

На правах рукописи



НАУМОВА Елена Юрьевна

**РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ
РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ
ЭКОНОМИКИ**

**Специальности 08.00.01 – Экономическая теория;
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (региональная
экономика)**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Казань - 2013

Работа выполнена на кафедре экономики и менеджмента ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Научный руководитель: Сидунова Галина Ивановна
доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный
социально-педагогический университет»,
профессор кафедры экономики и менеджмента

Официальные оппоненты: Аблаев Ильдар Мансурович
доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
профессор кафедры экономической методологии
и истории

Нугуманова Лилияна Фаритовна
доктор экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Казанский национальный
исследовательский технический университет
им.А.Н.Тупоева-КАИ»
профессор кафедры национальной экономики и
права

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный
университет имени Г.Р.Державина»

Защита состоится 16 ноября 2013 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.081.29 при ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, г.Казань, ул. Кремлевская, 6/20, аудитория 204.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет».

Сведения о защите и автореферат диссертации размещены на официальных сайтах ВАК Министерства образования и науки РФ <http://www.vak.ed.gov.ru> и ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» www.kpfu.ru.

Автореферат разослан 16 октября 2013 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент



Р.М.Кундакчян

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Долгосрочная концепция социально-экономического развития российского государства в качестве одной из основных задач рассматривает сохранение и приумножение человеческого потенциала как ключевого фактора инновационно ориентированного роста и конкурентоспособности национальной экономики на международном уровне. Формирование и реализация устойчивых конкурентных преимуществ российского государства, которые будут определять вектор его развития в середине XXI века, обуславливают необходимость признания современным обществом приоритетов постиндустриального хозяйственного уклада, представленного наукоемкими высокотехнологичными видами экономической деятельности, что, в свою очередь, предполагает повышенное внимание к человеческим ресурсам, обеспечивающим в информационном обществе основную долю прироста совокупного дохода.

Человек и его способности традиционно выполняли ведущую роль в общественном воспроизводстве. Однако активизация процессов интеллектуализации и информатизации экономических отношений привела к качественным изменениям в содержании знаний, умений и навыков, а также процессов их реализации. Это нашло отражение, с одной стороны, в формировании прямой зависимости уровня благосостояния отдельного индивида и населения от объема и качества накопленного человеческого капитала, с другой стороны, в создании объективных предпосылок для непрерывного образования и саморазвития, обеспечивающих изменение содержания и рост производительности труда.

Становление информационного общества предопределило необходимость изменения парадигмы его поступательной динамики. В этой связи формирование теории человеческого капитала можно трактовать как первую попытку переосмысления роли человека в организации экономической деятельности. На рубеже XX-XXI вв. возникла настоятельная потребность в дальнейшем развитии представлений о человеческих ресурсах, подвергшихся качественным изменениям под влиянием процессов интеллектуализации, о методах организации труда, трансформировавшихся в результате внедрения информационно-коммуникационных технологий и становления сетевых образований, о роли государства в регулировании рынка труда, ориентированного на создание предпосылок для реализации способностей человека как ключевого фактора формирования конкурентных преимуществ национальной экономики в целом и входящих в его состав отдельных территориальных образований.

Присущие для человеческих ресурсов атрибутивные свойства, представленные знаниями, квалификацией, творческими и

предпринимательскими способностями, характеризуются высоким уровнем индивидуальности, что отличает их от других факторов производства. В этой связи рынок труда отличается по ряду свойств от рынка капитала и земли, которые должны учитываться при разработке мер государственного регулирования. При этом система государственного регулирования современного рынка труда в соответствии с потребностями постиндустриальной экономики должна быть ориентирована не столько на квалификацию работников как совокупность практических навыков и умений, сколько на их компетенции как функции человеческого капитала, что выступает формой реализации социально ориентированных личностных установок индивида. Высокий уровень индивидуализации носителей трудовых ресурсов, определяемый содержанием инвестиций в человеческий капитал, содержанием экономических, социальных, культурно-исторических, религиозных, психологических, демографических факторов, а также уровнем урбанизации обуславливает низкую эффективность централизованных мер регулирования рынка труда. В условиях поляризации национального экономического пространства и разграничения полномочий федеральных и региональных органов государственного управления возникают объективные и субъективные предпосылки для регионализации факторов развития рынка труда, что находит выражение в показателях его динамики. Так, по показателю экономической активности в 2012 г. более половины российских регионов имели показатели, близкие к среднероссийским (65% населения в возрасте 15-72 года), при этом сохранились две «полярные» группы – с высокой экономической активностью (северные и северо-восточные регионы нового освоения, а также агломерации федеральных городов (67-79%)), с пониженной экономической активностью (аграрные и депрессивные регионы Южного федерального округа и юга Сибири, некоторые области Черноземной зоны (55-62%)). Более ярко региональные диспропорции проявляются в показателе занятости, который находится в сильной зависимости от уровня экономического развития территории¹. Необходимость составления объективного прогноза состояния рынка труда и потребности в человеческих ресурсах, выявления особенностей управления человеческими ресурсами как особого фактора производства, недостаточная обоснованность инновационных методов и инструментария управления человеческими ресурсами в условиях поляризации экономического пространства и превращения регионов в самостоятельных агентов экономических отношений, - все это предопределило выбор темы диссертационного исследования, его теоретическую и практическую значимость.

¹ По данным Министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.rosmintrud.ru/> свободный. Проверено на 1.06.2013.

Степень разработанности проблемы. Теоретические и методические подходы к исследованию региональной экономики представлены в трудах Дж.Бортса, Х.Боса, Ж.Р.Бурдвилья, Д.Вайнштайна, Э.Венаблеса, Дж.Гаглера, А.Гильберта, Е.Глейзера, Х.Гирша, Ч.Джонса, Д.Дэвиса, Х.Зибберта, Л.Инна, П.Кругмана, Х.Ласуэна, Т.Мори, Г.Мюрдаля, Ф.Перру, П.Потье, Х.Ричардсона, Т.Свана, Я.Тинбергена, Дж.Фридмана, П.Хаггета, Т.Хагерстранда, Р.Холла и др. Глубокий и всесторонний анализ принципов территориальной организации экономики представлен в работах ряда российских ученых, среди которых - П.М.Алампиев, Л.В.Канторович, Н.Н.Колосовский, В.В.Леонтьев, А.Е.Пробст, С.Г.Струмилин, А.И.Татаркин и др. Формы и методы регионального регулирования социально-экономических процессов и явлений представлены в трудах В.А.Воротилова, А.Г.Гранберга, М.А.Гусакова, М.Ф.Замятина, С.В.Киселева, А.Е.Когута, И.А.Кузнецова, О.П.Литовки, Л.В.Маркина, И.С.Минко, М.С.Минтаирова, М.П.Посталюка, А.А.Румянцева, И.В.Скомарцева, И.И.Сигова и др. Региональные рынки факторов производства и источники их развития представлены в трудах П.Я.Бакланова, А.Д.Викторова, М.В.Глазырина, Л.К.Гуриевой, В.И.Дуженкова, В.В.Кулешова, Е.А.Монастырного, К.И.Плетнева, И.С.Цыпина и др. Среди исследователей проблем региональных социально-экономических систем необходимо отметить работы В.И.Видяпина, М.В.Степанова, Т.Г.Морозова, Ю.М.Дурдыева, В.Ф.Тихонова и др.

Вопросам управления человеческими ресурсами посвящены работы отечественных авторов, среди которых Т.Ю.Базаров, Т.А.Беркович, Б.М.Генкин, А.И.Добрынин, А.П.Егоршин, Б.Л.Еремин, Г.Г.Зайцев, И.В.Ильинский, А.Я.Кибанов, Ю.П.Кокин, Ю.Г.Одегов, Т.Г.Озерникова, Г.И.Сидунова, И.В.Сокольник, С.Г.Струмилин, В.А.Таран, Э.А.Уткин, Е.Д.Цыренова, П.Э.Шлендер, В.В.Щербин, Г.В.Щекин и др. Методология управления человеческими ресурсами, включая стратегические основы и теорию интеллектуального капитала, представлена в трудах М.Армстронга, Г.Блура, А.Бонда, Л.Смирчича и других зарубежных исследователей.

Начало исследованию концепцией человеческого капитала было положено в конце 50-х начале 60-х гг. XX века в трудах Г.Беккера и Т.Шульца. Положения теории человеческого капитала нашли развитие в трудах зарубежных авторов - Й.Бен-Порэта, М.Блауга, У.Боуэна, Э.Дженисона, Р.Лэйарда, Э.Лэзера, Дж.Минцера, Дж.Псахаропулоса, Ш.Розена, Ф.Уэлча, Б.Чизуика и др. Дальнейшее развитие положения теории человеческого капитала получили в работах российских экономистов - В.С.Автономова, В.С.Гойло, Л.С.Гребенева, С.А.Дятлова, И.В.Ильинского, М.М.Критского, Р.И.Капелюшниковой, В.Т.Смирнова и др. Анализ коммерциализации сферы образования и становления рынка образовательных услуг получил свое

развитие в трудах Н.Г.Багаутдиновой, В.И.Ерошина, Н.И.Литвиновой, В.А.Медведева, В.В.Чекмарева, Л.И.Якобсона и др.

На формирование системы управления региональным рынком труда существенное воздействие оказали положения, сформулированные в работах представителей различных школ менеджмента, среди которых М.Альберт, О.С.Виханский, И.Н.Герчикова, П.Друкер, М.Х.Мескон, Ф.Хедоури, Э.М.Коротков и др. Теоретические основы прогнозирования составляют труды таких авторов как И.В.Бестужев-Лада, Т.А.Дуброва, О.М.Писарева и др. Исследованию проблематики прогнозирования потребности в трудовых ресурсах региона посвящены работы С.Ю.Алашеева, С.М.Аракелян, З.А.Васильева, В.А.Гуртова, А.Г.Коровкина, Д.В.Маркова, Е.А.Питухина и др.

На развитие теории человеческих ресурсов существенное влияние оказала теория контрактов и контрактных отношений, представленная в трудах ученых-неоинституционалистов - А.Алчиана, Дж.К.Гэлбрейта, Г.Б.Клейнера, Р.Коуза, Д.Норта, Г.Саймона, Л.Тевена, О.Уильямсона и др.

В то же время, несмотря на многочисленные исследования, неоднозначным представляется понятийный аппарат и остаются недостаточно изученными формы и методы управления человеческими ресурсами в мезоуровневых социально-экономических системах, что обуславливает цель, задачи и структуру диссертационного исследования.

Цель диссертационной работы состоит в научном обосновании теоретико-методологического подхода к содержанию процессов регионализации факторов развития человеческих ресурсов, а также в разработке на основе полученных выводов практических рекомендаций относительно содержания форм и методов их регулирования в условиях современной российской экономики.

Реализация цели исследования предопределило постановку и решение следующих основных задач:

1. Представить трактовку категории «человеческие ресурсы территориального (регионального) образования» в соответствии с принципами, предметными границами, методологией и инструментарием неоинституциональной парадигмы.

2. Выявить институциональные ловушки функционирования рынка человеческих ресурсов.

3. Представить жизненный цикл человеческих ресурсов с учетом закономерностей формирования и реализации человеческого капитала.

4. Предложить модель развития регионального рынка человеческих ресурсов.

5. Разработать модели управления человеческими ресурсами и обосновать на основе их сопоставления метод компетенций как инструмент системы регионального управления.

6. Сформулировать методический подход к формированию механизма прогнозирования потребности в человеческих ресурсах в региональной экономике.

Объектом исследования выступают человеческие ресурсы во взаимосвязи с процессами регионализации национальной экономики.

Предметом исследования являются социально-экономические и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе регионализации факторов развития человеческих ресурсов в условиях современной российской экономики.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования стали труды ведущих отечественных и зарубежных специалистов, посвященные теории человеческого капитала, теории управления человеческими ресурсами, теории региональной экономики, а также исследования, раскрывающие принципы социально-экономического прогнозирования и программирования.

Всесторонний анализ процессов регионализации факторов развития человеческих ресурсов предопределил многоаспектный характер инструментария исследования, необходимость использования ряда специфических методов и приемов, взаимно дополняющих друг друга и позволяющих в полной мере решить поставленные научные задачи, а именно: методы системного, статистического, сравнительного исторического и логического анализа, экспертных оценок, трендового анализа, а также законы и принципы диалектики. Для иллюстрации полученных выводов использован метод графической визуализации фактологической информации.

Информационной базой исследования послужили сведения федеральных органов государственной статистики Российской Федерации (РФ) и их территориальных управлений, официальных статистических органов зарубежных государств, материалы Министерства экономического развития РФ, Министерства регионального развития РФ, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства труда и занятости населения Волгоградской области, Министерства образования и науки Волгоградской области, международных и отечественных общественных организаций, аналитических зарубежных компаний, материалы ПРООН, а также результаты, полученные автором в ходе собственных исследований.

Нормативно-правовую базу представляют законодательные акты и подзаконные документы по вопросам регулирования социальной сферы в Российской Федерации и Волгоградской области.

В процессе подготовки работы в качестве информационных источников были использованы монографии, коллективные работы, публикации в

периодической печати, материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы всемирной сети Интернет и др.

Содержание диссертационного исследования соответствует пункту 1. Общая экономическая теория: 1.1. Политическая экономия (экономика ресурсов (рынков капиталов, труда и финансов); роль и функции государства и гражданского общества в функционировании экономических систем) Паспорта ВАК Минобрнауки России специальности 08.00.01 – Экономическая теория; пункту 3. Региональная экономика: 3.16. Региональная социально-экономическая политика; анализ особенностей и оценка эффективности региональной экономической политики в Российской Федерации, федеральных округах, субъектах Федерации и муниципальных образованиях. 3.19. Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и муниципалитетах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов – природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др. Паспорта ВАК Минобрнауки России специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством.

Научная новизна диссертационной работы состоит в разработке теоретико-методологического подхода к содержанию процессов регионализации факторов развития человеческих ресурсов, а также в разработке на основе полученных выводов практических рекомендаций относительно содержания форм и методов их регулирования в условиях современной российской экономики, что детально выразилось в следующем:

По специальности 08.00.01 – Экономическая теория

1. Дано определение категории «человеческие ресурсы территориального (регионального) образования», трактуемых как совокупность стандартных, малоспециализированных и идиосинкразических активов, которые представлены способностями, знаниями, навыками и компетенциями индивидов-резидентов данной территории, вступающих в долгосрочные контрактные отношения с резидентами и нерезидентами с целью повышения ценности имеющихся активов (человеческого капитала) и (или) получения дополнительных доходов от их использования в будущем (человеческого потенциала) под влиянием мотивационных и стимулирующих факторов, выражающих человеческие потребности, что выступает условием формирования характеризующихся неконкурентностью локальных рынков труда и предопределяет необходимость участия государства в контрактных отношениях как агента институционального проектирования и субъекта инвестиций в человеческий капитал.

2. Выявлены институциональные ловушки функционирования рынка человеческих ресурсов как снижающий эффективность инвестиций в человеческий капитал устойчивых неэффективных институтов, в составе которых выделены: ловушка бедности, гендерная ловушка, ловушка монополии, ловушка неформального контракта, ловушка защитительных мер, реализация которых обуславливает неблагоприятный отбор и ограничивает инвестиции в специфический человеческий капитал.

3. Представлен жизненный цикл человеческих ресурсов, который в соответствии с закономерностями формирования и реализации человеческого капитала представлен как последовательная смена накопительной, продуктивной и результативной стадий, что позволяет выделить точки бифуркации, определяющие направление дальнейшего развития человеческий ресурсов и уровень эффективности инвестиций в человеческий капитал, а также сформулировать основные функции управления человеческими ресурсами и содержание мер институционального обеспечения в зависимости от стадий обеспечения жизненного цикла.

По специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)

4. Предложена модель развития регионального рынка человеческих ресурсов, в основе которой лежит системно-динамический подход к прогнозированию, что позволило обосновать необходимость имплантации в состав организационной структуры данного сегмента рынка центра прогнозирования потребности в человеческих ресурсах как агента институциональных изменений, обеспечивающего повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал с учетом особенностей институциональной среды региональной экономики на основе проведения анализа функциональных обязанностей всех субъектов рыночных отношений и обеспечения всех заинтересованных участников информацией о количестве и качестве вакансий как необходимой предпосылки разработки объективных прогнозов динамики человеческих ресурсов.

5. Разработаны процессная и функциональная модели управления человеческими ресурсами, на основе сопоставления которых предложен метод компетенций как инструмент системы управления, обеспечивающий эффективность региональных управляющих воздействий на человеческие ресурсы на всех этапах их жизненного цикла в современной российской экономике.

6. Сформулирован методический подход к формированию механизма прогнозирования потребности в человеческих ресурсах в региональной экономике, который основан на комбинации количественных и качественных методов и предполагает использование показателя коэффициента

восприимчивости, учитывающего изменение объемов промышленного производства в Российской Федерации и в отдельном субъекте Федерации.

Теоретическая и практическая значимость диссертационной работы заключается в уточнении и развитии понятийного аппарата, аналитического инструментария современной экономической науки с учетом процессов регионализации экономического пространства и изменений в содержании традиционных факторов производства. Теоретические выводы диссертации являются основой дальнейших исследований инструментария прогнозирования социально-экономических процессов в субъектах Федерации.

Основные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования могут быть использованы государственными органами регионального управления в ходе разработки методических подходов к разработке целевых и комплексных программ социально-экономического развития территории, а также в рамках формирования прогнозов социально-экономического развития государства с учетом изменения содержания и структуры человеческих ресурсов.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке учебных курсов по вузовским дисциплинам «Экономическая теория», «Региональная экономика», «Прогнозирование и планирование регионального развития» и др.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационной работы изложены, обсуждены и получили одобрение на международных, всероссийских, региональных, межвузовских конференциях в 2010-2012 гг., в том числе: научно-практической конференции с международным участием «Наука. Культура. Образование. Актуальные проблемы и перспективы развития (Волгоград, 2010), международной научно-практической конференции «Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики» (Саратов, 2010), IX международной научно-практической конференции «Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие» (Пенза, 2011) и др.

Автором опубликовано 8 печатных работ, общим объемом 2,65 п.л. (авт. - 2,55 п.л.), в том числе 4 статьи в журналах «Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия «Социально-экономические науки и искусство», «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса», «Известия Волгоградского государственного технического университета», входящих в перечень рекомендуемых ВАК России изданий для публикации материалов по докторским и кандидатским диссертациям.

Разработанные практические рекомендации внедрены и используются в деятельности департамента социально-экономического развития Министерства экономики, внешнеэкономических связей и инвестиций Волгоградской области, а также в учебном процессе ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет», что подтверждено справками о внедрении.

Структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, содержащих девять параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень разработанности проблемы в отечественной и зарубежной экономической литературе, определяется цель и задачи, предмет и объект, теоретическая и методологическая основа исследования, формулируются новизна и научно-практическая значимость диссертации, апробация результатов работы и ее структура.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования человеческих ресурсов и закономерностей их реализации в условиях регионализации российской экономики» показана эволюция представлений о содержании человеческих ресурсов, обоснована авторская трактовка ключевых категорий исследования, представлены этапы жизненного цикла развития человеческих ресурсов, выделены источники формирования и формы реализации человеческих ресурсов в условиях регионализации российской экономики.

Во второй главе «Состояние и перспективы развития рынка человеческих ресурсов в условиях современной российской экономики» проводится анализ состояния рынка человеческих ресурсов и системы управления им, обоснованы инновационные методы управления человеческими ресурсами с учетом особенностей региональных образований.

В третьей главе «Разработка прогнозов изменения потребности в человеческих ресурсах в российских регионах» представлен методический подход к формированию прогнозов потребности в человеческих ресурсах региона и проведена апробация авторских предложений на материалах Волгоградской области.

В заключении сформулированы основные выводы и результаты диссертационной работы.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

По специальности 08.00.01 – Экономическая теория

1. Дано определение категории «человеческие ресурсы территориального (регионального) образования».

В соответствии с принципами неоклассической концепции, в работе выделяются имущественные (представленные землей и капиталом) и человеческие (представленные трудом и предпринимательскими способностями) ресурсы, которые в рамках воспроизводственного процесса превращаются в факторы производства. Использование системного подхода предполагает необходимость рассмотрения ресурсов во взаимосвязи друг с другом и с факторами внешней среды, определяющих выбор эффективных комбинаций и условия трансформации факторов производства в источник абсолютных и относительных преимуществ носителей (субъектов хозяйствования, территории). Отличием человеческих ресурсов от имущественных выступает их относительная ограниченность как следствие формирования креативного потенциала их носителей под влиянием интеллектуализации процесса накопления человеческого капитала. В свою очередь, человеческий капитал трактуется как составляющая человеческих ресурсов, как совокупность стандартных малоспециализированных и идиосинкразических активов, которые представлены способностями, знаниями, навыками и компетенциями индивидов-резидентов. Стандартные активы формируются вследствие приобретения их носителями общеобразовательных знаний и умений, малоспециализированные активы формируются вследствие реализации относительно редких способностей и приобретения их носителями специальных знаний и умений, идиосинкразические активы формируются вследствие реализации уникальных способностей и приобретения их носителями уникальных профессиональных компетенций (ключевых компетенций). Реализация человеческого капитала обеспечивает формирование добавленной стоимости (экономической и (или) социальной) и, одновременно, выступает фактором его накопления, поскольку ведущей формой предпринимательской организации в условиях экономики знания становится обучающаяся организация, предполагающая постоянное приобретение знаний и умений как отдельными индивидами, так и всеми сотрудниками. Нереализованная на данном этапе развития экономических отношений совокупность способностей, знаний, навыков и компетенций, обеспечивающая при наличии определенных внешних и внутренних факторов получение потока доходов от их использования в будущем, составляет содержание человеческого потенциала. Совокупность перечисленных свойств человеческого капитала, человеческого потенциала и их носителей - резидентов данной системы, определенные набором ее атрибутивных институциональных свойств, трактуются в работе как человеческие ресурсы.

В соответствии с классификацией типов экономических процессов Г.Б.Клейнера в работе представлена классификация человеческих ресурсов, в составе которых выделены человеческие ресурсы в масштабах мировой

экономики, национальной экономики, региональной экономики, экономики предприятия и наноэкономики. Рынок человеческих ресурсов характеризуется высоким уровнем неопределенности, что обусловлено содержанием объекта рыночных отношений, который относится к числу опытных активов, т.е. его латентные характеристики и системные свойства реализуются в процессе реализации при формировании определенной совокупности объективных и субъективных предпосылок. При этом ряд латентных свойств определяется институциональной средой функционирования его носителей, а именно: формальными (нормативно-правовые акты) и неформальными (культурно-исторические, религиозные, этнические обычаи и традиции), что обуславливает фрагментацию по территориальному признаку и стратификацию рынка человеческого капитала. Подобная локализация закрепляется в современной России низким уровнем мобильности носителей человеческого капитала, обусловленного состоянием институциональной среды и инфраструктурного комплекса. Государство выступает на данном рынке в качестве субъекта контрактных отношений с участием носителей человеческого капитала (государственные образовательные учреждения, государственные (муниципальные) унитарные предприятия как работодатели и др.), в качестве субъекта институционального проектирования данного рынка или в качестве третьей стороны при разрешении конфликтов, возникающих в рамках исполнения неполных контрактов. При этом регионализация единого экономического пространства обуславливает приоритетную роль локальных институтов, которые могут выполнять функцию развивающую (институты, способствующие инвестициям в человеческий капитал со стороны домохозяйств, предпринимателей и государства), регулирующую (институты, обуславливающие формирование человеческого капитала в соответствии инновационным вектором развития экономики), запрещающую (институты, препятствующие доступу к образованию – институциональная ловушка бедности), регламентирующую (институты, определяющие требования к качеству человеческого капитала). Отсутствие или низкая эффективность подобных институтов в современной российской экономике приводит к диспропорциям между спросом со стороны работодателей и предложением образовательных услуг, к снижению качества человеческого потенциала, к закреплению и самовоспроизводству неэффективных норм (институциональная ловушка). Все это доказывает необходимость учета территориальных факторов развития человеческих ресурсов, которые сформировались в условиях регионализации единого экономического пространства.

Наличие институтов, обеспечивающих эффективную контрактацию с участием носителей человеческого капитала, выступает условием отклонения

факторных доходов от предельного продукта, что принимает форму ренты. Подобный рентный доход присваивается носителями малоспециализированных и идиосинкразических активов, выступает фактором усиления инновационной направленности вектора развития территории размещения, способствует формированию неконкурентных рынков труда, ведет к снижению уровня рыночной неопределенности, риска безработицы, а также обеспечивает Парето-оптимальное распределение дохода. Интегральным показателем эффективности реализации человеческих ресурсов выступает повышение качества и уровня жизни населения данного территориального образования.

2. Выявлены институциональные ловушки функционирования рынка человеческих ресурсов как снижающий эффективность инвестиций в человеческий капитал устойчивых неэффективных институтов.

Рынок человеческих ресурсов характеризуется наличием ряда неэффективных институтов, которые препятствуют формированию и эффективной реализации человеческого капитала, что, в свою очередь, обуславливает неэффективное распределение ресурсов, сдерживает экономический рост, нарушает баланс между экономической и социальной эффективностью системы. В то же время для отдельного экономического агента данный институт является эффективным, что обеспечивает его устойчивость в долгосрочном периоде. Институциональные ловушки взаимодействуют друг с другом и создают синергетический эффект торможения поступательной динамики социально-экономических процессов. К числу подобных ловушек относится ловушка бедности, которая проявляется в том, что при низком уровне дохода домохозяйств отсутствуют объективные возможности для инвестиций в человеческий капитал, представленного исключительно стандартными активами, что, в свою очередь, становится причиной ограниченности направлений его реализации и низкого уровня доходности инвестиций. Тем самым, исключается возможность для носителя человеческого капитала изменить уровень и качество жизни. При высокой доле населения с низким уровнем доходов в рамках территориального образования ловушка бедности становится неэффективным институтом регионального уровня.

Гендерная ловушка представлена институтами, препятствующими снижению гендерной нагрузки на экономически активное население. Гендерная нагрузка на экономически активное население представляет собой долю неработающих женщин в общей численности экономически активного населения. В качестве подобных институтов выступают нормы, препятствующие равному доступу мужчин и женщин к получению образования, к трудоустройству, а также определяющие различия в оплате труда по гендерному признаку и др. Результатом действия подобных

институтов выступает низкий удельный вес женщин в органах государственной власти и местного самоуправления при их концентрации на низших уровнях иерархической лестницы, феминизация бедности, что находит отражение в увеличении удельного веса женщин среди той части населения, которая находится к числу малообеспеченного, отраслевые диспропорции по численности экономически активных женщин. При формировании гендерной ловушки особую роль играют этнические, религиозные, культурно-исторические особенности территории проживания, что подтверждает необходимость проектирования локальных институтов с целью обеспечения поступательной динамики человеческих ресурсов.

Ловушка монополии заключается в том, что монопрофильная ориентация экономики региона, градообразующие предприятия определяют состояние рынка образовательных услуг и состав инвестиций в человеческий капитал, что находит отражение в отраслевой ориентации образовательных организаций. Тем самым в условиях низкой мобильности носителей человеческого капитала ограничивается выбор профессиональной принадлежности и сферы применения человеческого капитала. В этой связи повышается роль региональных органов управления, которые имеют возможность принять участие в разработке государственного образовательного заказа, целью которого является целевая контрактная подготовка на бюджетной основе в пределах государственных образовательных программ высшего профессионального образования для специалистов отраслей экономики и социальной сферы региона по наиболее востребованным на рынке труда специальностям и закреплению их на предприятиях данного региона. При этом в ходе разработки подобного программного документа целесообразно учитывать необходимость выхода из монополической ловушки.

Ловушка неформального контракта обусловлена тем, что человеческие ресурсы как особый вид активов предполагают неполный характер контрактных отношений, заключаемых между их носителем и работодателем, которые приобретают неявный характер, если формализуются лишь рамочные условия, тогда как существенные условия (заработная плата, организация трудовой деятельности) определяется в рамках неявных соглашений. При этом такой контракт носит самоподдерживающийся характер, т.е. существует до тех пор, пока он выгоден обеим сторонам. Заработная плата, выплачиваемая без заключения формального контракта или выплачиваемая сверх суммы, указанной в формальном контракте с целью снижения налогового бремени на работодателя, выступает основой неформальных контрактов в российской экономике.

Ловушка защитительных мер связана с тем, что нормы российского трудового законодательства в большей степени соответствуют принципам

функционирования индустриальной экономики, которая характеризовалась массовым производством и преобладанием стандартного человеческого капитала. Это предполагало слабость конкуренции между носителями человеческого капитала, коллективные формы трудовых отношений (контрактов), высокую роль профсоюзов, четкое разграничение рабочего и свободного времени. Для постиндустриальной экономики, которая характеризуется индивидуализацией производства, активную индивидуальную конкуренцию при наличии распределенной формы организации трудового процесса и отсутствии четкого разграничения рабочего и свободного времени, индивидуальные формы трудовых отношений (контрактов), в которых роль профсоюзов представляется несущественной. Высокий уровень защитительных механизмов содержания контрактов на рынке человеческих ресурсов приводит к неблагоприятному отбору, т.е. высокий уровень гарантий занятости и защиты от увольнений приводит к расторжению по инициативе носителей специфического человеческого капитала и заключение ими контрактов с работодателями, которые предлагают более высокий уровень оплаты труда при низких защитительных гарантиях. В свою очередь, носители стандартного человеческого капитала вступают в контрактные отношения, характеризующиеся высоким уровнем защиты от увольнений, при этом возникающая упущенная выгода работодателя компенсируется низким уровнем оплаты труда работника. Непрерывность стажа трудовой деятельности в условиях ограниченности информации не выполняет роль рыночного сигнала, свидетельствующего о накоплении значительного объема специфического капитала. Тем самым, снижается эффективность инвестиций в человеческий капитал. Роль государства заключается в создании предпосылок для индивидуализации контрактных отношений с участием территориальных организаций профсоюзов и с учетом содержания специфических человеческих ресурсов.

3. Представлен жизненный цикл человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы, как и все системы, характеризуются собственным жизненным циклом, который представляет собой последовательную смену стадий. Каждая из стадий жизненного цикла, согласно И.Адизесу, характеризуется определенными противоречиями, разрешение которых происходит за счет внутренних возможностей системы или под влиянием внешнего воздействия, вызывающих изменение ее существенных характеристик. Соотнесение особенностей человеческих ресурсов с динамикой показателя эффективности инвестиций в человеческий капитал позволяет выделить стадии рождения, обучения, для которых характерна нулевая отдача от инвестиций в человеческий капитал при доминировании среди них инвестиций в образование, медицинское обслуживание и культуру; стадии продвижения и

обучения, для которых характерна максимальная отдача от инвестиций в человеческий капитал при доминировании среди них инвестиций в образование в обеспечении мобильности; стадия истощения, для которой характерно снижение инвестиций в человеческий капитал при доминировании среди них инвестиций в медицинское обслуживание и культуру. Модель жизненного цикла человеческих ресурсов во взаимосвязи с сопряженными с ними категориями представлена на рис. 1.

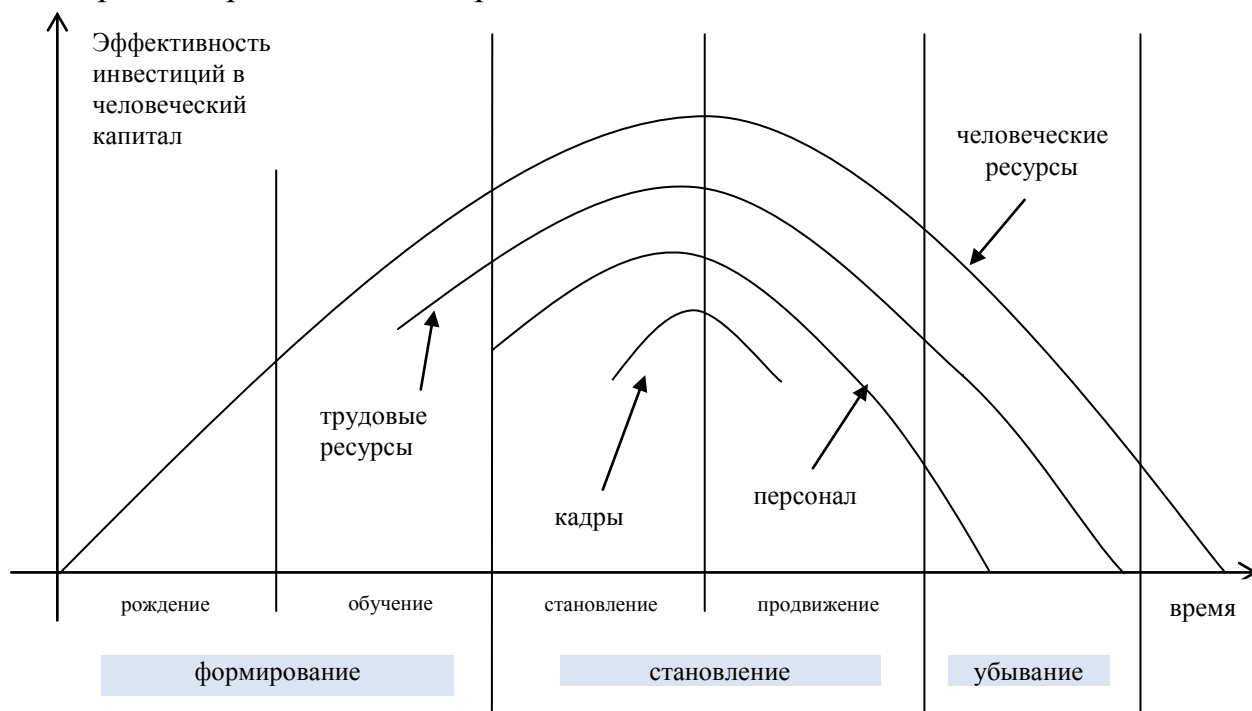


Рис. 1. Жизненный цикл человеческих ресурсов

Исследование показывает, что существует два типа жизненного цикла человеческих ресурсов – фактический и оптимистический. Фактический тип предполагает резкое снижение эффективности инвестиций в человеческий капитал на стадии истощения, что приводит к нулевой или отрицательной отдаче. Оптимистический тип предполагает постепенное снижение уровня эффективности инвестиций в человеческий капитал при сохранении последнего.

Представляется возможным применить положения теории жизненного цикла системы к человеческим ресурсам территории, что позволяет сформулировать доминирующие функции управления человеческими ресурсами, которые выполняются государством с учетом стадий цикла, а также определения форм институционального обеспечения цикла.

По специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)

4. Предложена модель развития регионального рынка человеческих ресурсов.

В работе предложена модель (рис. 2), которая определяет факторы сбалансированности фактического и нормативного количества наемных работников как носителей человеческих ресурсов в региональной экономике.

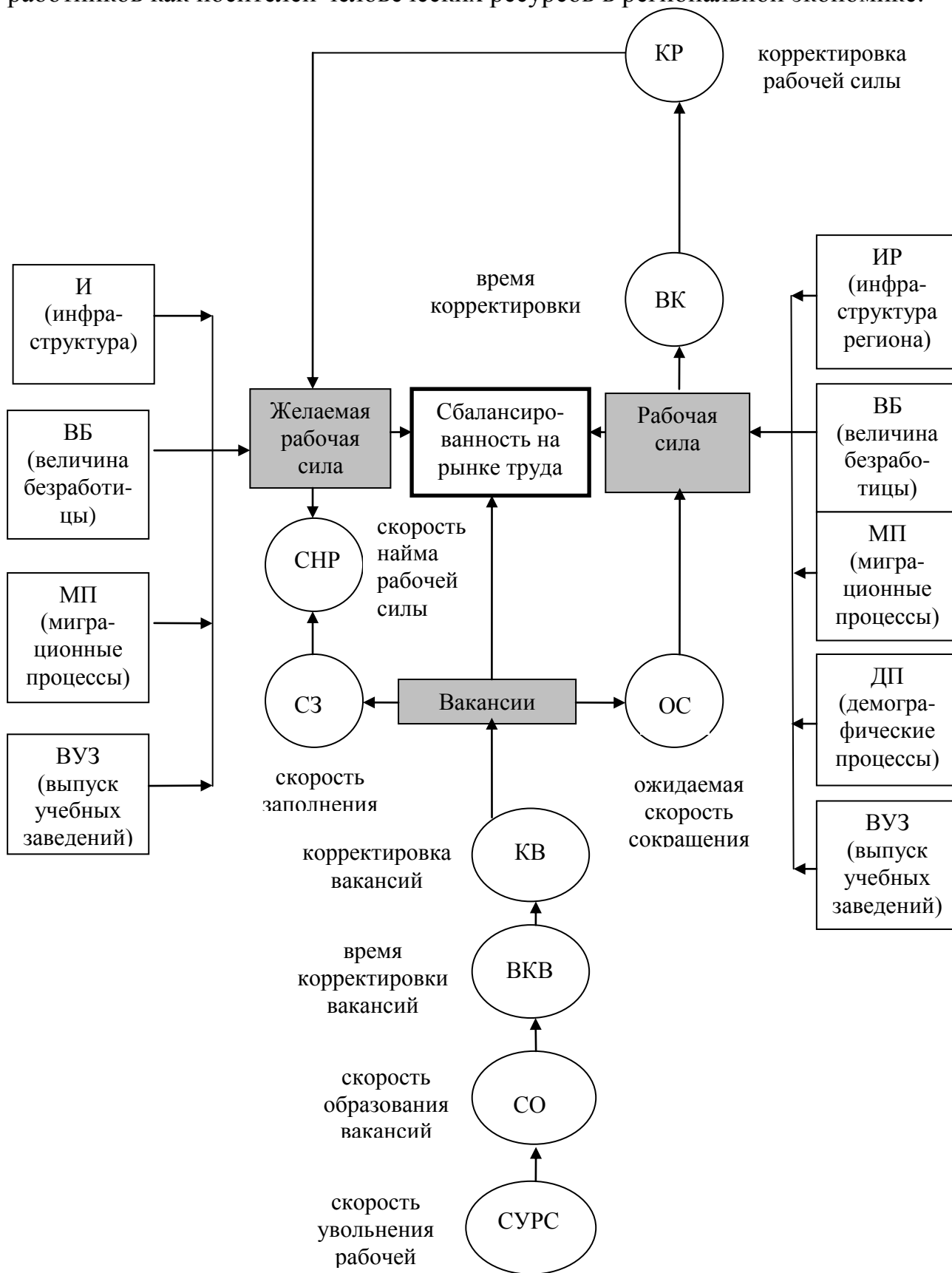


Рис. 2. Модель развития регионального рынка труда.

Использование данной модели позволит определить величину спроса и предложения наемных работников на рынке труда; разработать целевые ориентиры подготовки и переподготовку специалистов; обеспечить динамическое равновесие на рынке труда. На основе этой модели кадровобразующие структуры и учебные заведения могут планировать свою деятельность на среднесрочный и долгосрочный периоды.

5. Разработаны процессная и функциональная модели управления человеческими ресурсами, на основе сопоставления которых предложен метод компетенций как инструмент системы управления, обеспечивающий эффективность региональных управляющих воздействий на человеческие ресурсы на всех этапах их жизненного цикла в современной российской экономике.

Процесс управления человеческими ресурсами определяется как целенаправленное воздействие субъектов управления на человеческие ресурсы на всех этапах их жизненного цикла (рис. 3).

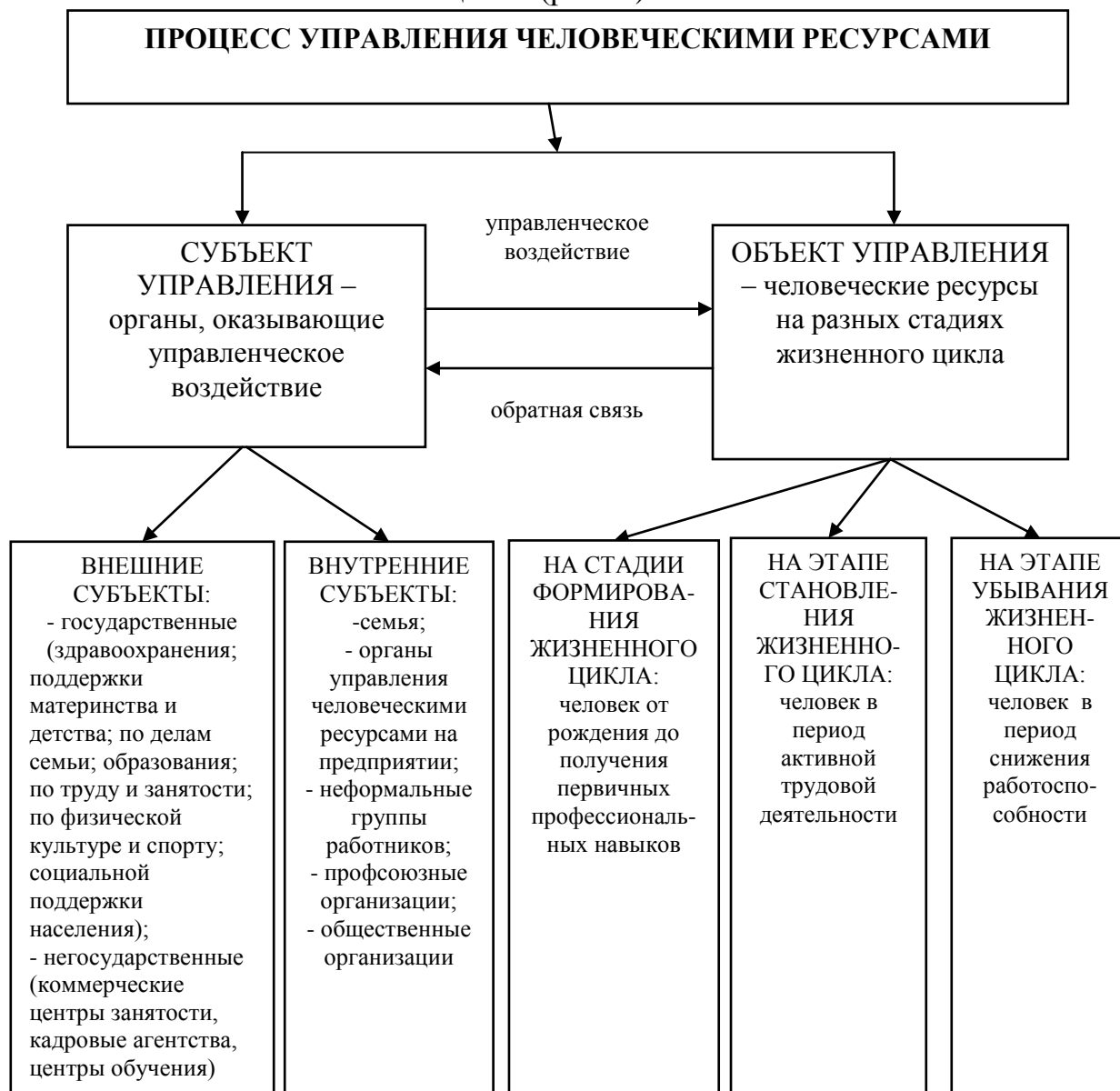


Рис. 3. Процессная модель управления человеческими ресурсами

Систему управления человеческими ресурсами можно рассматривать как совокупность непрерывно действующих и взаимосвязанных функций планирования, организации, мотивации и контроля (рис. 4).

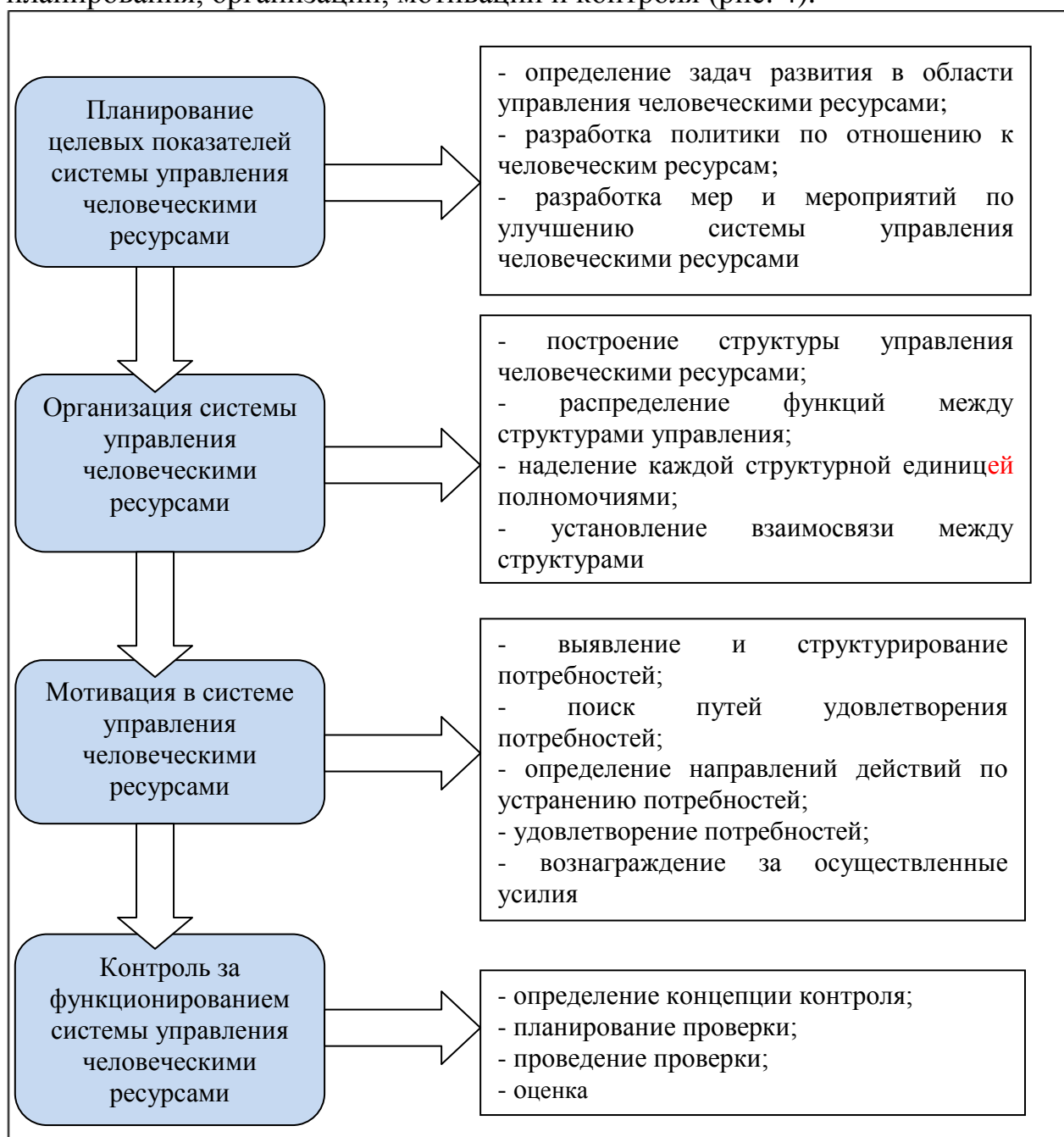


Рис. 4. Функциональная модель управления человеческими ресурсами

Индикаторами результативности функционирования системы управления человеческими ресурсами выступают число занятых, уровень безработицы, производительность труда и уровень оплаты труда, состояние условий труда, показатели производственного травматизма и др. Проведенное в работе исследование динамики индикаторов результативности функционирования системы управления человеческими ресурсами в Волгоградской области позволило сделать вывод, что данный регион находится в середине ряда

значений Южного федерального округа, что может свидетельствовать о необходимости дальнейшего развития системы управляющих воздействий и использования инновационного инструментария. К числу подобных инструментов относится предлагаемый в работе метод компетенций, который может быть использован в ходе отбора и найма работников, обучения и развития, оценке эффективности работы сотрудников. Использование указанного метода как инструмента управления человеческими ресурсами регионального образования предполагает необходимость формирования системы образования, ориентированной на развитие ключевых, личностных и профессиональных компетенций, то есть способности выпускников образовательных организаций работать эффективно. Федеральные государственные образовательные стандарты, утвержденные и введенные в действие с 1.01.2010 г., построены в соответствии с подобным подходом, что предполагает включение в учебные планы вариативной части, разрабатываемой с учетом особенностей социально-экономического развития региона, а также составление государственного образовательного заказа на подготовку специальностей высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) «бакалавр» и «магистр» с учетом региональных потребностей. Тем самым обеспечивается системность обучения, которое строится на потребностях, выявленных посредством метода компетенций в противоположность простой передаче знаний и умений. Выбор и найм сотрудников предполагает необходимость оценки присущих им компетенций и потенциала их развития, что обуславливает необходимость развития системы консультационных услуг по вопросам внедрения метода компетенций для организаций региона через создание ассесмент-центров; организация аттестации и подготовки кадров; организации конкурсов лучших по профессии; прогнозирование необходимых компетенций для региона; создание финансового механизма повышения уровня компетентности специалистов.

6. Сформулирован методический подход к формированию механизма прогнозирования потребности в человеческих ресурсах в региональной экономике.

В основу расчета потребности в человеческих ресурсах положена методика Сидуновой Г.И., которая предполагает расчет коэффициента чувствительности, учитывающего изменения объемов промышленного производства в Российской Федерации и в отдельном субъекте Федерации. Данная методика трансформирована с учетом развития теории прогнозирования, изменения методологии сбора и обработки статистической информации и адаптирована к предмету научного исследования.

Этапы прогнозирования потребности в человеческих ресурсах региона включают: анализ динамики промышленного производства РФ по видам экономической деятельности; анализ динамики промышленного производства субъекта РФ по видам экономической деятельности; расчет коэффициента восприимчивости; определение прогноза развития промышленного производства субъекта РФ; расчет величины восприимчивости численности человеческих ресурсов к изменению объемов промышленного производства по субъекту РФ; расчет прогнозной дополнительной потребности в человеческих ресурсах в промышленном производстве субъекта РФ.

Расчет потребности в человеческих ресурсах проведен на материалах на Волгоградской области.

Коэффициент восприимчивости рассчитан с использованием следующей формулы:

$$K_{вр} = \frac{K_{р по региону}}{K_{р по РФ}} \text{ или } K_{вс} = \frac{1}{K_{вр}}, \quad (1)$$

где $K_{вр}$ - коэффициент восприимчивости, рассчитываемый при увеличении объемов отгруженных товаров (выполненных работ и услуг) по отдельным видам экономической деятельности;

$K_{вс}$ - коэффициент восприимчивости, рассчитываемый при падении объемов отгруженных товаров (выполненных работ и услуг) по отдельным видам экономической деятельности;

$K_{р по РФ}$ - рост объемов отгруженных товаров по видам экономической деятельности по Российской Федерации;

$K_{р по региону}$ - рост объемов отгруженных товаров по видам экономической деятельности по региону.

Для качественного прогноза человеческих ресурсов необходимо ввести в анализ корректирующий коэффициент восприимчивости.

Величина восприимчивости человеческих ресурсов определяется по следующим зависимостям:

$$ВЧР = \frac{ЧЧР}{ОП}; \overline{ВЧР} = \sum_{i=1}^n \frac{ЧЧР_i}{ОП_i}, \quad (2)$$

где ВЧР – восприимчивость численности человеческих ресурсов к изменению объемов производства за определенный i -тый год;

$\overline{ВЧР}$ - средняя величина восприимчивости численности человеческих ресурсов к изменению объемов производства за определенный период;

ЧЧР - численность человеческих ресурсов или прирост численности в процентах за год;

ОП - объем производства или прирост объема производства в процентах

за год;

n - количество лет в анализируемом периоде.

Результаты расчетов коэффициента восприимчивости представлены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика коэффициента восприимчивости численности человеческих ресурсов к изменению объемов промышленного производства по Волгоградской области за 2010-2012 гг.

Показатели	Годы		
	2010	2011	2012
Численность человеческих ресурсов в промышленном производстве (тыс. чел.)	203,7	168,4	161,3
Коэффициент роста (снижения) численности человеческих ресурсов (к предыдущему году)	1	0,83	0,96
Коэффициент роста (снижения) объема промышленного производства	1	0,90	1,05
Коэффициент восприимчивости численности человеческих ресурсов к изменению объемов производства	-	0,92	0,91
Средняя величина восприимчивости за 3 года	-	-	0,92

Учет коэффициента восприимчивости позволил провести расчет дополнительной потребности в человеческих ресурсах в промышленном производстве Волгоградской области (таблица 2).

Таблица 2

Прогноз дополнительной потребности в человеческих ресурсах в промышленном производстве Волгоградской области в 2013 г.

Виды экономической деятельности	Прирост потребности, %
Промышленность	+3,8
Добыча полезных ископаемых	+0,7
Обрабатывающие производства	+5,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	+1,4

Применение предложенной методики позволит построить обоснованный прогноз не только количественных потребностей в человеческих ресурсах в региональном образовании, но и их качественных характеристик. В рамках решения данной задачи целесообразно создание нового органа в системе регионального управления, представленного центром стратегического развития человеческих ресурсов. Подобный орган должен выполнять следующие функции: исследование объема спроса и предложения на рынке труда; мониторинг трудоустройства выпускников вузов; обоснование прогноза подготовки специалистов с высшим образованием; обмен информации с федеральными и региональными министерствами образования и науки, центрами занятости, кадровыми агентствами, высшими учебными заведениями, работодателями и другими заинтересованными сторонами; консультационные

услуги для высших учебных заведений, абитуриентов, работодателей. Центр стратегического развития человеческих ресурсов может быть образован в субъектах Федерации при территориальных органах Министерства труда и социальной защиты РФ. Для эффективной работы данного центра необходимо обеспечить согласованные действия между всеми участниками рынка труда. Координация действий всех участников возможно путем подписания всеми сторонами территориального соглашения между ними, что обеспечивает действенность региональной политики на рынке труда и повышение уровня и качества жизни населения региона.

III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

1. Наумова Е.Ю. Системно-динамический подход к прогнозированию и управлению человеческими ресурсами региона / Е.Ю.Наумова, Г.И.Сидунова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). 0,3 п.л. (авт. – 0,25 п.л.)

2. Наумова Е.Ю. Прогнозирование потребности в человеческих ресурсах Волгоградской области/ Е.Ю.Наумова // Известия Волгоградского государственного социально-педагогического университета. Серия «Социально-экономические науки и искусство». 2012. №3(67). 0,5 п.л.

3. Наумова Е.Ю. К вопросу определения понятия «человеческие ресурсы» / Е.Ю.Наумова // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия «Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива)». 2012. № 7 (94). 0,4 п.л.

4. Наумова Е.Ю. Состав трудового потенциала на разных экономических уровнях/ Е.Ю.Наумова, Г.И.Сидунова //Известия Волгоградского государственного социально-педагогического университета. Серия «Социально-экономические науки и искусство». 2012. №9(73). 0,3 п.л. (авт. – 0,25 п.л.)

Публикации в журналах и сборниках научных трудов, материалах конференций:

5. Наумова Е.Ю. Управление человеческими ресурсами как основа формирования инновационной стратегии развития организации / Е.Ю.Наумова // В кн. Наука. Культура. Образование. Актуальные проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам научно-практической конференции с международным участием. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2010. 0,25 п.л.

6. Наумова Е.Ю. Необходимость институциональных изменений на региональном рынке труда / Е.Ю.Наумова // Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики: материалы международной научно-практической конференции. – Саратов: КУбик, 2010. 0,25 п.л.

7. Наумова Е.Ю. Инновационные методы управления человеческими ресурсами высшими учебными заведениями / Е.Ю.Наумова // Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие: сборник статей IX международной научно-практической конференции. - Пенза: РИО ПГСХА, 2011. 0,25 п.л.

8. Наумова Е.Ю. Жизненный цикл развития человеческих ресурсов в социально-экономической системе/ Е.Ю.Наумова // Электронный научно-образовательный журнал ВГСПУ «Грани познания». www.grani.vspu.ru. 2012. №2(16). 0,4 п.л.