

Солодухина Ольга Ивановна

аспирант кафедры таможенного дела
и мировой экономики
Юго-Западного государственного университета

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация:

В статье представлены основные результаты разработки механизма управления человеческим капиталом. Предложено определение понятия «человеческий капитал». Делается вывод о том, что реализация разработанного механизма позволит решить проблемы формирования и использования человеческого капитала и будет способствовать углублению взаимодействия органов государственной власти, предприятий и организаций, образовательных учреждений.

Ключевые слова:

человеческий капитал, управление человеческим капиталом, социально-экономическое развитие территорий, целевые индикаторы, эффективность.

Solodukhina Olga Ivanovna

PhD student, Customs Affairs
and World Economy Department,
South-Western State University

THE MECHANISM OF MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL FORMATION AND USE

Summary:

The article presents the main results of the development of the human capital management mechanism. A definition of the human capital concept is suggested. It is concluded that implementation of the developed mechanism would solve the problems of formation and use of the human capital and contribute to the deepening of cooperation of public authorities, educational institutions, businesses and organizations.

Keywords:

human capital, human capital management, socio-economic development of territories, target indicators, efficiency.

Развитие постиндустриального общества в современных экономических и политических условиях, необходимость роста объемов и эффективности производства конкурентоспособной по цене и качеству продукции приводят к возрастанию роли и значимости человеческого фактора в аспекте использования человеческого капитала как главной производительной силы в функционировании и развитии социально-экономических систем. Эффективность развития экономики государств и отдельных регионов в значительной мере зависит от инвестирования средств в формирование человеческого капитала и уровня его использования. Это подтверждает мнение о том, что главным конкурентным преимуществом экономики России является человеческий капитал, на качественном формировании и использовании которого базируется повышение эффективности социально-экономического развития.

Значимость повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала определяет необходимость разработки механизма управления этим процессом, который определяется нами как совокупность инструментов и способов воздействия на человеческий капитал, которые используют органы государственной власти в целях повышения темпов экономического роста и инновационного развития.

Реализация механизма управления человеческим капиталом должна способствовать решению следующих основных задач:

- создание условий для формирования человеческого капитала;
- создание условий для эффективной реализации человеческого капитала [1].

Результативность решения указанных задач в значительной степени зависит от взаимодействия субъектов управления, между которыми устанавливается сложная система отношений (таблица 1).

На протяжении обозначенных этапов происходит увеличение числа субъектов управления, которые оказывают влияние на эффективность формирования и использования человеческого капитала.

Ведущую роль в управлении процессами формирования и использования человеческого капитала выполняют органы государственной власти. Цели и задачи функционирования этих учреждений направлены на совершенствование структурных элементов человеческого капитала (образования, здравоохранения, социального обеспечения и т. д.) [2]. Реализуемые функции органов государственной власти направлены в большинстве случаев на сохранение и поддержание социальной инфраструктуры, образования, здравоохранения, социальной защиты населения.

Таблица 1 – Взаимодействие элементов механизма управления человеческим капиталом

Этап	Субъект управления	Цель	Задачи
Разработка стратегических прогнозов состояния структуры рынка труда региона	Органы государственной власти (Минтруда)	Определение потребностей рынка труда в специалистах	– Получение достоверных данных о прогнозных значениях спроса и предложения на рынке труда; – распределение бюджетных мест в образовательных учреждениях с учетом полученных прогнозных значений
Разработка предложений и рекомендаций по обучению и желаемому уровню профессиональной подготовки специалистов	Предприятия и организации, образовательные учреждения всех уровней образования	Повышение эффективности взаимодействия предприятий и образовательных учреждений	– Разработка образовательных стандартов с учетом предложений предприятий и организаций; – углубление взаимодействия предприятий и образовательных учреждений
Формирование общего человеческого капитала с обязательным использованием результатов, полученных на предыдущих этапах	Образовательные организации всех уровней образования, учреждения здравоохранения, неформальные институты, семья	Формирование общих знаний, умений и навыков	– Накопление образовательного потенциала; – подготовка специалистов с учетом современных требований предприятий и организаций
Использование общего человеческого капитала и формирование специфического человеческого капитала	Службы занятости, предприятия и организации, учреждения, осуществляющие переподготовку и повышение квалификации, учреждения здравоохранения, неформальные институты, семья	Повышение квалификации работников в целях профессионального роста, формирование общих и специальных знаний и умений и их реализация в профессиональной деятельности	– Реализация общего человеческого капитала; – формирование специального человеческого капитала; – создание и сохранение рабочих мест; – овладение профессией, переподготовка и повышение квалификации; – поддержание уровня жизни населения

Алгоритм реализации механизма управления человеческим капиталом включает несколько этапов:

Первый этап. Анализ направлений социально-экономического развития территории и определение его приоритетов. Завершающим шагом данного этапа является организация управления человеческим капиталом с учетом стратегии развития территории.

Второй этап. Оценка эффективности формирования и использования человеческого капитала в соответствии с целевыми индикаторами. Формирование совокупности показателей для оценки эффективности указанных процессов осуществляется в зависимости от подхода к определению человеческого капитала (например, как совокупности расположенных на территории человеческих ресурсов, обладающих запасом знаний, умений, практических навыков, творческих и мыслительных способностей, мотиваций, морально-нравственных принципов и культурного развития, которая вовлечена в воспроизводственные процессы в социально-экономических системах территории, направленные на обеспечение ее устойчивого развития). За основу расчета интегральных показателей целесообразно брать официально признанные данные, сгруппированные в соответствии со структурными элементами человеческого капитала, которыми являются: капитал здоровья, капитал образования, социальный капитал, морально-нравственный капитал.

Значение структурных элементов, характеризующих уровень формирования и использования человеческого капитала, предлагается определять путем расчета средней арифметической соответствующих факторных и результативных показателей.

Для комплексной оценки формирования человеческого капитала предлагается использовать интегральный показатель, определяемый как корень четвертой степени из произведения значений всех четырех сформированных структурных элементов человеческого капитала:

$$I_{\text{чк}\phi} = \sqrt[4]{I_{\text{ко}\phi} * I_{\text{кз}\phi} * I_{\text{ск}\phi} * I_{\text{мнк}\phi}}$$

где $I_{\text{чк}\phi}$ – сформированный человеческий капитал,

$I_{\text{ко}\phi}$ – сформированный капитал образования,

$I_{\text{кз}\phi}$ – сформированный капитал здоровья,

$I_{СК\phi}$ – сформированный социальный капитал,

$I_{МНК\phi}$ – сформированный морально-нравственный капитал [3].

Расчет интегрального показателя реализации человеческого капитала необходимо осуществлять, используя следующую формулу:

$$I_{ЧКр} = \sqrt[4]{I_{КОр} * I_{КЗр} * I_{СКр} * I_{МНКр}},$$

где $I_{ЧКр}$ – реализованный человеческий капитал региона,

$I_{КОр}$ – реализованный капитал образования,

$I_{КЗр}$ – реализованный капитал здоровья,

$I_{СКр}$ – реализованный социальный капитал,

$I_{МНКр}$ – реализованный морально-нравственный капитал [4].

Необходимость использования данного подхода обусловлена тем, что структурные элементы человеческого капитала представляют собой систему показателей, находящихся в сложной взаимозависимости. При значениях целевых индикаторов, не соответствующих плановым, принимается решение о повышении результативности формирования и использования человеческого капитала.

Третий этап. Анализ и выявление причин отклонения фактических значений целевых показателей от плановых и определение форм и методов повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала, предусматривающих разработку мероприятий по достижению целевых индикаторов, утверждение программы реализации и определение бюджета комплекса мероприятий. На данном этапе возможно возникновение необходимости дополнительного анализа особенностей социально-экономического развития территории в целях уточнения стратегии управления человеческим капиталом [5]. Таким образом, возникает связь между всеми этапами.

Четвертый этап. Прогноз эффекта от оптимизации формирования и использования человеческого капитала. В случае если прогнозируемый эффект соответствует планам субъекта управления, осуществляется анализ и оценка эффективности реализации мероприятий управления человеческим капиталом и контроль за реализацией разработанных мероприятий.

Реализация разработанного механизма приведет к повышению эффективности формирования и использования человеческого капитала территорий, что влечет за собой формирование индивида, отвечающего следующим требованиям:

– адаптивность к постоянным изменениям в научно-технической сфере, экономической системе;

– способность и готовность к повышению профессионального уровня, переобучению и непрерывному образованию, наличие системы стимулов для повышения профессионального уровня;

– креативность и предприимчивость в условиях наличия системы стимулирования инновационной активности населения.

Ссылки:

1. Солодухина О.И., Пархомчук М.А. Разработка методики оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала // Экономические науки. 2016. № 3. С. 30–33.
2. Коварда В.В. Исследование уровня жизни населения основных возрастных групп в России // Экономика качества. 2015. № 2 (9). С. 21–26.
3. Там же.
4. Там же.
5. Шевякин А.С. Анализ особенностей рынка трудовых ресурсов и социально-экономического развития Курской области // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика : сборник материалов VII Международной науч.-практ. конф., посвященной 50-летию Юго-Западного государственного университета. 2014. С. 201–208.

References:

1. Solodukhina, OI & Parkhomchuk, MA 2016, 'The development of methodology for assessing the effectiveness of the formation and use of human capital', *Economics*, no. 3, pp. 30-33.
2. Kovarda, VV 2015, 'The study of living standards of basic age groups in Russia', *The economics of quality*, no. 2 (9), pp. 21-26.
3. Kovarda, VV 2015, 'The study of living standards of basic age groups in Russia', *The economics of quality*, no. 2 (9), pp. 21-26.
4. Kovarda, VV 2015, 'The study of living standards of basic age groups in Russia', *The economics of quality*, no. 2 (9), pp. 21-26.
5. Shevyakin, AS 2014, 'Analysis of market characteristics of the labor force and social and economic development of Kursk region', *Topical problems of socio-economic systems: theory and practice: proceedings of the VII International scientific-practical. Conf., dedicated to the 50th anniversary of the Southwestern State University*, pp. 201-208.