

DOI: 10.12737/24256

Азаренко Н.Ю., канд. экон. наук, доц.,  
Ковалевский В.В., д-р техн. наук, проф.,  
Серова Е.Д., студент

Брянский государственный инженерно-технологический университет

## ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

salovanat@mail.ru

В настоящее время стратегия экономического роста должна быть направлена на обеспечение более высокого качества и уровня жизни населения Российской Федерации. Актуальность темы исследования определяется тем, что экономическое развитие все в большей степени связывается с включением в качестве основной движущей силы хозяйственного прогресса человеческого фактора. Человеческий капитал Брянской области является необходимым самостоятельным фактором, фундаментом экономического роста. Возрастание роли человеческого капитала требует более полного учета физических, духовно-нравственных и социальных характеристик людей, обеспечения возможностей для каждого человека вести здоровую, полноценную, творческую, активную жизнь. Это ведет к необходимости формирования в Брянской области принципиально новой политики, направленной на социальное развитие и на воспроизводство человеческого капитала.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, развитие человеческого капитала в регионе, образовательный кластер.

**Введение.** Совокупность мер по обеспечению развития экономики, одним из ключевых направлений которой является развитие человеческого капитала (далее ЧК), обуславливает устойчивость социально-экономического развития экономической системы как на национальном, так и на региональном уровне управления, что в свою очередь, является важнейшим фактором обеспечения региональной конкурентоспособности.

**Методология.** В статье использовались эволюционный, исторический и системный подходы, абстрактно – логический метод, диалектический метод познания экономических процессов и явлений, методы теоретического, сравнительного, структурно-функционального, экономического и статистического анализа, а также метод теоретических обобщений

**Основная часть.** Человеческий капитал

является основным фактором экономического роста. Переход на инновационный путь развития российской экономики, главными движущими силами которой являются новые знания, интеллектуальный и творческий потенциал человека и государства, позволяет отнести человеческий капитал к стратегически важным ресурсам развития и поддержания конкурентоспособности страны [2, с.225].

ЧК формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, информационное обеспечение и т.д. Человеческий капитал региона означает совокупность локализованных в регионе трудовых ресурсов, обладающих определенным уровнем образования, профессиональных компетенций, уровнем здоровья.

Рассмотрим уровни человеческого капитала (рис. 1).

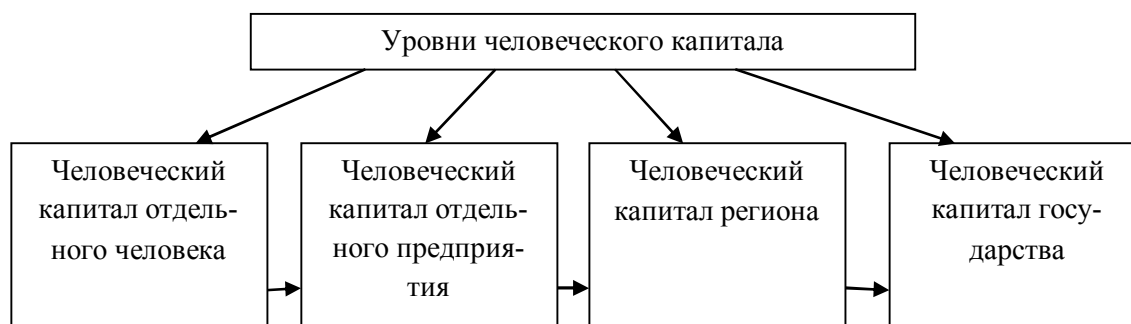


Рис. 1. Уровни человеческого капитала

Возрастающая роль ЧК проявляется в следующем:

– оказывает влияние на имидж региона, на его отношения с партнерами;

- способствует преодолению кризисных ситуаций в регионе;
- способствует реализации инновационных идей и замыслов при выходе из кризиса (высокий уровень образования, творческий потенциал).

Процесс управления ЧК состоит из двух взаимозависимых управленческих воздействий: инвестирование в человеческий капитал (развитие базового ЧК) и управление инновационным развитием человеческого капитала (развитие инновационного ЧК) (рис. 2) [2].

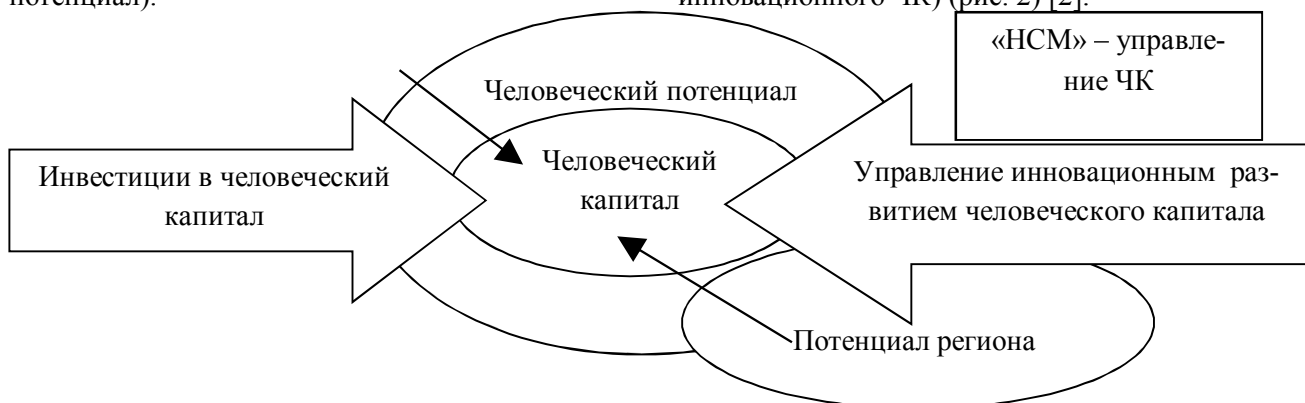


Рис. 2. Процесс управления ЧК в системе инновационного развития

В данном случае инвестиции в ЧК должны осуществляться через человеческий потенциал, представленный не только уже накопленным запасом основных компонентов, но и потенциальной возможностью для их развития, используя уже имеющиеся компоненты и развивая их для укрепления базовых характеристик ЧК.

Управление же инновационным развитием ЧК осуществляется через инновационный потенциал компании, развивая способности и мотивации к обучению, профессиональному развитию и осуществлению инноваций.

Объектная структура и виды человеческого капитала представлены на рис. 3 [4].



Рис. 3. Объектная структура человеческого капитала

Составляющие, от которых зависит формирование ЧК, объединены в следующие группы:

1) Институциональная: законы и законодательные акты, регулирующие права человека, его развитие и социально-трудовую сферу; государственная политика в сфере человеческого и социального развития; обеспечение равных прав и возможностей устранения дискриминации.

2) Интеграционная: особенности государственной политики поддержки интеграционных процессов; уровень сотрудничества страны с другими странами мира; уровень распространения транснациональных компаний с главным офисом в данной стране; поддержка населением страны глобализационных процессов.

3) Экономическая: номинальные и реальные доходы населения; показатели бедности и имущественного расслоения; уровень инфляции; покупательная способность населения; чистый национальный доход на душу населения; размещение продуктивных сил по территории; уровень специализации и кооперации.

4) Производственная: рынок труда: спрос на рабочую силу; условия использования рабочей силы; социальное развитие персонала.

5) Демографическая: численность населения; половозрастная структура; средняя продолжительность жизни; миграция населения.

6) Экологическая: общее экологическое состояние; природно-климатические условия; рекреационные ресурсы; санитарно-гигиенические условия труда.

7) Социально-ментальная: преобладающие социальные ценности и нормы поведения; социальная ценность знаний; направленность на самореализацию, признание.

8) Социально-экономическая: общий уровень образования; условия использования рабочей силы; уровень развития социальной инфраструктуры; уровень технико-экономического развития.

9) Социально-демографическая: численность занятого и безработного населения, его административно-территориальное деление; деление населения по отраслям и секторам экономики; продолжительность трудоактивного периода жизни [13, с.60].

Категория ЧК является сложным структурно-системным объектом социально-экономического исследования, на формирование которого влияет большое количество разнообразных факторов [1].

Рассмотрим развитие ЧК в Брянской области.

Брянская область относится к числу регионов, для которых качество ЧК является в высшей степени актуальным. Программы модернизации производства, реализуемые в Брянской области и направленные на модернизацию технологического процесса, использование инновационных разработок, коренным образом меняют требования к компетенциям работников, к качеству человеческого капитала.

Ежегодно в Российской Федерации публикуется индекс развития ЧК. На протяжении последних лет наибольший показатель индекса развития ЧК имеют города федерального значения – Москва и Санкт-Петербург. Брянская область занимает 64 место по индексу развития ЧК.

Объем валового регионального продукта в 2015 году оценивается в объеме 273,5 млрд. рублей или 103 % к уровню 2014 года (рис. 4).

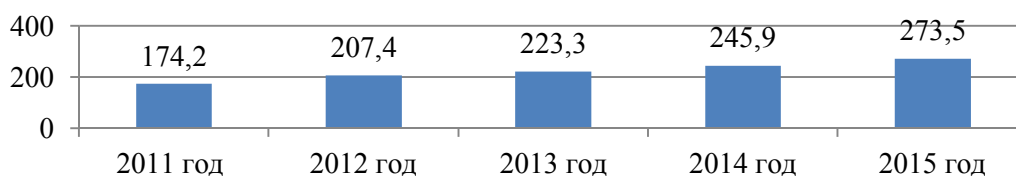


Рис. 4. Динамика ВРП Брянской области за 2011-2015 гг.

На основе данных видно, что ВРП Брянской области увеличивается. Ведущими видами экономической деятельности являются: обрабатывающие производства; оптовая и розничная торговля; сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, строительство; транспорт и связь, на долю которых приходится около 70 процентов произведенного ВРП [3].

Промышленными предприятиями области отгружено товаров собственного производства в действующих ценах на 175,4 млрд. рублей, что

на 26,8 процента больше, чем в 2014 году. Индекс промышленного производства составил 113,3 процента (рис. 5).

Среднедушевые денежные доходы в среднем за год сложились в сумме 25196,9 рубля (больше на 14,3 %), реальные денежные доходы населения составили 97,4 процента к уровню 2014 года (рис. 6).

Численность официально зарегистрированных безработных в 2016 году увеличилась на 1415 человек и составила 8,2 тыс. человек (на 1

января 2015 года — 6,7 тыс. человек). Уровень официально регистрируемой безработицы составил 1,3 процента к численности экономиче-

ски активного населения (на 1 января 2015 года — 1,1 процента) (рис. 7) [2].

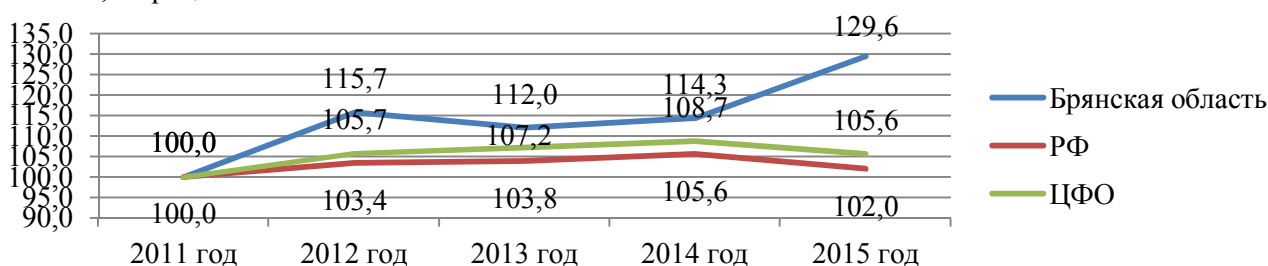


Рис. 5. Динамика индексов промышленного производства, в % к 2011 году

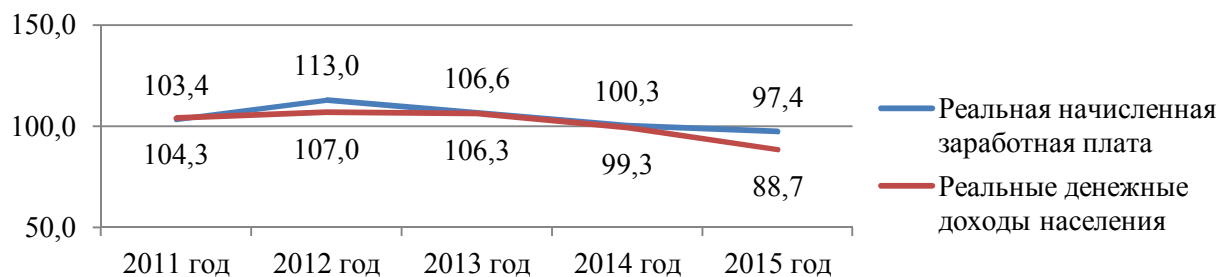


Рис. 6. Реальная начисленная заработная плата одного работника, реальные денежные доходы населения, в процентах к предыдущему году

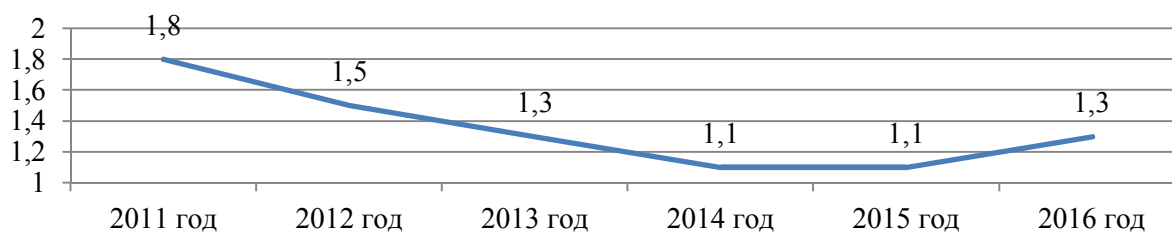


Рис. 7. Уровень регистрируемой безработицы на начало года, в %

Наиболее острой проблемой рынка труда области остается несоответствие спроса и предложения, порождающее структурную безработицу: в структуре спроса преобладают вакантные должности для рабочих, в то время как в числе безработных более 25 % составляют инженерно-технические, экономические работники и государственные служащие.

Несоответствие профессионально-квалификационной структуры предлагаемой рабочей силы и спроса на нее приводит к тому, что часть потребности в новых кадрах, испытываемой работодателями, остается неудовлетворенной. Также следует отметить, что эффективность использования регионального трудового потенциала в Брянской области находится на низком уровне и подвержена значительной территориальной дифференциации.

Анализ ситуации на рынке труда показывает, что большинство молодых людей, включая и студентов высших учебных заведений, не обладают навыками и знаниями, необходимыми для самостоятельного поиска работы и иных форм

занятости. Главная причина столь неэффективного поведения выпускников видится в том, что они плохо представляют, как нужно действовать в данной ситуации.

Между тем пребывание молодых специалистов в статусе безработных оказывает весьма негативное влияние на общее и профессиональное развитие личности: утрачиваются полученные знания и навыки, снижается жизненный тонус и самооценка, возникает ощущение ненужности, появляются иждивенческие тенденции в отношении самообеспечения, отмечается деградация мотивационной сферы личности.

Сформировавшаяся в Брянской области система профессионального образования не смягчает, а наоборот, все больше увеличивает дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Объемы, структура и качество подготовки кадров ориентируются не на происходящие изменения в структуре спроса на профессии и специальности регионального рынка труда, а на сформированные субъективным образом потребности в образовательных услугах у населения.

Спрос работодателей на подготовленных молодых рабочих и специалистов продолжает оставаться низким; они предпочитают молодежи опытных работников. Профессиональные учебные заведения до сих пор слабо ориентируются на потребности рынка труда, не изучая положение на нем своих выпускников. Происходит фактическая девальвация высшего образования [3, с.11].

В целях развития ЧК Брянской области необходимо создание в регионе образовательного кластера. Образовательный кластер – совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли.

Наполнение модели должно происходить через социальное партнерство, которое в условиях образовательного кластера будет эффективным, если:

- все уровни образования одной отрасли

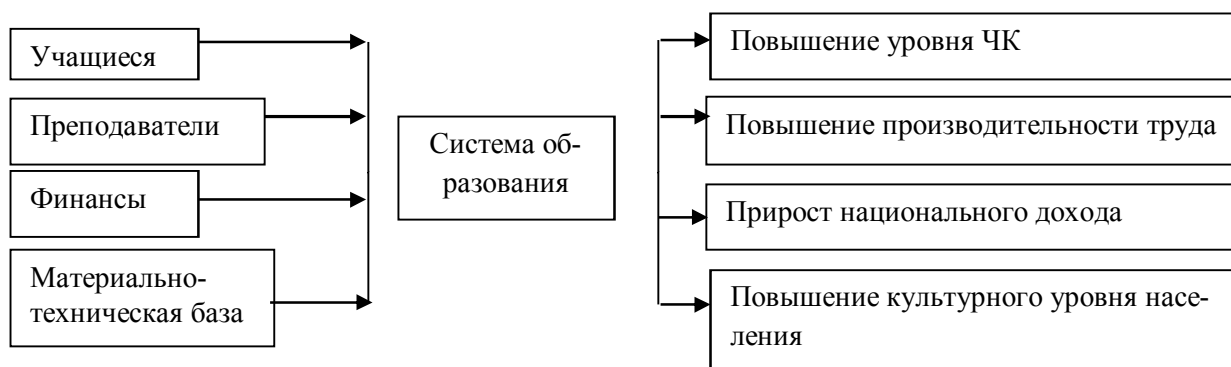


Рис. 8. Модель «черного ящика» системы образования

В образовательном кластере Брянской области все субъекты участия будут регулировать многоуровневую систему подготовки специалистов необходимой квалификации. Система взаимодействия образовательного учреждения и предприятия представлена на рис. 9.

Также в 2016-2017 гг. вводятся профстандарты, которые детализируют конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогическому работнику, а также подробно описывают его трудовые действия, т.е. необходим новый уровень подготовки педагогов.

Для решения данной проблемы необходимо разработать модель формирования потенциального регионального образовательного кластера Брянской области, с учетом создания Агентства, ядром которого является Брянский государственный инженерно-технологический университет (рис. 10).

В настоящее время в Брянской области отсутствует специализированный орган по развитию ЧК на региональном уровне. Таким органом

находятся в преемственном соподчинении на основе сквозных образовательных программ;

- образовательные программы создаются с учетом требований профессиональных стандартов, разработанных представителями отрасли;
- коллективы учебного заведения (учебных заведений) и предприятий взаимодействуют на основе принципа корпоративности.

Построение образовательного кластера в Брянской области связано с необходимостью объединить в рамках одной зоны бизнес-проекты в конкретной образовательной области, фундаментальные разработки и современные системы проектирования новых технологий, методик, интеллектуальных продуктов и подготовку производства этих продуктов.

Территориальная система образования Брянской области представляет собой модель «черного ящика», которая представлена на рис. 8.

может стать Агентство по развитию ЧК Брянской области. Важным фактором достижения успеха является четкое определение функций Агентства:

- Информационное и организационно-методическое сопровождение мер по привлечению работников из других субъектов Российской Федерации или муниципальных образований;
- Информационная и методологическая поддержка работодателей в вопросах обеспечения трудовыми ресурсами;
- Реализация проектов и инициатив по улучшению имиджа Брянской области, как территории благоприятной для жизни, профессионального и карьерного развития;
- Внедрение передовых практик в систему дополнительного профессионального образования и профессионального обучения и другие функции.

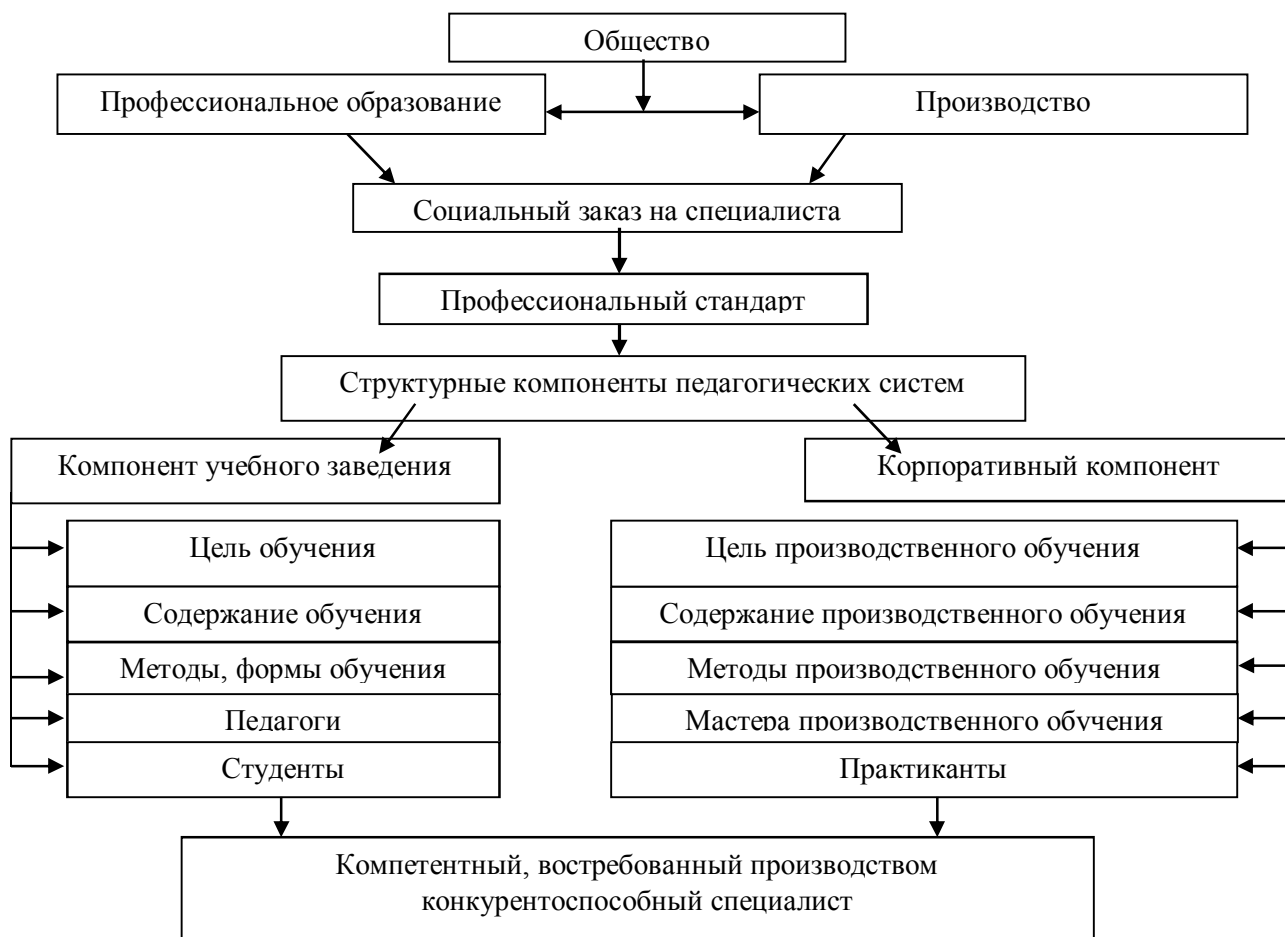


Рис. 9. Система взаимодействия образовательного учреждения и предприятия

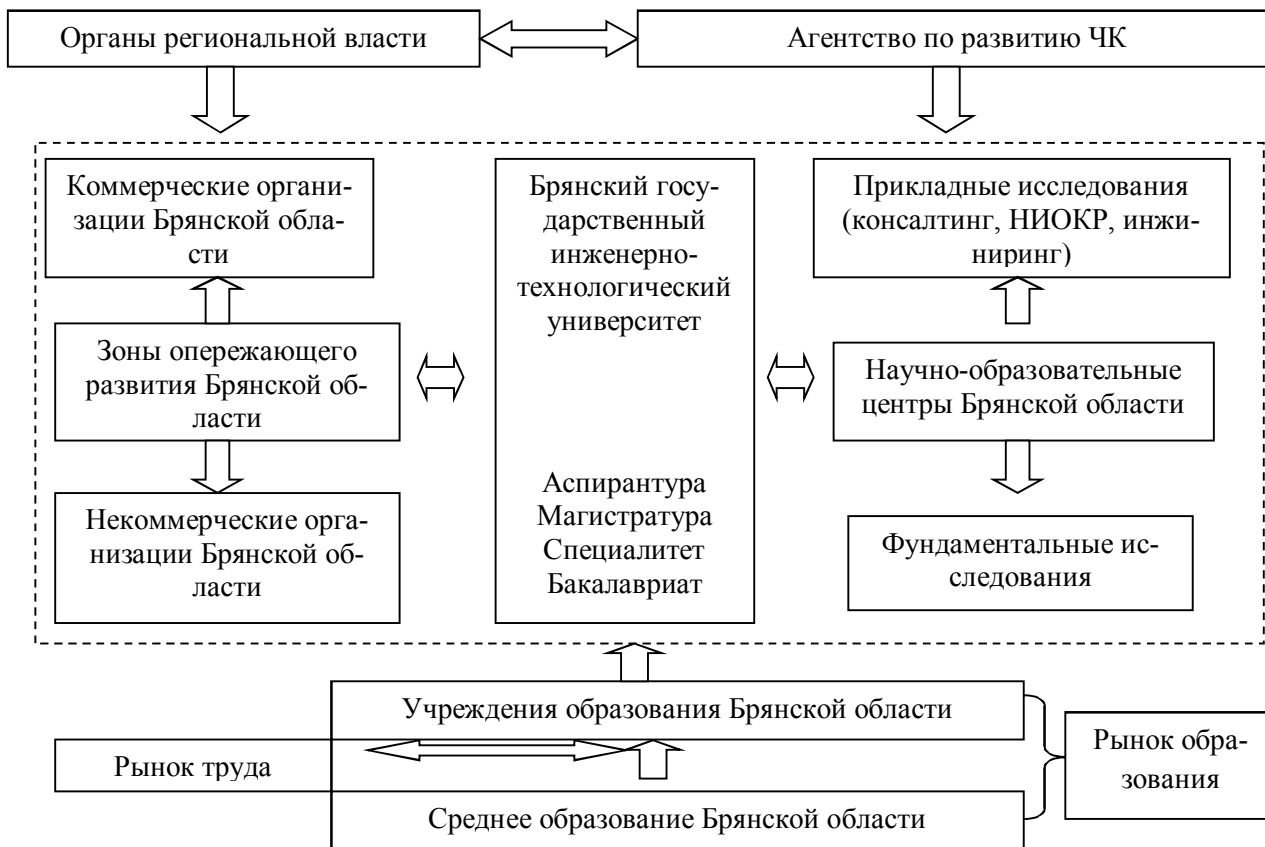


Рис. 10. Модель образовательного кластера в Брянской области

Источником финансирования деятельности Агентства по развитию ЧК будут средства областного бюджета в рамках реализации государственной программы Брянской области «Развитие образования в Брянской области», а также привлеченные средства, полученные от платной образовательной деятельности.

Оценка эффективности предложенных мероприятий в настоящее время является достаточно непростой, так как данные предложения носят долгосрочный характер и требуют длительных мер, к числу которых можно отнести разработку образовательного кластера и процесс обучения в вузе в течение 4-5 лет. Таким образом, оценить эффект возможно через несколько лет.

Создание регионального образовательного кластера Брянской области позволит обеспечить предприятия высококвалифицированными кадрами, привлечь дополнительные инвестиции в регион, создать условия для межкластерных взаимодействий.

**Выводы.** В настоящее время стратегия экономического роста должна быть направлена на обеспечение более высокого качества и уровня жизни населения Российской Федерации.

Брянская область относится к числу регионов, для которых качество ЧК является в высшей степени актуальным, т.к. наиболее острой проблемой рынка труда области остается несоответствие спроса и предложения, порождающее структурную безработицу.

Несоответствие профессионально-квалификационной структуры предлагаемой рабочей силы и спроса на нее приводит к тому, что часть потребности в новых кадрах, испытываемой работодателями, остается неудовлетворенной. Также следует отметить, что эффективность использования регионального трудового потенциала в Брянской области находится на низком уровне и подвержена значительной территориальной дифференциации.

В целях развития ЧК Брянской области необходимо создание в регионе образовательного кластера, т.е. совокупности взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отраслей промышленности региона.

Предложенная в работе модель формирования регионального образовательного кластера позволит повысить инвестиционную привлекательность региона, содействовать его экономическому развитию, повысить доходную часть бюджета региона, является доказательством необходимости учитывать развитие человеческого капитала при формировании социально-

экономической политики в регионе.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

2. Азаренко Н.Ю., Лысенко А.Н. Роль человеческого капитала в процессе инновационного развития высокотехнологичных машиностроительных предприятий // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №5. С. 224–228.

3. Азаренко Н.Ю., Серова Е.Д. Развитие человеческого капитала молодежи в Брянской области // Экономика и бизнес: теория и практика. 2015. №10. С.10–16.

4. Бондаренко Г.И. Стратегия оценки человеческого капитала в современных условиях // Научная мысль Кавказа: научный и общественно-теоретический журнал. 2015. №7. С. 61–66.

5. Бондарь А. В., Корнеев И.В. Человеческий капитал - ключевой ресурс постиндустриального общества // Вестник БГЭУ. 2016. №1. С. 5–11.

6. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: СПбУЭФ, 2014. 469 с.

7. Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // ВЭ. 2014, № 5. С. 12–19.

8. Згонник Л.В. Национальная доктрина развития человеческого капитала // Управление персоналом. 2012. № 3. С. 56–58.

9. Казарьян М. Концептуальные подходы к формированию конкурентоспособного человеческого капитала // Человек и труд. 2012. №10. С. 30–34.

10. Корнеев И.В. Концептуальные основы теории человеческого капитала // Экономика и управление. 2013. № 2 (14). С. 129–133.

11. Крутий И.А., Красина О.В. Человеческий капитал: эволюция представлений // Социологические исследования. 2012. № 8. С. 127–130.

12. Лонидова Г. В. Основные направления оценки интеллектуального потенциала // Федерализм. 2011. № 2. С. 69–80.

13. Никерова Т.А. Человеческий капитал и стратегия социально-экономического развития региона // Качество, инновации, образование. 2014. № 1 (56). С. 58–61.

14. Ковалевский В.В., Никитина Т.И., Азаренко Н.Ю. Социальные инвестиции и инновации в России. М.: Издательство «Перо», 2014. 186 с.

15. Ярушкин Н.Н. Проблема

регионального развития человеческого капитала 2013. №2. С. 69–78.  
// Вестник Самарской Гуманитарной академии.

**Azarenko N.Y., Kovalevsky V.V., Serova E.D.**

**FORMING AN EFFECTIVE MECHANISM OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS A REGIONAL BASIS ECONOMY OF THE BRYANSK REGION**

*Currently, economic growth strategy should be aimed at ensuring higher quality and standard of living of the Russian population. The relevance of the research topic is determined by the fact that economic development is increasingly linked with inclusion as the main driving force of the economic progress of the human factor. Human capital Bryansk region is a necessary independent factor, the foundation for economic growth. The increasing role of human capital requires better integration of physical, spiritual, moral and social characteristics of the people, providing opportunities for everyone to lead a healthy, full, creative, active life. This leads to the necessity of forming in the Bryansk region a fundamentally new policies on social development and the reproduction of the human capital.*

**Key words:** *human capital, the development of human capital in the region, educational cluster.*

**Азаренко Наталья Юрьевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления и финансов.

Брянский государственный инженерно-технологический университет

Адрес: 241037, г. Брянск, пр. Станке Димитрова, 3

E-mail: salovanat@mail.ru

**Ковалевский Владимир Викторович**, доктор технических наук, профессор, зав. кафедрой государственного управления и финансов.

Брянский государственный инженерно-технологический университет

Адрес: 241037, г. Брянск, пр. Станке Димитрова, 3

E-mail: kovalevsky@bgita.ru

**Серова Елена Дмитриевна**, магистрант 1 курса по направлению «Экономика»

Брянский государственный инженерно-технологический университет

Адрес: 241037, г. Брянск, пр. Станке Димитрова, 3

E-mail: serowa95@mail.ru