

**Ye.V. Lavrentyeva, Ye.A. Chumakova**  
**CATEGORY OF HUMAN RESOURCES**  
**IN MODERN SCIENTIFIC RESEARCH**

**Yelena Lavrentyeva** – senior lecturer, the Department of Economics and Management of Volgograd Institute of Business; PhD in Economics, Volgograd; **e-mail: mir1207@mail.ru.**

**Yekaterina Tchumakova** – lecturer, the Department of Economics and Management of Volgograd Institute of Business; PhD in Economics, Volgograd; **e-mail: chumakova.ea@mail.ru.**

*The transition of the economy to innovation development with simultaneous enhancement of social orientation is one of the top priorities of strategic and socio-economic development of Russian economy. Both areas are closely interconnected, and meeting the targets in question is largely conditioned by developing qualitatively new human resources.*

*In this connection, the problem of developing human resources ready to be involved in research and production processes is relevant. Its solution is based on complex analysis of the basic category of "human resources" from the point of view of interdisciplinary approach and the identification of their properties, operation principles and reproduction factors.*

**Keywords:** human resources; investment; human capital; productivity; motivation; economy; education; demography; labor force; socio-demographic policy; regional economy.

**Е.В. Лаврентьева, Е.А. Чумакова**  
**КАТЕГОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ»**  
**В РАБОТАХ СОВРЕМЕННЫХ УЧЕНЫХ**

**Елена Викторовна Лаврентьева** – доцент кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», кандидат экономических наук, г. Волгоград; **e-mail: mir1207@mail.ru.**

**Екатерина Александровна Чумакова** – преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», г. Волгоград; **e-mail: chumakova.ea@mail.ru.**

*Одним из важнейших приоритетов в стратегическом и социально-экономических аспектах развития России является перевод экономики на инновационный путь развития при одновременном усилении социальной направленности. Оба направления тесно связаны друг с другом, а их решение во многом определяется формированием нового качества человеческих ресурсов.*

*В связи с этим актуальной проблемой является формирование человеческих ресурсов, готовых к включению в научные и производственные процессы. В основе решения этой проблемы лежит комплексный анализ на основе широких междисциплинарных позиций базовой категории «человеческие ресурсы», выявление их свойств, принципов функционирования, факторов воспроизводства.*

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы; инвестиции; человеческий капитал; производительность труда; мотивация; экономика; образование; демография; рабочая сила; социально-демографическая политика; региональная экономика.

*Работники становятся капиталистами  
не от размыывания собственности  
на корпоративные активы (акции),  
как утверждает молва,  
а от приобретения знаний и навыков,  
имеющих экономическую стоимость.*  
Т. Шульц, Лауреат Нобелевской премии

Формирование современной теории человеческого капитала началось в 1950–1980-е гг., основоположниками-неоклассиками которой стали Гэри Беккер, Джордж Минцер, Теодор Шульц, Бартон Вейсброд, Элвин Хансен и многие другие экономисты. Объявление о рождении современной неоклассической теории человеческого капитала было объявлено Теодором Шульцем в 1960 году. Позже, в 1962 году, «Журнал политической экономики» опубликовал дополнительный номер с наименованием «Инвестиции в людей» [1]. С того момента поток литературы, посвящённой теории «человеческих ресурсов» и «человеческого капитала», стремительно рос.

Так, А. Смит отмечал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [13. С. 490]. Дж. Милль не рассматривал человека «как богатство», однако при этом он отмечал: «его приобретенные способности, которые существуют лишь как средство и порождены трудом, с полным основанием, я считаю, попадают в эту категорию» [10. С. 139].

Как отмечает Марк Блауг: «Концепция человеческого капитала, или "твёрдое ядро" исследовательской программы человеческого капитала, заключается в идее, что люди тратят на себя ресурсы различным образом – не только для удовлетворения текущих потребностей, но и ради будущих денежных и неденежных доходов. Они могут инвестировать в своё здоровье; могут добровольно приобретать дополнительное образование; могут тратить время на поиск работы с максимальной возможной оплатой вместо того, чтобы соглашаться на первое же попавшееся предложение; могут покупать информа-

цию о вакансиях; могут мигрировать, чтобы воспользоваться лучшими возможностями для занятости; наконец, они могут выбирать низкооплачиваемую работу с более широкими возможностями для обучения вместо высокооплачиваемой работы, без каких-либо перспектив развития» [1. С. 317].

Популяризация идеи человеческого капитала несомненно принадлежит Т. Шульцу. В его основополагающем труде «Человеческий капитал» разработаны макроэкономические основания этой теории, а выдвинутая в этой работе модель стала базой для всех последующих исследований в этой области.

Важно отметить, что работы Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей - экономистов произвели революцию в экономике труда. Они сделали весомый шаг при переходе от текущих точечных показателей к показателям, которые охватывают весь жизненный цикл человека, а также к выделению «капитальных» инвестиционных аспектов в исследовании поведения агентов на рынке труда. Г. Беккер и Т. Шульц признали человеческое время как ключевой экономический ресурс.

Российские ученые так же занимались вопросами «человеческих ресурсов», «человеческого капитала». Самыми яркими представителями являются С.А. Дятлов и Б.М. Генкин.

С.А. Дятлов определил человеческий капитал как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов (зарботков данного человека)» [6. С. 83].

Б.М. Генкин рассматривает челове-

ский капитал в виде совокупности качеств, определяющих производительность и способных «стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Как правило, такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность» [4].

Человеческий ресурс – это уникальный ресурс современной экономики, поэтому в XXI веке одним из важнейших векторов развития региональной и муниципальной экономики является теория человеческого капитала [7]. В этом аспекте необходимо отметить одну особенность: эффективность развития человеческого капитала зависит от объема средств, инвестированных в население.

В настоящее время большое количество ученых занимаются проблемами человеческих ресурсов и человеческого капитала, основными из которых являются проблемы развития систем образования, здравоохранения и экономики.

Многие современные ученые уделяют внимание проблеме развития человеческих ресурсов в рамках конкретного предприятия или отрасли. Это обусловлено спецификой различных отраслей, в которых условия труда носят специфичный характер, имеют особенности системы мотивации, управления и т.д. Так, например, Ю.А. Кузьмина в научной статье «Особенности развития персонала в исследовательском университете» [8] особое внимание уделяет вопросу развития персонала, формированию обучающей стратегии управления персоналом. Идея данной работы заключается в том, что человеческие ресурсы должны рассматриваться в зависимости от структуры занятости по отраслям народного хозяйства, и для развития инфраструктуры университета необходимо взаимодействие с производственным сектором экономики с целью создания сети малых предприятий.

Управление человеческими ресурсами на уровне региона будет носить более масштабный характер и иметь свои отличительные особенности. Так, Г.И. Сидунова и Е.Ю. Наумова в научной статье «Системно-динамический подход к про-

гнозированию и управлению человеческими ресурсами региона» [12] предложили модель, которая определяет факторы сбалансированности количества рабочих и желаемой рабочей силы в регионе. Применение модели позволяет кадровым структурам заниматься планированием своей деятельности как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе. Кроме того, результаты исследования в соответствии с моделью, определяющей факторы и условия соответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, позволяют разрабатывать управленческие решения, которые способны стабилизировать ситуацию на рынке труда, выявление слабых сторон структуры занятости позволит заняться эффективной подготовкой и переподготовкой специалистов, а также сгладить отклонение системы «человеческие ресурсы» от нормального, а впоследствии перевести ее в менее напряженное состояние. Авторы предложили данную модель с целью возможного установления отношения с социально-экономическими системами, определения требования к специалистам и прогнозирования дальнейшей ситуации на рынке труда в целом.

Говоря о повышении эффективности труда работников, часто обращаются к методам мотивации. Мотивация человека является самостоятельным научным направлением в области исследования психологии поведения человека. Она затрагивает такой аспект человеческой жизни, как интересы и потребности, которые формируются под действием различных факторов – внутреннее убеждение человека, влияние социума, общая ситуация в экономике государства и частных материальных нужд. Именно через удовлетворение потребностей человеческих ресурсов в организации можно достичь их дальнейшего развития.

Данной проблеме посвящена научная статья А.Н. Ващенко «Экономические интересы и закономерности формирования мотивации труда» [3]. Автор рассматривает сущность экономической категории «экономические интересы», а также специфику экономических интересов различных слоев социальных групп общества. В

результате проведенных исследований автор делает вывод, что существуют объективные закономерности формирования мотивации в многоуровневом воспроизводственном процессе применительно к здоровому, успешно и устойчиво развивающемуся обществу.

В период динамичного развития технологий большое внимание уделяется человеческому потенциалу, как двигателю научного прогресса. Рассматриваются такие направления, которые способствуют накоплению и развитию человеческого потенциала и дальнейшей его реализации, превращающей «потенциал» в «капитал». Государственные и местные органы власти должны создавать условия для своих граждан, способствующие развитию интеллектуальных, творческих, физических способностей. Такими условиями являются обеспечение доступности к образовательным услугам всех уровней образования.

Проблема развития человеческого потенциала рассмотрена в научной статье С.В. Васильевой и Е.В. Тихомировой «Роль местного самоуправления в развитии человеческого потенциала» [2]. В данной работе рассматривается эффективность деятельности местных органов власти через повышение качества жизни населения и увеличения индекса развития человеческого потенциала. Анализируется уровень образования в России и некоторых странах ОЭСР, приведены основные факты несоответствия высокого уровня образования в России и низкого уровня ВВП. Выявлена доминирующая роль образования в развитии человеческих ресурсов, раскрыты ключевые моменты развития человеческих ресурсов на местном уровне и обеспечение доступности к образовательным ресурсам. Авторами проведен сравнительный анализ обучающихся по ступеням образования в России и некоторых странах ОЭСР (в расчете на 1000

человек), по результатам которого выявлено, что получение послевузовского образования не является популярным в нашей стране (11/1000 чел.). Для сравнения можно привести пример Финляндии, где на 1000 человек приходится 41 получающий послевузовское образование. Авторами был сделан вывод, что создание условий доступности образовательных услуг всех уровней будет способствовать росту человеческого потенциала.

Изучение категории «человеческих ресурсов» невозможно без рассмотрения демографических аспектов данной категории. Потенциал развития человеческих ресурсов региона напрямую зависит от структуры населения.

Так, в Волгоградской области численность населения постоянно уменьшается, об этом свидетельствуют статистические данные [11]. С 2005 по 2015 год она уменьшилась на 3,1% (табл. 1).

При этом наблюдается ежегодное сокращение численности населения исследуемого субъекта РФ за анализируемый период в среднем на 0,5 процентных пункта (табл. 2).

Для региона также характерно снижение доли населения в трудоспособном возрасте при одновременном росте населения в возрасте старше трудоспособного (табл. 3).

По-прежнему общие коэффициенты смертности превышают общие коэффициенты рождаемости, однако в этом сегменте численности населения намечена тенденция сокращения опережающих темпов смертности над темпами рождаемости населения (табл. 4).

Не остается незамеченным еще один важный показатель – демографический отток населения. Так, данные, представленные в табл. 5, демонстрируют, что в последнее время показатель «прирост населения» стабильно складывается с отрицательным знаком и не намечается тен-

*Таблица 1*

**Численность населения Волгоградской области за 2005 – 2014 годы, тысяч человек**

Период	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Численность населения Волгоградской области	2640	2607	2595	2583	2569	2557

*Источник:* составлено автором на основе статистических данных [11].

Таблица 2

**Изменение численности населения Волгоградской области,  
прирост за год в процентах**

Период	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Прирост населения Волгоградской области	-0,6	-0,3	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5

*Источник:* составлено автором на основе статистических данных [11].

Таблица 3

**Возрастной состав населения Волгоградской области**

Период	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Население моложе трудоспособного возраста	16	15,6	15,7	16	16,3	16,6
Население в трудоспособном возрасте	61,7	60,4	59,8	59	58,2	57,4
Население старше трудоспособного возраста	22,3	24	24,5	25	25,5	26

*Источник:* составлено автором на основе статистических данных [11].

Таблица 4

**Общие коэффициенты рождаемости и смертности населения  
Волгоградской области**

Период	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Число родившихся на 1000 человек населения	9,4	11,3	11,2	11,7	11,5	11,6
Число умерших на 1000 человек населения	15,7	14,7	13,8	13,6	13,5	13,7

*Источник:* составлено автором на основе статистических данных [11].

Таблица 5

**Коэффициенты миграционного прироста на 10 000 человек населения  
Волгоградской области**

Период	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Число родившихся на 1000 человек населения	9,4	11,3	11,2	11,7	11,5	11,6
Число умерших на 1000 человек населения	15,7	14,7	13,8	13,6	13,5	13,7

*Источник:* составлено автором на основе статистических данных [11].

денции к уменьшению анализируемого показателя.

Демографической проблеме населения посвящена научная статья Н.И. Латышевской «О демографической ситуации в Волгоградской области» [9]. В работе представлена авторская позиция по улучшению демографической ситуации в Волгоградской области. Обосновываются меры, которые необходимо предпринять для сохранения наметившейся положительной динамики в демографической ситуации:

- реализация комплекса мер, имеющих направленность на сохранение и ук-

репление здоровья населения, на повышение доступности и качества медицинской помощи. Выполнение намеченных направлений рассматривается как фактор, который оказывает прямое влияние на рост медико-демографических показателей на территории Волгоградской области;

- неукоснительное выполнение всех пунктов плана мероприятий по реализации Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года;

- организация и проведение работы

информационно-просветительской направленности среди граждан по программам самопрофилактики;

- совершенствование системы информирования работников медицины и образования по сохранению и укреплению здоровья, в части вопросов пропаганды здорового образа жизни;

- организация в центрах семьи и репродукции работы кризисных кабинетов с целью снижения общего числа аборт, что будет способствовать сохранению репродуктивного здоровья населения и увеличению рождаемости;

- актуализация вопроса об увеличении заработной платы специалистов-психологов, работающих в центрах семьи и репродукции;

- организация и проведение аналитического мониторинга по сведениям о беременности и абортах у девушек до 18 лет;

- создание специализированных центров для временного пребывания беременных женщин и женщин с детьми, оказавшихся в трудной жизненной ситуации на территории Волгограда, городов-округов и муниципальных районов Волгоградской области;

- проведение анализа демографической ситуации в Волгоградской области и коррекция на его основе мер региональной демографической политики;

- создание условий для обеспечения эффективной профилактики нарушений физического и психического здоровья детей и подростков;

- проведение мероприятий, направленных на возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений;

- использование опыта и возможностей общественных организаций, работающих в сфере молодежной политики, в профилактике асоциальных проявлений в молодежной среде и пропаганде семейных ценностей;

- мониторинг вопроса внедрения культурных ценностей мигрантов в культуру жителей Волгоградской области;

- пропаганда нравственно-эстетических ценностей, культурных традиций в

рамках проведения различных форм семейного досуга;

- увеличение доли бюджетных ассигнований для реализации мероприятий по улучшению демографической ситуации на отдельной территории.

Еще одним автором, занимающимся проблемами демографии, является В.В. Шкарин, который в научной статье «Демографическая ситуация в Волгоградской области» [15] рассмотрел проблему снижения численности трудоспособного населения и проблему младенческой смертности. Решение проблемы автор видит в развитии крупных региональных акушерских стационаров, которые могут обеспечить высокий уровень перинатальных технологий.

Проблема темпов воспроизводства человеческих ресурсов на примере отдельного региона Северного Кавказа рассмотрена Ш.М. Гимбатовым в научной статье «Особенности социально-демографической ситуации на Северном Кавказе» [5]. Автором проведен анализ сложившейся демографической ситуации на территориях Северо-Кавказского региона. Им были выявлены такие проблемы, как изменения в структуре и в содержании демографических процессов, которые отражаются в изменении темпов воспроизводства населения, процессов урбанизации и миграционной активности. Ш.М. Гимбатовым были классифицированы основные причины ухудшения социальной и демографической ситуации в регионе, на основании которых были предложены авторские мероприятия социально-демографической политики, устраняющие проблемы демографического развития.

Проведя анализ работ современных ученых по проблеме развития человеческих ресурсов, можно выделить основные направления, которым уделено наибольшее внимание:

- специфика управления человеческими ресурсами в различных отраслях экономики;

- мероприятия сбалансированности рабочей силы в регионе, муниципалитете;

- мотивация;

- качество жизни как фактор развития

человеческих ресурсов;

- демографические проблемы населения.

Используя представленный перечень направлений, можно говорить о перспективах социально-демографической политики государства на всех уровнях власти по развитию человеческих ресурсов.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Блауг М.* Методология экономической науки, или как экономисты объясняют / пер. с англ.; науч. ред. и вступ. статья В.С. Автономова. М.: НП «Журнал "Вопросы экономики"», 2004. 416 с.

2. *Васильева С.И., Тихомирова Е.В.* Роль местного самоуправления в развитии человеческого потенциала // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 142–147.

3. *Ващенко А.Н.* Экономические интересы и закономерности формирования мотивации труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 72–82.

4. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.

5. *Гимбатов Ш.М.* Особенности социально-демографической ситуации на Северном Кавказе // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 4 (25). С. 224–226.

6. *Дятлов С.А.* Основы теории человеческого капитала. СПб., 1994.

7. *Кабанов В.Н.* Потенциал стратегического развития Волгограда // Бизнес.

Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 54–61.

8. *Кузьмина Ю.А.* Особенности развития персонала в исследовательском университете // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 41–44.

9. *Латышевская Н.И.* О демографической ситуации в Волгоградской области // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 163–165.

10. *Милль Дж. С.* Основы политической экономии. Т. 1. М.: Прогресс, 1980.

11. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2015: стат. сб. / Росстат. М., 2015. 1266 с.

12. *Сидунова Г.И., Наумова Е.Ю.* Системно-динамический подход к прогнозированию и управлению человеческими ресурсами региона // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 137–140.

13. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1956.

14. *Чумакова Е.А.* Факторы и условия, влияющие на формирование занятости населения на рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 3 (32). С. 176–181.

15. *Шкарин В.В.* Демографическая ситуация в Волгоградской области // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 166–167.