

0-792951

На правах рукописи

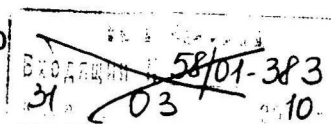
Алимова Лия Шамильевна

**АКТИВИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Специальность 08.00.01 – экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов – 2010



Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Несмотря на отдельные успехи последних лет России пока не удалось уйти от инерционного энергосырьевого сценария развития. Сейчас на фоне мирового экономического кризиса Россия пока лишь фрагментарно занимается модернизацией экономики. И это неизбежно ведёт к росту зависимости России от импорта товаров и технологий, к закреплению роли сырьевого придатка мировой экономики, а в дальнейшем может повлечь за собой отставание от ведущих экономик мира, вытеснение страны из числа мировых лидеров.

Единственной реальной альтернативой такому ходу событий является стратегия инновационного развития страны, опирающаяся на одно из главных конкурентных преимуществ России – на активизацию человеческого потенциала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом. Развитие человека – это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Это и сегодня, и в долгосрочной перспективе абсолютный национальный приоритет.

Значение человеческого потенциала ярко проявляется в экономике и политике государств-лидеров мирового развития. Центром приложения главных усилий развитых государств становится человек. Человек способен приводить в движение себя и все виды «неживого» капитала. Человек организует и управляет созидательным процессом, задавая ему направленность и наполняя соответствующим содержанием. Следовательно, чем больше возможностей – образовательных, интеллектуальных, информационных – будет иметь каждый член общества, чем квалифицированнее и работоспособнее будут кадры, тем выше интеллектуальный ресурс всей нации и государства, тем динамичнее темпы роста экономики, тем значительнее возможности общества.

Степень разработанности проблемы. Предпосылки к разработке концепции человеческого потенциала заложены трудами классиков экономической науки. Идеи, ставшие предтечей исследования роли человека в экономической системе, принадлежат У.Петти, который включал в состав богатства и его источников не только землю и приносимую ею ренту, капитал и прибыль на него, но и людей, труд которых, в зависимости от квалификации и здоровья работников создает им и нации доход.

К.Маркс исследовал комплекс проблем, связанных с анализом социально-экономической роли человека в системе капиталистического производства. К.Маркс, как и А.Смит, считал производительные способности людей главным накоплением богатства, важнейшим сохраненным результатом предшествующего труда. Он называет их также «действительным богатством», «главной производительной силой общества».

В работах Ф.Кене, К.Маркса, В.Парето, У.Петти, Д.Рикардо, А.Смита, Й.Шумпетера, была сформулирована методология анализа экономических

взаимодействий через рационально-утилитарные категории, разработана концепция «человека экономического» как автономного, рационального и компетентного субъекта.

На рубеже XIX-XX веков сформировался ряд направлений и школ, которые характеризовались широким спектром научных взглядов на природу человека и его производительных способностей. Наиболее солидным и популярным стало течение, которое трактовало человека или его способности как капитал. Основателями теории человеческого капитала являются представители чикагской школы неоклассического направления Г.Беккер и Т.Шульц. Продолжили теоретические изыскания во второй половине XX века И.Бен-Порэт, У.Боуэн, Л.Туроу, которые исследовали существование человеческого капитала как функционирующей и возрастающей ценности, анализируя возможности его производства на уровне индивида на основе математического аппарата.

Большинство ученых объявило капиталом самого человека (Л.Вальрас, Дж.М.Кларк, Г.Д.Маклеод, Дж.Мак-Куллох, Й.Тюнен, И.Фишер, У.Фарр, Т.Уитштейн и др.). Н.Сениор, Ф.Лист, Дж.Уолш отстаивали позицию о том, что капиталом является не сам человек, а унаследованные и приобретенные им качества и способности. А.Маршалл ввел в научный оборот понятие «персональный капитал», по аналогии с вещественным, поскольку и тот и другой приносят доход.

В работах М.Вебера, Э.Дюркгейма, Г.Зиммеля дан глубокий и всесторонний теоретико-методологический анализ человеческих и антропологических факторов, определяющих сущность экономических процессов, проведена критика узкоэкономического подхода к развитию человека. Авторы феминистских теорий также доказывают необходимость рассмотрения развития человека через анализ методологических аспектов его взаимосвязи с окружающим миром, через все разнообразие его социально-экономических отношений, сквозь призму социокультурной обусловленности.

Мировоззренческая направленность проблематики человеческого потенциала прослеживается в концепциях авторов Римского клуба (А.Печчеи, Д.и Д. Медоуз, Д. Форрестер). А.Камю, Ж.-П. Сартр, Х. Ортега-и-Гассет, М. Хайдеггер, С. Киркегор, М. Вебер, Г. Зиммель акцентируют внимание на методологии исследования этических и социальных параметров человеческого развития. Концептуальным вкладом в разработку условий человеческого развития в постиндустриальных обществах явились идеи и методы П. Тейяр де Шардена и В.И.Вернадского.

Во второй половине XX века Д.Бегг, Ф.Маклуп, С.Фишер, П.Хейне сравнивали человеческий капитал с материальными активами, уделяя внимание оценке его эффективности. Глубоким анализом формирования, функционирования и оценкой эффективности инвестиций в человеческий потенциал (капитал) характеризуются работы отечественных представителей науки: Ю.Быченко, Н.Воловская, А.Добрынин, С.Дятлов, Г.Журавлева, М.Критский, С.Курганский, О.Новиковская. В спектр исследования

включены проблемы управления человеческим потенциалом (капиталом), вопросы воспроизводства и движения человеческого капитала по стадиям оборота, специфика существования и инвестирования в человеческий потенциал (капитал) на макро- и микроуровнях и проблемы его развития.

Однако российской экономической наукой явно недостаточно изучены новые тенденции экономического развития и самоорганизации населения, динамика развития человеческого потенциала. В этой связи актуальность данного исследования определяется следующими обстоятельствами: существует определенная противоречивость в методологическом и концептуальном обосновании и интерпретации понятия «человеческий потенциал»; находится на стадии разработки система показателей оценки качества человеческого потенциала как комплексного показателя уровня социально-экономического развития; не проработаны теоретические основы стратегии развития человеческого потенциала, ее принципы и направления.

Предмет и объект исследования. Предметом исследования является совокупность экономических отношений, возникающих в процессе экономического развития между основными экономическими субъектами (домохозяйствами, фирмами, государством) на разных уровнях хозяйствования по поводу активизации человеческого потенциала.

В качестве объекта исследования выступают реальные экономические связи и процессы, обеспечивающие активизацию человеческого потенциала.

Цель исследования: выявить теоретико-методологические основы анализа человеческого потенциала как фактора экономического развития в постиндустриальной экономике и основные направления его активизации.

Для реализации указанной цели в работе поставлены следующие исследовательские задачи:

- выявить основные предпосылки нового качества экономического развития в постиндустриальной экономике;
- провести сравнительный анализ существующих в западной и отечественной экономической литературе основных концептуальных подходов к содержанию и структуре понятия «человеческий потенциал»; уточнить соотношение категорий «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «личностный потенциал», «трудовой потенциал» как качественных форм трансформации человеческого потенциала;
- определить место человеческого потенциала в системе факторов экономического развития;
- выявить методологические подходы к определению методики оценки качества человеческого потенциала;
- сформулировать основные направления активизации человеческого потенциала как фактора экономического развития.

Теоретические и методологические основы исследования. Методологической и теоретической основой диссертации послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области исследования проблем экономического развития, человеческого капитала и человеческих ресурсов.

Исследование построено на основе системного, структурно-функционального, эволюционного, экономико-статистического, субъективно-психологического, методов познания.

Эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативные акты, справочные материалы официальных органов управления РФ, федеральные и региональные статистические данные.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- в результате проведенного ретроспективного анализа взглядов на экономическое содержание категории «человеческий потенциал» выявлено, что «человеческий потенциал» и «человеческие ресурсы» отличаются уровнем абстракции: человеческий потенциал представляет собой обобщенную, собирательную характеристику человеческих ресурсов, привязанную к определенному месту и времени. В общем виде человеческий потенциал – это совокупность основополагающих компетенций, способностей и возможностей индивида или территориальных общностей, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность общественного воспроизводства;

- доказано, что человеческий потенциал, воплощая в себе сочетание двойственной природы социального и материального, имеет в постиндустриальной экономике ряд неоспоримых преимуществ перед материально-вещественными ресурсами, что позволяет выделить его в составе ресурсных, производственных, мотивационных и институциональных факторов экономического развития;

- выявлены базовый (накопленный) и деятельностный (реализуемый) уровни человеческого потенциала; доказано, что разрыв между этими уровнями, возникающий в силу неразвитости институциональной среды, слабости мотивации, структурных и территориальных диспропорций рынка труда приводит к снижению эффективности общественного производства;

- выявлены методологические подходы к определению показателей и методики оценки качества человеческого потенциала на макро- и микроуровне; на макроуровне - это индекс развития человеческого потенциала и интегральный индекс человеческого потенциала, на микроуровне - метод расчета прямых затрат на персонал, метод конкурентной оценки стоимости человеческого потенциала, метод перспективной стоимости человеческого потенциала, оценка стоимости человеческого потенциала на основе испытаний в среде бизнеса, оценка человеческого капитала на основе системы актуализированных знаний на базе высоких информационных технологий;

- выявлены направления активизации человеческого потенциала как фактора экономического развития: инвестирование в человеческий потенциал на nano-, микро- и макроуровнях; развитие новой системы мотивов и стимулов деятельности (передача динамической ренты от снижения затрат в результате роста производительности труда конкретному работнику, дополнение экономических стимулов, направленных на

повышение производительности труда, постэкономическими, касающимися творческой и интеллектуальной деятельности); повышение степени социальной ответственности бизнеса и государства.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты развивают важное направление в экономической теории, дополняют его методологический и теоретический аппарат, создают возможность исследования современных тенденций экономического развития, содействуют обеспечению устойчивости экономического развития в условиях глобализации. Результаты работы доведены до уровня конкретных рекомендаций по осуществлению воздействия со стороны государства на активизацию человеческого потенциала. Основные положения и выводы, изложенные в диссертации, могут быть использованы при разработке теоретического обоснования инновационной направленности экономического развития, формировании стратегии устойчивого экономического развития. Теоретические и практические выводы, полученные в диссертации, могут быть использованы в научных исследованиях и при преподавании учебных курсов «Экономическая теория», «Макроэкономика».

Апробация результатов диссертационного исследования. Основные положения и результаты исследования были представлены и обсуждены на научно-практических конференциях (Саратов, Брянск) и в одиннадцати публикациях общим объемом 4,1 п.л., в том числе в 3 статьях, в изданиях рекомендованных ВАК.

Структура диссертации. Структура работы обусловлена поставленными целями, задачами и логикой исследования. Диссертация изложена на 172 страницах, она включает две главы, шесть параграфов, введение, заключение, список использованной литературы. Диссертационная работа содержит рисунки, таблицы и приложения.

Основные идеи работы, выносимые на защиту

В рамках исследования под *экономическим развитием* понимается целенаправленное, прогрессивное изменение состава, взаиморасположения и взаимодействия элементов, уровня и качества функционирования производственной системы, повышающее ее эффективность. Экономическое развитие предполагает оценку направленности экономического процесса, определение цели, мотивов, средств достижения и сопровождается значительными институциональными изменениями.

Автор разбивает все факторы экономического роста и развития на ряд групп: ресурсные, производственные, мотивационные, структурные, рыночные и институциональные. Между этими факторами существуют сложные связи и взаимозависимости, часть из них является взаимозаменяемой в определенных размерах и при определенных условиях. От производственных и мотивационных факторов зависит эффективность

использования ресурсных факторов, а структурные и институциональные факторы влияют на вовлечение ресурсных, производственных и мотивационных. Использование различных групп факторов для повышения темпов экономического роста зависит от субъектов: так, степень влияния производственных факторов зависит от руководителей, специалистов и трудовых коллективов предприятий, тогда как значимость мотивационных и институциональных определяется экономической политикой государства.

Влияние факторов на экономическое развитие непостоянно и меняется в зависимости от варианта сочетания различных условий и конкретной экономической ситуации. Преодоление диспропорциональности, вызванной недостаточным обеспечением тем или иным фактором, сопровождается повышением положительного влияния данного фактора на темпы экономического роста при его изменении в сторону достижения сбалансированности всех элементов производства.

В постиндустриальной экономике в механизме экономического развития происходят следующие важные изменения: происходит эволюция статуса человека в экономической системе общества от его трактовки как простого фактора производства до возведения его в ранг основного критерия развития; изменяется содержание и соотношение понятий «рабочая сила» и «капитал», происходит рост значимости творческой составляющей, изменение структуры и факторов производства, инновационная переориентация экономики и т.д.

Все эти изменения приводят к тому, что человеческий ресурс в настоящее время является не просто новым восприятием человеческого фактора в экономике, он сам по себе гораздо более значим, поскольку представляет и движущую силу, и объект воздействия. Воплощая в себе сочетание двойственной природы социального и материального, он имеет ряд неоспоримых преимуществ перед материально-вещественными ресурсами. Автор выделяет его в качестве важнейшего фактора экономического развития, так как он входит в состав ресурсных, производственных, мотивационных и институциональных факторов.

Работник является носителем инновационных знаний и способен активно влиять на совершенствование техники и технологий, располагает возможностями ускорить экономическое развитие через повышение общественной производительности труда: привлечение инвестиций и инновационное развитие.

В рамках исследования понятие «человеческий потенциал» рассматривается как близкое по смыслу понятию «человеческие ресурсы». Человеческие ресурсы - это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накопленный определенный уровень знаний, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства и чье формирование требует затрат индивида, фирмы и общества. Человеческий потенциал представляет собой обобщенную,

собирательную характеристику ресурсов, привязанную к определенному месту и времени. Таким образом, эти понятия отличаются уровнем абстракции: понятие человеческий потенциал более конкретно.

В рамках расширительной трактовки человеческого капитала понятия «капитал» и «потенциал» отождествляются: к капиталу относят не только реализуемые знания, навыки и способности, но и потенциальные (в том числе и возможность их приобретения); не только внешнее стимулирование, но и внутреннюю мотивацию работника. Такое отождествление понятий автору представляется неоправданным.

Автор рассматривает человеческий потенциал в узком (на уровне индивида) и в широком смысле (на уровне территориальной общности). При характеристике личностного потенциала существенную роль играют права, способности и возможности, стиль и образ жизни как совокупность условий и механизм накопления и реализации человеческого потенциала.

На уровне предприятия человеческий потенциал предстает как оплачиваемый труд наемных работников, создаваемая оплачиваемым трудом персонала интеллектуальная собственность, создаваемая, но не оплачиваемая из средств предприятия и не отражаемая в балансе, интеллектуальная собственность в виде бизнес-идеи предприятия, деловые связи и личный имидж сотрудников, организационная культура предприятия.

В общем виде человеческий потенциал – это совокупность основополагающих компетенций, способностей и возможностей индивида или территориальных общностей, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность общественного воспроизводства.

В состав человеческого потенциала входят
потенциал здоровья,
образовательный потенциал,
культурный потенциал,
интеллектуальный потенциал,
трудовой потенциал,
социальный потенциал.

Мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого потенциала носил полностью завершенный характер.

Реализуется человеческий потенциал в процессе функционирования человеческого капитала и человеческих ресурсов.

Нереализованные человеческие способности, дарования, знания и навыки автором рассматриваются как особая форма человеческого потенциала: они являются неотъемлемым личным достоянием и богатством человека, в перспективе могут обеспечить своему обладателю получение более высокого дохода, их формирование требует от индивида, фирм и общества значительных затрат.

В диссертации выделены уровни человеческого потенциала: базовый (накопленный) и деятельностный (реализуемый). Соотношение между накопленным и реализуемым потенциалом может быть различным: от

полного тождества (в идеале) до сильного расхождения (когда имеющийся потенциал в силу разных обстоятельств остается нереализованным).

Для эффективного функционирования человеческого потенциала на любом уровне все его составляющие элементы должны соответствовать друг другу по количественным и по качественным характеристикам. Диспропорции между накопленным и реализуемым уровнями человеческого потенциала могут порождать сбой экономического развития на более высоких уровнях.

В диссертационном исследовании проанализирован накопленный человеческий потенциал России и сделан вывод о несоответствии базового и деятельностного уровней человеческого потенциала. Существование данной тенденции подтверждает увеличение числа занятых в экономике Российской Федерации людей с высшим образованием. Так, если в 2005 г. высшее профессиональное образование имели 24,3% занятых, то в 2008 г. – 27,9%. При этом наблюдаются явные диспропорции в структуре выпускников: на рынке труда наблюдается переизбыток экономистов и юристов и не хватает выпускников с техническим и естественным образованием.

Таблица 1

Распределение численности занятых в экономике по уровню образования в зависимости от статуса в 2008 г.
(по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости; на конец ноября; в процентах)

	Всего	Работающие по найму	Работающие не по найму	Работодатели
Всего:	100	100	100	100
в том числе				
высшее профессиональное	27,9	28,7	18,1	42,8
неполное высшее профессиональное	1,6	1,7	1,2	1,1
среднее профессиональное	26,5	26,8	23,1	27,5
начальное профессиональное	19,3	19,3	19,1	10,9
среднее (полное) общее	20,1	19,5	27,6	16,0
основное общее	4,1	3,8	8,9	1,7
не имеют основного общего	0,5	0,3	2,2	-

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. М., 2009. С. 85

Кроме того, несмотря на в целом высокий уровень образования в России, у большинства занятых в экономике отсутствуют стимулы к инновационному поведению. Именно поэтому актуализируется проблема активизации человеческого потенциала, сокращение разрыва между базовым и деятельностным уровнями человеческого потенциала. Разрыв между базовым и деятельностным уровнем человеческого потенциала проявляется и в том, что среди безработных очень много людей с высшим и средним специальным образованием (34,9%).

Таблица 2

**Распределение численности безработных
по уровню образованию
(по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости;
на конец ноября; в процентах)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Всего	100	100	100	100	100	100
в том числе имеют образование:						
высшее профессиональное	11,2	11,0	10,1	10,7	11,5	12,3
неполное высшее профессиональное	2,7	2,7	2,9	2,1	2,5	3,3
среднее профессиональное	20,7	20,5	18,8	17,3	18,8	19,3
начальное профессиональное	16,2	18,3	18,3	17,6	18,6	20,6
среднее (полное) общее	33,7	33,1	32,4	37,0	34,9	32,2
основное общее	14,1	13,5	16,4	13,5	12,6	11,0
не имеют основного общего	1,4	1,1	1,1	1,8	1,1	1,4

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. М., 2009. С. 88

Согласно концепции человеческого потенциала развитие человека происходит через расширение возможностей выбора благодаря росту продолжительности жизни, образования и дохода. «Индекс развития человеческого потенциала» содержит четыре парадигмы и измеряется тремя показателями. К важнейшим парадигмам развития человеческого потенциала относятся: продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста; равенство, понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей и пользовании благами; устойчивость, позволяющая обеспечить доступ к возможностям цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям; расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и их усилиями.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – это индекс для сравнительной оценки бедности, грамотности, образования, средней продолжительности жизни и других показателей развития страны. ИРЧП отражает уровень достижений в рамках трех основных возможностей в области развития человека: возможность жить долго, возможность получать знания, возможность иметь адекватный уровень жизни.

Интегральный индекс можно назвать индексом развития общества и рассчитывать его как среднеарифметическую величину всех частных индексов. В будущем можно перейти к расчету индекса развития общества как средневзвешенной величине с учетом коэффициента значимости каждого из включенных в него показателей.

Таким образом, индекс развития человеческого потенциала представляет собой средство измерения имеющихся возможностей и может быть использован для наблюдения за развитием основных социально-экономических процессов.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) публикуется в ежегодных Докладах Программы развития ООН с 1990 г. Содержательный смысл показателя таков - чем он ближе к единице, тем выше возможности для реализации человеческого потенциала благодаря росту образования, долголетия и дохода. Диапазон значений ИРЧП в «Докладе о развитии человека за 2007/2008 год» - от 0,968 в Исландии до 0,336 в Сьерра-Леоне. Порогом высокого уровня развития человеческого потенциала является значение 0,800. В последнем Докладе ПРООН по данным 2005 г. в группу развитых входили 70 стран, Россия по ИРЧП занимала 67 место (0,802), перейдя по сравнению с 2000 годом в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Если более подробно проанализировать динамику индекса развития человеческого капитала и темпы экономического развития, то отмечается следующая корреляция.

Большинство стран, входящих в группу с высоким уровнем развития человеческого потенциала, демонстрировало с 1975 года устойчивое увеличение значения ИРЧП. Наиболее значительный рост показала Ирландия (0,823 – 0,959), что переместило ее с 21 места на 5. Исландия перешла с восьмого места на первое (0,858-0,968). Эта страны, а также Норвегия, Австралия, Канада, Швеция, Швейцария, Япония, Нидерланды, Франция и Финляндия потеснили США, переместив эту страну с первого места в 1980 г. на 12 место по результатам 2005 года. Одновременно с этим двадцатка лидеров демонстрировала устойчивые темпы экономического развития в среднем 2,2% в год с 1975 года. В этом списке выделяется только Ирландия, темпы развития которой с 1975 по 2005 годы составили 4,5%, а с 1990 по 2005 годы 6,2%. Таким образом, высокие темпы экономического развития вполне сопоставимы с динамикой ИРЧП Ирландии (+136).

В следующей двадцатке стран также есть страны, которые за тридцать лет существенно подняли свой ИРЧП. Это Гонконг (+174, переход с 27 на 21 место), Сингапур (+193, переход с 32 на 25 место) и Республика Корея (+208, переход с 35 места на 26). Следует отметить, что в рейтинге есть всего шесть стран, которые повысили не только абсолютное значение ИРЧП, но и место в списке. Годовые темпы развития ВВП на душу населения в 1975-2005 годах также заслуживают уважения: Гонконг - 4,2%, Сингапур - 4,7%, Корея – 6,0%, при средних значениях для стран с рейтингом от 21 до 40 – 2,2%. Есть еще одна страна в этом диапазоне, демонстрирующая существенный прирост ИРЧП (+134) при отрицательных темпах экономического развития (-2,6%) – это Объединенные Арабские Эмираты.

Завершают рейтинг стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала еще тридцать стран, среди которых на 67 месте расположена Россия. Именно в этой части списка появляются страны, которые наряду с приростом ИРЧП в отдельные годы (чаще всего это 1990-1995 гг.)

демонстрировали и его падение. Неудивительно, что это Россия, страны Балтии, Болгария, Румыния, Беларусь. Большинство этих стран все-таки восстановили свои показатели и рейтинг 2005 года у них выше, чем показатели 1990 года. Только Россия имела в 1990 году ИРЧП выше, чем показала в 2005 году (0,815 - 0,802). Если проанализировать годовые темпы развития за те же годы, то, очевидно, что вышеперечисленные страны (кроме России) демонстрировали хоть и низкие, но положительные темпы развития ВВП на душу населения. Россия же по данным Доклада о развитии человека за 2007/2008 гг. имела отрицательные темпы развития: -0,7% в период 1975-2005 гг. и -0,1% в период 1990-2005 гг. Среди близких соседей России в рейтинге, имеющих такое же значение ИРЧП (0,811) и ВВП на душу населения (10882) – Малайзия. Этот результат обиден для России и почетен для Малайзии, которая за 30 лет повысила свой ИРЧП на 192 пункта, продемонстрировав средние темпы развития в 3,9%. Интересна также ситуация в Омане. Прирост ИРЧП в этой стране составил 327 пунктов: с 0,487 до 0,814¹, что позволило подняться с 67 на 58 место в рейтинге. При этом темпы экономического развития в Омане умеренные – 1,8%, а ВВП на душу населения – 15602 (45 место в мире).

Доходы от инвестиций в образование, по оценкам западных специалистов, в экономически развитых странах составляли в 1980-е годы 12% (для индивида) и 9% (для общества), в африканских государствах соответственно 32% и 13%, в Латинской Америке - 23% и 16%, в странах Азии –18% и 13%¹. Опыт таких стран как Гонконг, Сингапур, Южная Корея подтверждает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение является наиболее эффективной стратегией экономического развития.

В диссертации обосновано, что между темпами экономического роста и степенью развитости человеческого потенциала существуют прямые и обратные связи: устойчивые стабильные темпы экономического роста сочетаются со стабильным увеличением ИРЧП, развитие человеческого потенциала создает мультипликационный эффект экономического роста. Такие составляющие человеческого потенциала как образование, здоровье и культура, кроме индивидуальной полезности для личности имеют отложенный во времени вторичный эффект в виде интеллектуального развития населения и качественного улучшения общественной среды. Общество сознательно в соответствии со своими целевыми установками поощряет личные инвестиции в здоровье и образование и дополняет их государственными инвестициями. Таким образом, государство призвано и способно улучшить распределение ресурсов и активизировать человеческий потенциал.

Индивидуализированными способами накопления и активизации человеческого потенциала являются качество, стиль и образ жизни. Качество человеческого потенциала – это мера его развития, отвечающая потребностям общества и личности и проявляющаяся в различных

¹ Kendrick J.W.(ed.)International Comparisons of Productivity and Causes of the Slowdown (Cambridge, Mass.:American Enterprise Institute/Ballinger PublishingCompany).1988, P. 335-359.

контекстах. Это интегральная (качественно-количественная, объективная и субъективная) характеристика физического, духовно-нравственного и социально-профессионального развития людей, раскрывающая потенциальные возможности и способности их участия в производстве, социокультурной и общественной жизни.

Логическим итогом исследования выступает выявление направлений активизации человеческого потенциала как фактора экономического развития: инвестирование в человеческий потенциал на микро-, макро- и макроуровнях; развитие новой системы мотивов и стимулов деятельности (смена экономических, направленных на повышение производительности труда, постэкономическими, касающимися творческой и интеллектуальной деятельности); повышение степени социальной ответственности бизнеса.

Переход на инновационный путь развития связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Рассматривая инвестирование в человеческий потенциал как фактор его активизации следует выделять инвестиции на микро-, макро- и макроуровне. Инвестиции в развитие человеческого потенциала детей являются как основой их собственного развития, так и базой для формирования совокупного человеческого потенциала будущих поколений. В результате воспитания и образования в семьях формируются различные типы человеческого потенциала, создаются базовые психофизиологические, умственные способности, формируется личность.

Повышение уровня знаний, профессионализма, квалификации как правило ведет к росту доходов работника – через повышение его оклада, смену работы, самозанятость. Возможность окупить сделанные вложения и получить дополнительные доходы значительно повышает инвестиции и служит реальной мотивацией для населения.

Превращение человеческого фактора в ведущую и определяющую производительную силу по отношению к вещественному фактору происходит потому, что изменился в обратную сторону «временной лаг», т.е. разрыв в количестве лет, необходимых для смены технологий и подготовки кадров для них. Требование обновления диктуется не столько физическим износом, сколько моральным.

Эффективность производства в решающей мере зависит от инициативы и творческого отношения к делу со стороны всех его участников. Каждый должен быть не только квалифицированным пользователем непрерывно обновляющихся технических устройств и технологий, но и постоянно заниматься их совершенствованием, искать принципиально новые, более плодотворные технические, организационные, экономические и социальные решения. Особое значение приобретает формирование так называемых «сквозных» или пронизывающих компетенций – возможности быстро переориентироваться на использование более современных технологий. Компетенции становятся управляющей инстанцией по отношению к объему знаний, навыкам, привычкам, способностям. Важно не только то, что человек делает в данный момент на данном рабочем месте, а то, какими

способностями он обладает, как быстро сможет сориентироваться при изменении технологии, стиля управления, инвестиций и инноваций.

В создании активов человеческого потенциала весома роль отдельных компаний. Они способны создать самый эффективный «фон» для развития человеческого потенциала, поскольку владеют условиями для осуществления подготовки персонала, соответствующей текущим потребностям, обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Для современных компаний предлагается ряд подходов для оценки их человеческого потенциала: метод расчета прямых затрат на персонал, метод конкурентной оценки стоимости человеческого потенциала, метод перспективной стоимости человеческого потенциала, оценка стоимости человеческого потенциала на основе испытаний в среде бизнеса, оценка человеческого капитала на основе системы актуализированных знаний по менеджменту, экономике и маркетингу на базе высоких информационных технологий.

Чем масштабнее вложения предприятий в человеческий потенциал, способствующие повышению профессионально-квалификационных характеристик работников, тем полнее этот потенциал используется, тем быстрее растут объемы выпускаемой продукции. К сожалению, мировой экономический кризис в первую очередь затронул инвестиции фирмы в человеческий потенциал: были секвестированы расходы на обучение сотрудников и социальные расходы.

В связи с этим возросла роль государства в активизации человеческого потенциала. Государство прибегает как к принудительным, так и к побудительным мерам. К принудительным относятся обязательное формальное образование в объеме средней школы, обязательные медицинские профилактические мероприятия и др. Однако главными мерами являются побудительные. Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека, предпринимаемых автоматически через рынок: влияние на доходы через систему налогов и субсидий, регулирование цены используемых ресурсов (в частности, рабочей силы и креативных способностей). Необходимо активно задействовать налоговые механизмы для стимулирования инвестиций в развитие человеческого капитала. Для этого требуется в максимальной степени освободить от налогов расходы компаний и граждан на образование и медицинское страхование, софинансирование пенсионных накоплений.

Обеспечить стабильное экономическое развитие означает не только обрести самых креативных и наиболее организованных создателей технических средств современного производства, но и эффективно простимулировать их. При невысокой оплате труда фирма может себе позволить низкую производительность, т. е. нанимать дополнительных работников и в том случае, когда они дают малый продукт. Выручка от продажи продукта будет ниже издержек производства, формируемых низкой оплатой труда, и обеспечит рост прибыли. Таким образом, невысокий

уровень оплаты труда позволяет предпринимателю, не поступаясь собственными интересами, мириться с низкой результативностью деятельности работников фирмы, не принимать действенных мер для ее повышения. Так подрывается заинтересованность в техническом перевооружении производства и возрастании его эффективности.

Дешевизна рабочей силы, препятствуя обновлению средств производства, сдерживает рост производительности труда, а низкая производительность не создает экономических предпосылок повышения оплаты труда.

Рост заработной платы повышает планку производительности труда, экономически ограничивая возможности фирмы в привлечении дополнительной рабочей силы, побуждает руководителей предприятий к более эффективному использованию живого труда. Одновременно станут более действенными и другие факторы, влияющие на рост эффективности производства. В частности, увеличение зарплаток усилит мотивацию работников к повышению результативности, а руководство фирмы - к замене живого труда техникой, что, в свою очередь, обеспечит дальнейший рост производительности всех ресурсов.

Возможности роста заработной платы в обществе определяются объемом создаваемого национального дохода, эффективностью использования всех производственных ресурсов. Низкая заработная плата - результат не только малопродуктивного труда. Другим фактором, определяющим сложившийся уровень оплаты наемного труда, является неоправданно большой перекос функционального распределения национального дохода в пользу капитала и других получателей дохода. По данным Росстата, удельный вес оплаты наемного труда в валовом национальном доходе в 2008 г. составил, 65,5%².

На долю наемного труда приходится немногим более трети национального дохода. Это примерно в два раза меньше, чем в развитых странах. Поэтому люди наемного труда в России живут в два раза беднее, чем они могли бы жить при нынешнем уровне производства ВВП. Именно необоснованно низкой долей работников наемного труда в создаваемом доходе объясняется разрыв между доходами наименее и наиболее имущих. Чрезмерный перекос распределения национального дохода в пользу собственников капитала и других его получателей сдерживает экономический рост. Перераспределение его путем увеличения доли наемного труда будет способствовать не только достижению большей социальной справедливости, но и явится наиболее действенной мерой по стимулированию роста производительности труда, ускорения технического обновления основных фондов.

Главный ресурс инновационной экономики - в работниках-новаторах. Очевидна внутренняя закономерность инновационного инвестиционного цикла: чем выше творческий потенциал работников сферы развития, тем

² Рассчитано по данным: Российский стат. Ежегодник. 2007.: Стат. Сб. / Росстат. - М., 2007. С. 316.

эффективнее очередное поколение технического оснащения рабочих мест, тем значимей и продуктивней инновации, тем выше общественная производительность труда и выведение ресурсов для создания техники и технологий очередного поколения. В этой связи необходимо заранее искать оптимальные системы стимулирования работников сферы развития.

Представляется, что условия трансформации трудящихся в субъектов инновационной экономики обеспечиваются единым социально-экономическим решением, «ядром» которого должна быть передача полных экономических результатов каждого индивидуального повышения производительности (т. е. основной части созданной на рабочем месте динамической ренты) соответствующему работнику на условиях его индивидуальной собственности. Снижение затрат от повышения производительности труда не должно превращаться в сверхприбыль индивидуального предпринимателя, а использоваться в качестве стимула для дальнейшего повышения производительности труда.

В настоящее время корпорация из частнособственнического института превратилась в социальную силу, которая не может быть свободной от социальной ответственности. Очевидно, что в краткосрочной перспективе расходы по реализации социальной ответственности могут вступить в противоречие с основополагающими целями корпорации - максимизацией прибыли вследствие минимизации издержек производства. Но в долгосрочной перспективе эти расходы окупаются ростом престижа и легитимности корпорации в глазах общественности, что не может не сказаться на стабильности ее положения и эффективности деятельности.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах автора.

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

1. *Алимова Л.Ш.* Направления активизации человеческого потенциала /Статья/ Вестник Саратовского государственного аграрного университета. 2009. №7 (июль). С. 42-46. 0, 5 п.л.

2. *Алимова Л.Ш.* Активизация человеческого потенциала как фактор устойчивого экономического развития /Статья/ Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2009. №22. С.141-144. 0,5 п.л.

3. *Алимова Л.Ш.* Подходы к анализу человеческого потенциала в постиндустриальной экономике /Статья/ Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. №5(29). С.9-13. 0,5 п.л.

Публикации в других изданиях

4. *Алимова Л.Ш.* Человеческий потенциал как объект исследования /Статья/ Институты и организации в структуре современной экономики/ Саратовский государственный социально-экономический университет. 2009. С.78-88. 0,5 п.л.

5. *Алимова Л.Ш.* Объективные предпосылки нового качества экономического развития /Статья/ Экономика. Социология. Право: Альманах/ Саратовский государственный социально-экономический университет.- Саратов, 2008. Вып.6. С. 6-11. 0,5 п.л.

6. *Алимова Л.Ш.* Составляющие концепции человеческого капитала /Тезисы/ Материалы Международной научно-практической конференции «Развитие и взаимодействие социальных субъектов в современной институциональной среде». Саратов: СГСЭУ, 2008. С.11-12. 0,2 п.л.

7. *Алимова Л.Ш.* Характеристика человеческого потенциала постиндустриальной экономики /Тезисы/ Материалы 1-ой Международной научно-практической Интернет-конференции «Экономика и эффективность организации производства». Брянск, 2008. С. 124-127. 0,2 п.л.

8. *Алимова Л.Ш.* Уровни активизации человеческого потенциала при переходе к экономике знаний / Психология и педагогика. 2008. Т.1. №1-2. С.57-64. 0,5 п.л.

9. *Алимова Л.Ш.* Факторы активизации человеческого потенциала / Тезисы/ Материалы научно-практической конференции «Социально-экономические и правовые проблемы инновационного развития России». – Саратов: СГСЭУ, 2009. С. 28-29. 0.2 п.л.

10. *Алимова Л.Ш.* Оценка качества человеческого потенциала /Статья/ Социально-экономическое развитие России. Проблемы, поиски, решения: Сборник научных трудов по итогам научно-исследовательской работы в 2008 году: в 2 ч./ Саратовский государственный социально-экономический университет. - Саратов, 2009. Ч.2. С.129-130. 0,3 п.л.

11. *Алимова Л.Ш.* Человеческий потенциал в контексте модернизации российской экономики /Тезисы/ Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы модернизации российской экономики в условиях глобализации». – Саратов: СГСЭУ, 2010. С.3-5. 0,2 п.л.

Подписано в печать 15.03.2010

Формат 60x84 1/16. Бумага типогр. № 1.

Уч. изд. л. 1. Тираж 100 экз. Заказ № 125

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, СГСЭУ

102