристики формируются, по мнению Ю.А. Корчагина, посредством инвестиций в повышение качества и уровня жизни населения, в воспитание, образование, здоровье, знания и т.п. В результате в течение времени доход от подобных инвестиций имеет тенденцию к росту. Кроме этого необходимым и важным направлением инвестиций является формирование системы региональной поддержки тех учреждений, которые отвечают за воспитание, здоровье, образование, знания и науку.

В целях содействия накоплению человеческого капитала, являюще-

гося основой для инновационного развития региона, следует уделять внимание уже на этапе профессионального образования формированию, так называемой, эффективной элиты, что достигается посредством развития предпринимательского климата и предпринимательских способностей в любых сферах социальной жизни, обеспечению безопасности граждан и общества в целом, а также воспитанию внутренней культуры [5].

Одной из основных проблем оценки состояния человеческого капитала в регионе, позволяющей выработать действенные направления инновационной политики в сфере образования, является отсутствие статистических данных, характеризующих не столько количественные, сколько качественные его составляющие.

Очевидно, что прежде чем приступить к разработке моделей формирования человеческого капитала в регионе, внедрению инновационных механизмов в реализацию региональной политики в сфере образования, необходимо оценить качественное состояние самого человеческого капитала, его носителей, каковыми являются жители региона, занимающие различное социальное положение, имеющие неодинаковый уровень дохода и соответственно возможностей, а также различающиеся по половозрастному признаку.

Современная экономическая среда находится в состоянии постоянного развития, отличающегося высоким уровнем динамизма [6]. В настоящее время происходит отказ от традиционных форм организации профессиональной деятельности. Одним из основных векторов в развитии современной мировой экономики является переход от «экономики производства» к «экономике знаний». Этот термин начинает достаточно широко применяться в профессиональных кругах, под его эгидой начинают формироваться новые модели должностей, производится кастинг персонала. Следовательно, система образования должна гибко и оперативно реагировать на подобные изменения на региональном рынке труда. Однако в данном случае необходимо выявить, что вкладывают представители регионального рынка труда в понятие «экономика знаний», и какие требования они предъявляют к носителям человеческого капитала в современных условиях.

С данной целью в августе – сентябре 2017 г. был проведен опрос 100 респондентов, представителей бизнеса, государственного управления и системы образования в Смоленской области. Респондентам было предложено ответить на ряд вопросов, позволяющих выявить их понимание сути «экономики знаний», а также видения основных качеств, которыми должны быть наделены носители человеческого капитала в современных условиях.

Так, одним из вопросов стал следующий: «Как Вы можете объяснить содержание понятия «экономика знаний»?»

Были получены достаточно разноплановые ответы, обобщая которые, можно привести следующую трактовку данного понятия: «Высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики, для

которой характерны информационное общество или общество знаний, также – следующий этап большого развития экономики и общества передовых стран».

Таким образом, мы видим, что респонденты говорят о высшем этапе экономического развития общества, находящегося на своей постиндустриальной стадии. При этом «экономика знаний» предполагает наличие таких компонентов, как «общество знаний» или «информационное общество». В данном случае хотелось бы уточнить, что именно подразумевается под понятием «общество знаний»? Одной из очевидных проблем нашего современного общества является увлечение «высокими», но далеко не всегда понятными терминами и определениями, которыми наделяют очевидные процессы. В результате формируется ошибочное представление об истинном смысле того или иного нового явления, которые в изобилии представлены в нашей современной жизни.

Можно привести ряд уточняющих характеристик, которые дали респонденты:

- построение экономической системы за счет знаний в различных отраслях;
- экономика, которая создает, распространяет и использует знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности;
- это экономика, основой которой являются люди и знания;
- ресурсы человека, которыми он обладает, а именно знания, умения, технологии;
- это совокупность трех рынков: рынка знаний, рынка услуг и рынка труда;
- основные факторы развития – это знания и человеческий капитал и т.д.

Другими словами, практически все респонденты (порядка 98%) указали на то, что «экономика знаний» представляет собой тип экономической системы, в которой определяющим показателем являются знания в различных формах их проявления: теоретическая база, профессиональная компетентность и стремление к постоянному саморазвитию.

Ответы на вопрос: «Осуществляется ли, по Вашему мнению, в настоящее время переход от «экономики производства» к «экономике знаний»?» распределились следующим образом (см. рис. 2).

В данном случае видно, что большинство респондентов (45%) считают, что переход к «экономике знаний» все-таки происходит. Однако 30% респондентов не уверены в этом, 13% – затрудняются ответить. Оставшиеся 12% респондентов считают, что переход не осуществляется.

Колебания 30% респондентов обусловлены самим содержанием понятия «экономика знаний», а также немаловажным в данном случае является место проведения опроса – сам регион (Смоленская область), который яв-

ляется периферийным, а, следовательно, слегка отстающим в развитии от Московской агломерации и прочих развитых областей Российской Федерации. Пока еще в Смоленской области сильны традиционные уклады ведения экономической жизни, форм организации деятельности, что обуславливает слегка устаревшие модели требований к носителям регионального человеческого капитала.

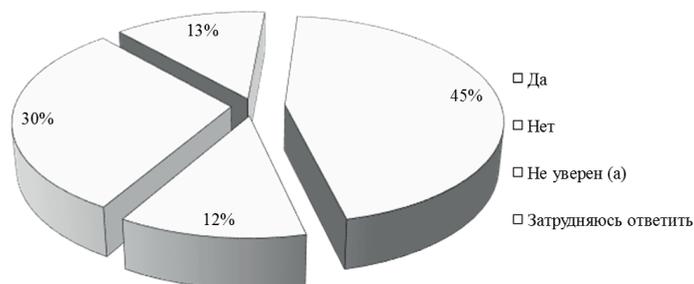


Рис. 2. «Осуществляется ли в настоящее время переход к «экономике знаний»?»

Обобщенное мнение респондентов о содержании понятия «человеческий капитал» позволило уточнить его определение: человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

В данном случае дана, как видно, весьма поверхностная характеристика, в которой преобладающим является акцент на наличие знаний, умений и навыков, выраженных в его носителе. Следовательно, сам процесс перехода к экономике знаний и затрудняется тем, что представители со стороны органов государственной власти и бизнеса, выступающие в роли потенциальных работодателей, до конца не представляют о том, чем же в конечном итоге является человеческий капитал.

На вопрос об уточнении характеристик, которыми должен быть наделен носитель человеческого капитала, были получены следующие результаты (табл.):

Таблица

Качества, наделяемые носителей человеческого капитала

Качество	Число ответов респондентов (из 100 полученных)
Адекватность	2
Активность /инициативность	8
Амбициозность	3
Аналитический склад ума	2
Образование	32
Внешность	6
Стрессоустойчивость	8
Интеллект	28
Высокий уровень доходов	2
Высокий уровень образования / знания	25

Окончание табл.

Качество	Число ответов респондентов (из 100 полученных)
Гибкость мышления / способность к образованию / быстрая обучаемость / адаптивность	8
Профессиональная этика	2
Эрудиция	6
Здоровье, необходимое для выполнения работы в полном объеме	16
Квалификация	5
Трудолюбие	12
Желание учиться и развиваться / способности к дальнейшему саморазвитию и самообучению	32
Нестандартность мышления	5

Представленные ответы были распределены по укрупненным группам качеств, что позволяет выявить обобщенную характеристику модели носителя человеческого капитала с позиции респондентов.

Многообразии представленных характеристик, тем не менее, позволяет выделить пять наиболее приоритетных требований, которые предъявляют потенциальные пользователи (которые в свою очередь также являются и носителями) человеческого капитала в настоящее время в условиях обозначившегося перехода к экономике знаний (рис. 3):



Рис. 3. Модель качеств носителей человеческого капитала

В данном случае видно, что преобладающими (желательными) характеристиками являются те качества, которые формируют психосоматическое здоровье человека, а также его стремление к самообразованию и саморазвитию. Максимальную оценку со стороны респондентов получили такие качества, как наличие образования (которое можно видеть на гистограмме дважды), а также стремление к повышению его уровня и к дальнейшему развитию собственной профессиональной компетентности. Также достаточно высокую оценку получило такое качество, как интеллект.

Следует отметить, что такие характеристики, как амбициозность, внешность, высокий уровень доходов и т.п. получают относительно невысо-

кие оценки, т.е. при формировании человеческого капитала их наличие как исходного условия не является обязательным.

В процессе первого этапа анкетирования респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале важность, с их точки зрения, тех или иных качеств, составляющих человеческий капитал как исходных условий для его формирования (рис. 4).

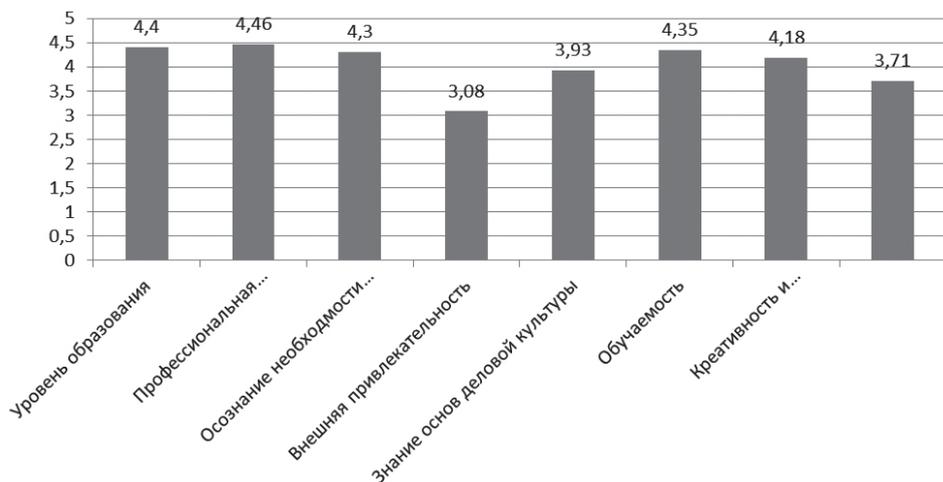


Рис.4. Рейтинг качеств носителей человеческого капитала по пятибалльной шкале

В данном случае видно, что исходными для формирования успешного представителя человеческого капитала в регионе являются те его качества, которые закладываются еще в процессе получения профессионального образования:

- непосредственно уровень образования;
- профессиональная компетентность, формируемая в процессе прохождения различных видов практик;
- обучаемость;
- осознание необходимости дальнейшего саморазвития.

### **Заключение**

Следовательно, можно отметить, что для каждого представителя человеческого капитала в существующей системе профессионального образования создаются изначально равные условия для получения необходимых профессиональных навыков и повышения уровня профессиональной компетентности. «Экономика знаний» основана, прежде всего, на знаниях, которые приобретаются носителями человеческого капитала уже на стадии получения профессионального образования в виде теоретических основ, первичных профессиональных умений и навыков. И, следовательно, от эффективной и инновационно ориентированной региональной политики в сфере образования будет зависеть то, насколько успешно будет происходить формирование человеческого капитала в регионе.

## Список источников

1. Беккер Г.С. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории*: пер. с англ. / под ред. Р.И. Капелюшникова. Москва, ГУ ВШЭ, 2003, с. 360-374.
2. Голикова Г.В., Голикова В.К., Мордвинцев А.Н. Закономерности развития экономики региона на основе мониторинга обратных связей // *Регион: системы, экономика, управление*, 2014, no. 1 (24), с. 91-95.
3. Голикова Г.В., Голикова Н.В. Методология исследования стратегии управления организацией на основе воспроизводства инвестиционного капитала и роста индивидуального благосостояния // *Вестник Воронежского государственного технического университета*, 2009, т. 5, no. 12, с. 257-259.
4. Мангутов И.С. Теоретические и методические вопросы трудового потенциала персонала как предмета и объекта функционального управления // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*, 2010, т. 6, no. 4, с. 89-101.
5. Нестеров А.А., Форрестер С.В. *Проблемы человеческого капитала в современной экономике*: монография. Самара, Самарский государственный технический университет, 2010, с. 169-179.
6. Павлова Е.А., Смирнова Л.А. Оценка конкурентных преимуществ предприятия на основе анализа его инновационного потенциала // *Современные проблемы науки и образования*, 2015, no. 1, с. 584-591.
7. Рыбалкина З.М. Развитие управленческого потенциала как фактора повышения управляемости организации // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, 2014, no. 7 (1), с. 155-157.
8. Степченко Н.А. Развитие человеческого капитала в условиях глобализации мировой экономики // *Финансы и кредит*, 2005, no. 35 (2003), с. 50-52.

---

# ASSESSMENT OF THE QUALITY OF REGIONAL HUMAN CAPITAL OF THE SMOLENSK REGION ON THE BASIS OF THE CONCEPT OF THE KNOWLEDGE ECONOMY

---

**Golikova Natalia Vladimirovna**<sup>1</sup>, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.  
**Verbitskaya Svetlana Igorevna**<sup>2</sup>, graduate student

<sup>1</sup> Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394006; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>2</sup> Russian Economic University GV Plekhanov (WF), st. Karl Marx, 67a, Voronezh, Russia, 394030; e-mail: ggalina123@yandex.ru

*Purpose:* the article is devoted to the study of the human capital of the Smolensk region and the factors that determine its development. *Discussion:* the assumption is that the assessment of the quality of regional human capital should be based on the theory of the information society and the concept of the knowledge economy. *Results:* on the basis of application of a method of expert estimates the estimation of quality of the regional human capital of Smolensk region and factors influencing it is carried out.

**Keywords:** region, human capital, factor, development, economy, investment, education, and economic development.

## References

1. Becker G.S. *Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory*: translated from English / ed. by R. I. Kapelyushnikov. Moscow, GU VSHE, 2003, pp. 360-374.
2. Golikova G.V., Golikov V.K., Mordvin-tsev A.N. The patterns of development of the regional economy on the basis of monitoring feedback // *Region: systems, Economics, management*, 2014, no. 1 (24), pp. 91-95.
3. Golikova G.V., Golikova N.In. Methodology of research of an organization's management strategy on the basis of the reproduction of capital investment and growth, individual well-being // *Herald of the Voronezh state technical University*, 2009, vol. 5, no. 12, pp. 257-259.
4. Mangutov I.S. Theoretical and methodological issues of personnel labor potential as a subject and object of functional management // *Bulletin of the Leningrad state University. Of A. S. Pushkin*, 2010, vol. 6, no. 4, pp. 89-101.
5. Nesterov A.A., Forrester S.V. *Problems of human capital in the modern economy: monograph*. Samara, Samara state technical University, 2010, pp. 169-179.
6. Pavlova E.A., Smirnova L.A. Assessment of competitive advantages of the enterprise on the basis of the analysis of innovative potential // *Modern problems of science and education*, 2015, no. 1, pp. 584-591.
7. Rybalkina Z.M. Development of management potential as a factor in improving the manageability of the organization // *Actual problems of Humanities and natural Sciences*, 2014, no. 7 (1), pp. 155-157.
8. Stepchenko N.Ah. Development of human capital in the context of globalization of the world economy // *Finance & credit*, 2005, no. 35 (2003), pp. 50-52.