

Угрюмова Марина Александровна, Савичева Анна Николаевна

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ: ОЦЕНКА, СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/2-1/73.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 2 (33): в 2-х ч. Ч. I. С. 199-201. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/2-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 334.012.8

*Марина Александровна Угрюмова, Анна Николаевна Савичева
Ярославский государственный технический университет*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ: ОЦЕНКА, СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ[©]

Словосочетание человеческий потенциал уже довольно давно заняло прочные позиции в экономической, социальной, психологической литературе.

Вопросами исследования человеческого потенциала успешно занимались как зарубежные, так и отечественные ученые: Г. Беккер, И. Фишер, О. Тоффлер, Дж. Кендрик, В. Иноземцев, С. Дятлов, М. Критский, Б. Генкин и др.

Авторы теории человеческого потенциала считают, что, инвестиции в человеческий капитал превосходят вложения в вещественный капитал. По их расчетам, если в 1950 г. на долю вещественного капитала приходилось 52–53% совокупного капитала, то к 1998 г. – только 31–33%. Удельный вес человеческого капитала за этот же период поднялся с 47–48 до 67–69% (а в США – даже до 74–76%). Инвестиции в образование, здравоохранение и социальное обеспечение уже в 1970 г. вдвое превышали частные и государственные вложения в основные фонды. К 1980 г. это превышение стало трехкратным, а к 2000 г. – почти четырехкратным.

Термин «человеческий потенциал» и близкий ему по значению термин «человеческий капитал» впервые появились в работах Теодора Шульца (Theodore Schultz), экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. Шульц заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом». Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный **человеческий потенциал**. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем **человеческим капиталом**». Человеческий потенциал, человеческий фактор, человеческий капитал – качества людей, принципиально влияющие на результаты активности, в которую они вовлечены.

Понятие развития человеческого потенциала разрабатывалось во многих странах мира. Его ценность, прежде всего в том, что базирующаяся на его основе оценка состояния той или иной страны включает в себя не только традиционные макроэкономические параметры, но также характеристики здоровья и образования населения. И что самое ценное – всем этим трём составляющим придаётся одинаковая значимость.

Для современной России, стоящей перед необходимостью перехода к инновационной экономике, возрастает роль анализа и прогнозирования уровня развития человеческого потенциала страны в целом, отдельных регионов, конкретного предприятия.

Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил ее жителей, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей – как инструментальных, связанных с обеспечением необходимых условий жизнедеятельности, так и экзистенциальных, включающих расширение самих потенций человека и возможностей его самореализации.

Для анализа, оценки и сравнения человеческого потенциала различных стран используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), используемый для сравнительной оценки бедности, грамотности, образования, средней продолжительности жизни и других показателей страны. Индекс был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком (Mahbub ul-Haq) и с 1993 года используется ООН в ежегодном отчете по развитию человеческого потенциала.

При подсчёте ИРЧП учитываются 3 вида показателей: средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении (СППЖР) – оценивает долголетие; уровень грамотности взрослого населения страны (2/3 индекса) и совокупная доля учащихся (1/3 индекса); уровень жизни, оценённый через ВВП на душу населения при паритете покупательной способности (ППС) в долларах США.

В зависимости от значения ИРЧП страны принято классифицировать по уровню развития: высокий (0,8...1), средний (0,5...0,8) и низкий (0...0,5) уровень. Отчёты запаздывают на 2 года. Так, отчёт 2009 года отражает данные 2007 года.

На 2008 год Россия занимает 73 место в списке с индексом ИРЧП = 0,806. Индекс стал падать с началом 90-х из-за сокращения ВВП и повышения смертности (рисунок 1). В 1992 Россия занимала 52 место, 1995 – 114, в 2004 – 57, в 2005 – 62 с индексом 0,795, в 2006 – 65 с индексом 0,797, в 2007 году – 67 место с индексом 0,802. Однако следует учитывать, что индекс составляется с отставанием в два года, поэтому цифры, опубликованные ООН 27 ноября 2007 года на самом деле относятся к 2005. От своих соседей по таблице Россия отличается очень низкой продолжительностью жизни и чуть снизившимся уровнем образования.

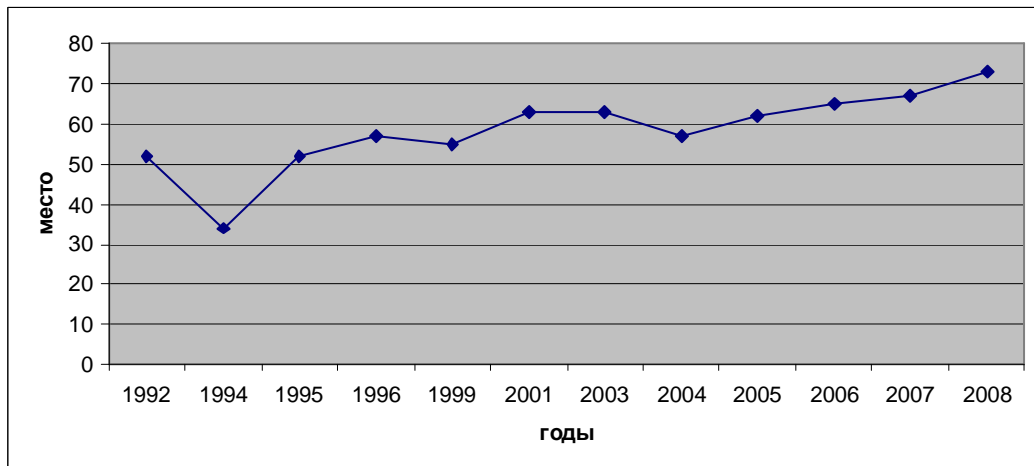


Рис. 1. Динамика ИРЧП России

Индекс сильно варьируется по регионам России. По данным Независимого Института Социальной Политики, в 2006 году наивысший среди российских регионов ИРЧП у города Москвы - 0,907, наименьший индекс у Республики Тувы - 0,691. При этом важно отметить, что индекс для Москвы и Санкт-Петербурга завышен, в то время как занижен для Московской и Ленинградской областей. Такая ситуация получается из-за того, что отдельная часть Индекса РЧП считается как отношение студентов ВУЗов к общему числу учащихся. Однако значительная (если не подавляющая) часть студентов-жителей соответствующих областей учится в двух федеральных городах, внося тем самым вклад в их индекс (для Москвы вклад в ИРЧП индекса образования - 0,999, для Санкт-Петербурга - 0,985). Большинство же российских регионов относятся к категории со значением индекса 0,750-0,799.

В современной экономической литературе теория человеческого капитала отражена достаточно полно. Однако проблемы количественного оценивания состояния человеческого капитала остаются весьма сложными и требуют дополнительных исследований. Кроме того до сих пор отсутствует строгая методология формирования обоснованных стратегий развития человеческого капитала.

Недостаточно изучены проблемы оценки интеллектуального труда сотрудников компании в условиях современного производства и вопросы оптимизации инвестиционной политики в области человеческого капитала.

Сегодня практически все, и теоретики и практики, согласны с утверждением о том, что развитие персонала - один из важнейших факторов повышения эффективности и конкурентоспособности организаций и страны в целом. Однако, на практике систематически занимаются вопросами такого развития далеко не все отечественные фирмы.

Как показывает мировой опыт, самой главной функцией службы управления персоналом любой организации является его развитие, которое включает совокупность организационно-экономических мероприятий:

- по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала;
- по организации изобретательской и рационализаторской работы;
- по профессиональной адаптации;
- по оценке кандидатов на вакантную должность;
- по текущей периодической оценке кадров;
- по планированию деловой карьеры;
- по работе с кадровым резервом.

Таким образом, основным фактором повышения человеческого потенциала организации является организация системы профессионального развития персонала на уровне конкретного предприятия. Это процесс систематического подкрепления, усовершенствования и расширения спектра знаний; развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника. В результате человеку удается сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в течение всей жизни. Чтобы оставаться профессионалом, необходимо постоянное профессиональное развитие личности.

Профессиональное развитие должно быть не обязанностью или формальностью, а образом мышления. Профессиональное развитие требует от человека осознанного, направленного, активного обучения. Такое обучение отличается от всех остальных форм, поскольку оно не назначается сверху. Человек должен сам решать, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом её осваивать и т.д.

На отставание в развитие человеческого потенциала на уровне конкретного предприятия влияют следующие факторы:

- позиция, менталитет, стиль управления руководителей фирм - восприятие ими расходов на развитие персонала как неэффективных производственных издержек;

- низкий статус служб управления персоналом. Управление персоналом трактуется как деятельность, для которой не требуется специальной подготовки, в отличие от других управленческих специальностей;
- недостаточно высокий уровень квалификации работников этих служб, недостаток практических методов решения комплекса задач по управлению развитием персонала;
- низкая доля оплаты труда в структуре затрат на производство продукции;
- вложения в развитие персонала далеко не всегда трансформируются в рост эффективности и прочее.

При подготовке и принятии решений о развитии предприятия, разработке программы оптимизации системы управления руководителю необходимо учитывать, какие кадровые процессы и с какой эффективностью идут в организации. Для выявления степени эффективности кадровых процессов, а также для анализа качества деятельности службы управления персоналом предприятия необходимо применение технологии кадрового аудита. Он представляет собой определенную последовательность комплексных диагностических мероприятий, предназначенных для выявления степени соответствия системы управления персоналом организации ее целям и стратегии развития, а также для оптимизации деятельности службы управления персоналом предприятия.

Переосмысление роли и места человека, его способностей и возможностей в сфере производства может способствовать повышению конкурентоспособности предприятий России на мировом рынке, а значит выводу страны из кризиса.

Список литературы

1. Бобкова Е. В., Майорова Н. А. Человеческий капитал как основа экономического успеха // ВЛГУ: электронный журнал.
2. Бушуев В. В., Голубев В. С., Коробейников А. А., Селюков Ю. Г. Человеческий капитал для социогуманитарного развития. М.: ИАЦ Энергия, 2008. 96 с.
3. **Официальный сайт Росстата** [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru
4. Смирнов В. Т., Скоблякова И. В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс]. URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd165.php>
5. **Экономический подход Г. Беккера к человеческому поведению** [Электронный ресурс]. URL: http://www.icci.ru/study/13/02men_cap.doc

УДК 332.05

Елена Евтифеевна Францева-Костенко
Волго-Вятская академия государственной службы

ОЦЕНКА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПОЗИЦИИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ) ©

Исследование факторов, влияющих на темпы и вектор социально-экономического развития региона, имеет важное значение для разработки стратегического плана. Классификация факторов воздействия на экономику региона может осуществляться по разным основаниям, так, их можно разделить на объективные и субъективные, управляемые и неуправляемые, существенные и несущественные, позитивные и негативные и т.д. Однако, мы полагаем, что факторы следует разделять, исходя из их происхождения – на внутренние (эндогенные) и внешние (экзогенные) (Рис. 1.).

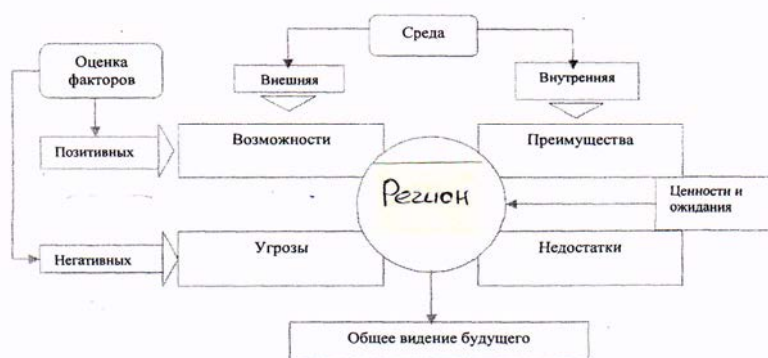


Рис. 1. Анализ состояния региона