
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК КЛЮЧЕВОЙ ИНТЕРЕС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Пономаренко Егор Евгеньевич,

доктор экономических наук, доцент кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета; 2450340@gmail.com

В статье проведен анализ современного этапа реализации человеческого капитала, приоритетной задачей государственной политики в этой сфере является обеспечение условий повышения конкурентоспособности рабочей силы. Сбалансированное решение экономических и социальных проблем развития человеческого капитала предполагает активизацию процессов интеграции программ содействия занятости.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное развитие, управление инновациями.

Инвестиционная политика государства в целом и его регионов, в частности, во многом предопределяет перспективы их социально-экономического развития. Поскольку для Российской Федерации является характерной высокая региональная дифференциация социально-экономических условий, постольку целесообразно оценивать инвестиционную привлекательность её отдельных субъектов. Инвестиционную привлекательность региона следует рассматривать как комплекс разнообразных факторов: экономико-географическое положение, наличие природных ресурсов; качество трудовых ресурсов; уровень развития экономики, ее стабильность; государственная инвестиционная политика (законодательная база, функционирование специальных режимов экономического благоприятствования); уровень развития инфраструктуры (транспортной, телекоммуникационной, топливно-энергетической, рыночной); потенциальные рынки сбыта продукции; уровень политической стабильности в регионе.

На наличие и качество человеческого капитала значительное влияние оказывают не только трансформационные процессы, происходящие в экономике РФ, но и уровень эффективности деятельности служб занятости. Вместе с тем структурные изменения, несовершенство нормативно-правовой базы и низкий финансовый потенциал отрицательно сказываются на статусе служб занятости. С 1 января 2007 г. полномочия Российской Федерации в области защиты населения от безработицы и содействия занятости переданы

на региональный уровень. Департамент государственной службы занятости населения включен в систему органов исполнительной власти различных регионов как самостоятельный орган, преобразованный из Управления федеральной государственной службы занятости населения. Такое изменение статуса способствует росту ответственности региональных органов власти и обращено на эффективизацию программ занятости населения с учетом региональной специфики. Изменения, которые внесены в Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», позволили разделить полномочия федеральных органов исполнительной государственной власти в области содействия занятости населения и органов государственной власти субъектов РФ и формализовать степень участия органов местного самоуправления в содействии занятости населения [3] (табл.).

Таблица

Разграничение полномочий органов государственной власти в области содействия занятости населения РФ (составлена соискателем)

Полномочия органов государственной власти РФ	Полномочия органов государственной власти субъектов РФ
Совершенствование государственной политики, принятие федеральных законов и нормативных правовых актов РФ в сфере занятости населения	Контроль над обеспечением государственных гарантий в сфере занятости населения, трудоустройством слабозащищенных категорий населения в пределах установленной квоты и регистрацией их в качестве безработных
Внедрение федеральных программ в области занятости населения	Регистрация безработных граждан и граждан с целью содействия их трудоустройству
Ратификация норм социальной поддержки безработных граждан	Предоставление государственных услуг в соответствии с законодательством о занятости населения
Реализация мер активной политики занятости населения	Реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения
Мониторинг состояния и прогнозирование рынка труда	Проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан
Формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения	Контроль над исполнением предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения
Рейтинг приоритетных специальностей для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан	Организация мероприятий по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан
Информирование о положении на рынке труда в РФ, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы	Анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в субъекте РФ, подготовка предложений по совершенствованию законодательства
Финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан и контроль над целевым использованием средств	
Контроль над соблюдением и исполнением законодательства РФ о занятости населения	

Потребность экономики инвестиционно привлекательного региона в дополнительном привлечении рабочей силы (P), по нашему мнению, определяются четырем блокам факторов.

Первый блок: факторы, определяющие потребность инвестиционно привлекательного региона в рабочей силе:

- вакансии на момент оценки в экономике региона (P_1);
- прогнозируемое выбытие работников из экономики инвестиционно привлекательного региона по возрастному критерию (P_2);
- рабочие места, создаваемые в регионе по инициативе администрации (P_3).

Второй блок: факторы инвестиционной активности региона:

- рабочие места, создаваемые в инвестиционно привлекательном регионе за счет привлечения в экономику региона сторонних инвестиций (P_4).

Третий блок: факторы, ограничивающие потребность в рабочей силе в инвестиционно привлекательном регионе:

- ликвидация рабочих мест (отсутствие необходимости их существования, их полный физический износ) (P_5).

Четвертый блок: факторы, удовлетворяющие потребность в рабочей силе инвестиционно привлекательном регионе:

- привлечение в экономику лиц, вступающих в трудоспособный возраст (P_6);
- привлечение в экономику выпускников учреждений профессионального образования (P_7);
- увеличение экономической активности трудоспособного населения региона (P_8);
- рост экономической активности пенсионеров (P_9);
- привлечение в экономику инвестиционно привлекательного региона дополнительных трудовых ресурсов (P_{10}).

Сумма факторов, формирующих потребности в рабочей силе инвестиционно привлекательного региона, идентична сумме факторов, снижающих и удовлетворяющих потребности в рабочей силе:

$$P_1 + P_2 + P_3 + P_4 = P_5 + P_6 + P_7 + P_8 + P_9 + P_{10} \quad (1)$$

Существующие вакансии (P_1) в экономике инвестиционно привлекательного региона на момент оценки определяются исходя из фактических данных за предыдущий период и корректируются экспертным методом.

Выбытие рабочей силы (P_2) на прогнозируемый период определяется объединением количества занятых мужчин 55-59 лет и женщин 50-54 лет. Образовательный уровень выбывающей рабочей силы региона рассчитывается на основе учета фактической образовательной составляющей занятого населения на период, предшествующий прогнозируемому.

Прогноз создания рабочих мест (P_3, P_4) осуществляется в соответствии с планом развития и размещения производительных сил на инвестиционно

привлекательной территории и включает оценку обязательств инвесторов.

Ключевыми параметрами схемы выступают: ликвидация неэффективных рабочих мест (P_3); создание рабочих мест за счет сторонних инвестиций (P_4). Дополнительное привлечение рабочей силы на созданные рабочие места осуществляется пропорционально заявленным потребностям предприятий региона с учетом данных среднесрочного прогноза.

При прогнозировании потребности в рабочей силе экономики инвестиционно привлекательного региона на долгосрочный период следует учитывать категорию населения, вступающую в трудоспособный возраст (P_5). Прогнозирование производится с учетом доли населения, которая привлечена на работу в экономику региона в возрасте от 15 до 19 лет без профессионального образования; количества привлеченных в экономику в возрасте до 20 лет; количества студентов и учащихся в вузах данного возраста, имеющих постоянную работу.

Прогноз привлечения выпускников учреждений профессионального образования (P_7) осуществляется с учетом количества привлекаемых к работе выпускников профессиональных учебных заведений в прогнозируемый период за исключением выпускников, получивших образование до 20 лет и имевших во время учебы постоянную работу. Реализуя цель диссертационного исследования, приведем понижающие коэффициенты, учитывающие трудовые и образовательные потребности населения, определяемые на базе выборочных исследований. Для высшего профессионального образования – от 1,1 до 1,3; для среднего профессионального образования – от 1,4 до 1,9; для начального профессионального образования – от 1,2 до 1,6.

Прогнозирование повышения экономической активности населения отдельных половозрастных групп населения (P_8) следует рассчитывать с учетом демографического прогноза; социально-экономического статуса социально-демографических групп населения; взаимозависимости параметров занятости и макроэкономических показателей. Численность работающих пенсионеров рассчитывается как разность общей численности лиц старше трудоспособного возраста и неработающих пенсионеров. Разность уровней занятости населения старше трудоспособного возраста в различные периоды составляет потребность в рабочей силе (P_9). Потребность в привлечении дополнительных трудовых мигрантов (P_{10}) определяют вычитанием из потребности предприятий региона в трудовых ресурсах на прогнозируемый период прогнозируемой величины удовлетворения данной потребности за счет собственных трудовых ресурсов.

Оценка соотношения спроса на рабочую силу и её предложения на долгосрочную перспективу в различных регионах осуществляется с учетом прогноза баланса трудовых ресурсов региона на прогнозируемый период. Алгоритм прогнозирования потребности в рабочей силе предприятий в регионе в профессионально-квалификационном разрезе представим с помощью рис.

По нашему мнению, приведенная выше методика прогнозирования заня-

тости населения в регионе имеет ряд недостатков: баланс учитывает временно свободные, создаваемые или ликвидируемые рабочие места, но не учитывает рабочие места сезонного характера; отсутствуют корректировочные показатели естественного движения рабочей силы и высвобождения рабочих мест.



Рис. Алгоритм определения потребности в персонале предприятий региона

Выделим положительные моменты данной методики: описание методических подходов к прогнозированию с указанием сроков его проведения; введение нового показателя «Выпуск, удовлетворяющий потребность», позволяющего сравнивать результаты функционирования рынков труда и образовательных услуг.

Итак, исследования в области оценки инвестиционной привлекательности отдельных экономических субъектов используют широкий спектр критериев. Одной из ключевых оценок инвестиционной привлекательности территориального образования служит оценка по критериям наличия и качества трудовых ресурсов.

Список источников

1. Bogoviz, A.V. Study of Regional Labor Market Based on Factor Analysis [текст] / A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013.
2. Вукович, Г.Г. Особенности социально-трудовых отношений в России

[текст] / Г.Г. Вукович, А.А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1. – С. 106.

3. Вукович, Г.Г. Повышение конкурентоспособности предприятия как результат эффективизации его кадровой политики [текст] / Г.Г. Вукович // Вестник Ростовского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). – 2009. – № 9. – С. 105.

4. Строителева, Т.Г. Повышение мотивации труда в холдинговых компаниях : монография [текст] / Т.Г. Строителева. – СПб.: Азбука, 2004. – 160 с.

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS A KEY INNOVATIVE DEVELOPMENT

Ponomarenko Egor Evgenievich,

Dr. Sc. of Economics, Associate Professor of the applied economics and personnel management department, Kuban State University; 2450340@gmail.com

The analysis of the present stage of human capital realization is carried out in the article, a priority problem of a state policy in this sphere is providing conditions of increase of competitiveness of labor. Balanced resolution of economic and social problems of developing human capital assumes activation of integration processes of employment promotion programme.

Keywords: human capital, innovation development, innovation management.