

О.В. Заборовская

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

Выявлены и сформулированы проблемы управления человеческим капиталом региональной экономики в условиях усиления взаимодействий с внешней средой. Проведен анализ динамики уровня образования населения России за последние двадцать лет, сделан вывод об изменении требований носителей человеческого капитала к региональной социальной инфраструктуре, качеству и содержанию трудовой деятельности. Выявлены негативные последствия существования диспропорций в спросе и предложении человеческого капитала региона, непривлекательных условий труда, главными из которых выступают нежелательные миграционные процессы. Сформулированы основные направления преодоления проблем управления человеческим капиталом. Сделан вывод о наличии противоречия, проявляющегося в нарастании потребностей в федеральном финансировании задач управления человеческим капиталом при одновременном сокращении объема расходов соответствующих статей федерального бюджета.

Ключевые слова: человеческий капитал; человеческий потенциал; региональная социальная инфраструктура; региональная экономика; миграционные процессы; региональная образовательная система; расходы федерального бюджета на образование и здравоохранение.

We reveal and define problems of managing human capital of regional economy in the conditions of intensified interaction with external environment. We analyze the dynamics of the level of education of the population of Russia for the last twenty years and come to a conclusion that the requirements of human capital bearers concerning regional social infrastructure, quality and matter of labour activity have changed. We reveal negative consequences of lack of balance between the supply and demand for human capital, poor working conditions mainly represented by undesirable migration processes. We suggest the main ways of coping with problems of human capital management. A conclusion is made that there is a contradiction that can be seen in growing need for federal funding of human capital management and simultaneous cutting relevant budget clauses.

Keywords: human capital; human potential; regional social infrastructure; regional economy; migration processes; regional educational system; federal budget expenses on education and healthcare.

Для современных российских социально-экономических систем, как национального, так и регионального уровня, важным фактором развития становится повышение открытости внешней среды функционирования, которое проявляется как в усилении взаимодействий с зарубежными социально-экономическими системами вследствие глобализации, так и в нарастании процессов перемещения капиталов и ресурсов внутри страны между регионами.

Интенсивный обмен с внешней средой формирует особую роль человеческо-

го потенциала и капитала, так как от них во многом зависят особенности и возможности геополитического развития национальной экономики, обеспечения её долгосрочной конкурентоспособности. Процессы формирования, развития и использования человеческого капитала при этом носят выраженный региональный характер. В ходе этих процессов происходит трансформация человеческого потенциала в рабочую силу и затем в человеческий капитал.

С позиций рыночной экономики под человеческим потенциалом будем пони-

мать комплекс качеств человека, который может (при соответствующих условиях) стать средством создания благ и услуг. Человеческий потенциал, предложенный на рынке труда, становится потенциальной рабочей силой. Часть потенциальной рабочей силы, которая нашла применение на рынке труда (получила стоимостную оценку) – это функциональная рабочая сила, при этом она является реальной ценностью как для общества (как производитель общественных благ), так и для самого человека (как производитель благ для личного и семейного потребления). Человеческий капитал – это институционализированная форма существования рабочей силы, выступающая общественной ценностью и выражающая систему отношений по поводу её формирования, совершенствования, сохранения и использования. Подробнее авторский подход к трактовке взаимосвязи понятий «человеческий потенциал», «рабочая сила» и «человеческий капитал» представлен в работе «Формирование и развитие человеческого капитала в регионе» [1]. Человеческий потенциал региона является базисом человеческого капитала, основой устойчивого развития региональной экономики, наращивания конкурентных преимуществ региона, возможностей реализации инноваций.

Осуществляя инвестиции в человеческий капитал, индивидуум стремится получить максимальную отдачу, в связи с чем предъявляет соответствующие требования как к системе образования, так и к уровню оплаты труда, а также содержательности самой трудовой деятельности. Поэтому привлечение в региональную экономику человеческого капитала высокого качества возможно только при условии разработки такой стратегии регионального развития, которая учитывает новые вызовы. Стратегии федерального уровня также должны быть ориентированы на создание системных (а не точечных) условий, способствующих решению задач инновационной модернизации общества.

В связи с этим перед российскими регионами стоит задача формирования со-

временных образовательных систем, позволяющих наращивать человеческий потенциал, с одновременным развитием региональной социальной инфраструктуры, высокое качество которой способствует созданию благоприятных условий функционирования человеческого капитала.

Базисом человеческого потенциала является уровень образования населения. Для современной России характерен его постоянный рост. Динамика изменения образовательного уровня населения России представлена в табл. 1 (данные получены органами государственной статистики в ходе переписи населения).

Численность населения с неполным высшим и высшим образованием в 2010 г. составляла 32,8 млн. чел., или 22,9% от общей численности населения. В 1989 году эта величина составляла 14,6 млн. чел, или 9,9% от общей численности населения. То есть произошёл общий рост более, чем в 2 раза. За период с 1989 г. по 2010 г. численность населения с высшим образованием увеличилась среди мужчин в 1,9 раза, среди женщин – в 2,4 раза. Данные о численности населения с неполным высшим образованием свидетельствуют также о росте образованности мужчин (в 2,8 раза) и женщин (в 2,9 раза). Аналогичная тенденция характерна и для среднего профессионального образования (рост более чем на 50%). Число мужчин, имеющих данный уровень образования, за указанный период увеличилось на 90%, женщин – на 60%. Одновременно сократилась численность населения с начальным профессиональным образованием (в среднем в 2 раза). Это свидетельствует о значительном росте уровня образования и увеличении человеческого потенциала.

В то же время данная тенденция означает, с одной стороны, возрастание требований к уровню заработной платы, качеству рабочих мест, с другой стороны, при устаревшей структуре экономики приводит к диспропорциям в спросе и предложении рабочей силы. Так, в европейских регионах России уровень безработицы близок к естественному фону, при этом существует избыток предлагаемых рабочих вакансий при дефиците рабочих мест

Таблица 1

Тенденции изменения уровня образования в России

Показатели	Мужчины				Женщины			
	млн. чел.			2010 г. к 1989 г.	млн. чел.			2010 г. к 1989 г.
	1989 г.	2002 г.	2010 г.		1989 г.	2002 г.	2010 г.	
Всё население в возрасте 15 лет и более, имеющее основное общее и высшее, в т.ч. имеют	43,9	54,7	53,3	1,2	47,2	65,1	64,3	1,4
<i>профессиональное образование</i>								
высшее (включая послевузовское образование)	6,0	8,6	11,5	1,9	6,7	10,8	15,9	2,4
неполное высшее	0,9	1,7	2,5	2,8	1,0	2,0	2,9	2,9
среднее	8,5	13,9	16,0	1,9	13,2	19,0	20,6	1,6
начальное	9,1	8,7	3,7	0,4	5,6	6,7	2,8	0,5
<i>общее образование</i>								
среднее (полное)	10,2	10,3	10,7	1,05	10,1	10,9	10,7	1,06
основное	9,2	7,8	6,3	0,7	10,6	8,9	6,6	0,6

Примечание: рассчитано по данным Федеральной службы государственной статистики РФ [3].

для людей с высшим образованием. Избыток рабочих вакансий в условиях глобализации активизирует миграционные процессы, что формирует комплекс социальных проблем и провоцирует социальную напряжённость. В настоящее время государство, как на федеральном, так и на региональном уровнях весьма слабо справляется с нелегальной миграцией, и это приводит к практически неконтролируемым миграционным потокам из других стран. Но даже легальные мигранты оказывают заметное (и все возрастающее) давление на региональную социальную инфраструктуру. Согласно только официальным данным, за 2012 год миграционный поток в Российскую Федерацию составил 4196143 чел., при этом численность прибывших из-за пределов РФ достигла 417681 чел. [5].

Миграция активизируется также между различными российскими регионами вследствие высокого уровня дифференциации социально-экономического развития. Например, доля безработных в регионах Северного Кавказа в численности экономически активного населения превышает аналогичный показатель в других регионах в 3-4 раза (табл.2) при заметно

более низком качестве жизни. Отметим, что миграция, характерная для сегодняшнего дня, выступает тормозом на пути инновационного развития, являясь отрицательным стимулом для создания современных рабочих мест и роста социальной ответственности бизнеса.

Низкий социально-экономический потенциал большинства сельских территорий и небольших городов (в том числе слабое развитие социальной инфраструктуры, недостаточная оплата труда, отсутствие современных предприятий и т.п.) приводит к оттоку молодёжи и человеческого капитала высокого качества в крупные города, в том числе в Санкт-Петербург и Москву, ещё более усугубляя региональную неравномерность экономического пространства. Например, уровень безработицы сельского населения стабильно превышает аналогичный показатель для городского населения в 1,5–2 раза [9].

В качестве негативного явления необходимо отдельно выделить высокую долю молодёжи в возрасте 15-24 лет в общей численности этой группы, которая не учится и не работает – 12% в 2012 г. [6], т.к. это говорит о низком уровне их чело-

Таблица 2

Межрегиональная дифференциация безработицы в 2013 году

Федеральный округ	Численность безработных, тыс. чел.	Доля в общей численности безработных РФ, %	Численность экономически активного населения (ЭАН), тыс. чел.	Доля в общей численности ЭАН федерального округа, %
Центральный	668	16,5	20877	3,2
Северо-Западный	291	7,1	7549	3,8
Южный	454	11,2	7008	6,5
Северо-Кавказский	594	14,6	4552	13,0
Приволжский	756	18,6	15632	4,8
Уральский	371	9,1	6559	5,6
Сибирский	697	17,1	9846	7,1
Дальневосточный	227	5,6	3436	6,6
Российская Федерация	4058	-	75458	5,4

Примечание: рассчитано по данным Федеральной службы государственной статистики [4].

веческого потенциала и требует мер государственного воздействия.

Диспропорции в спросе и предложении на рабочую силу приводят к невосребованности полученных дипломов, способствуя потере стоимости человеческого капитала. По ряду специальностей трудоустройство составляет менее 50% (педагогическое образование), что связано с малопривлекательными условиями труда, в первую очередь, низкой заработной платой молодых специалистов. Это усугубляется существенными межрегиональными и межотраслевыми диспропорциями в оплате труда. Препятствует воспроизводству человеческого капитала, отвечающего потребностям современной экономики, наличие низкооплачиваемых рабочих мест. Так, доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) составляла в 2012 году 28,8% [4]. Однако на эти данные могло оказать влияние наличие теневых заработков («в конверте»).

Требует корректировки концепция изменения системы оплаты труда в здравоохранении, образовании, культуре. Отметим, что практическая реализация института эффективных контрактов для бюджетной сферы в целом ряде случаев приводит не к улучшению, а к ухудшению положения работников, к тому же возникает проблема высвобождения и переквалификации. Успокаивающая статистика о

росте средних заработных плат в данной сфере некорректно отражает реальное положение дел (например, значительная часть работников сферы образования и здравоохранения работают более чем на одну ставку).

Выделим ещё одну проблему, связанную с функционированием образовательной системы и воздействующую на процессы миграции. В настоящее время стоимость получения высшего образования на платной основе в российских вузах вполне сопоставима с таковой в зарубежных учебных заведениях, не говоря уже о многочисленных возможностях обучаться бесплатно или на льготных условиях (разумеется, при хорошем знании языка). Это уже привело к значительному увеличению числа студентов из России за пределами нашей страны. Так, еженедельник «Аргументы и факты» ссылается на данные фонда «Открытая экономика»: ежегодно по этой причине уезжает порядка 4000 человек. Лидирует Германия, где сегодня учится около 12 тыс. студентов из нашей страны, в то время как в 2001 году их численность составляла менее тысячи человек [7].

Кроме того, в условиях современной экономики важным аспектом образовательных систем становится быстрое устаревание знаний и навыков, что делает востребованной модель непрерывного образования (такая модель была принята ещё в

1996 году в странах ОЭСР). С учётом интенсификации международных связей растёт привлекательность программ «двойных дипломов».

Безусловно, всё это расширяет индивидуальные возможности носителей человеческого капитала, но многие из них впоследствии находят себе работу отнюдь не в рамках национальной экономики, ухудшая, тем самым, качество человеческого капитала на региональном и федеральном уровне. Возникает серьёзная опасность оттока наиболее квалифицированной рабочей силы в зарубежную экономику при отсутствии привлекательных условий труда и жизнедеятельности на родине.

На формирование человеческого потенциала и капитала, на его использование существенное влияние оказывает уровень здоровья населения. Следовательно, весьма важной является деятельность организаций системы здравоохранения, а также физической культуры и спорта. Возможности получения качественной медицинской помощи, проведения здорового досуга всё в большей мере становятся факторами повышения привлекательности региона проживания. Нуждаются в наращивании и повышении эффективности инвестиции в развитие региональной социальной инфраструктуры как базиса формирования человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала.

Обозначив основные проблемы управления человеческим капиталом региона в условиях интенсификации связей с внешней средой, сформулируем возможные пути их преодоления, которые будут способствовать наращиванию человеческого потенциала и повышению качества человеческого капитала регионов России.

Необходимо формирование эффективной модели непрерывного образования, ориентированной на индивидуальные потребности обучающихся и перспективные запросы работодателей. При этом региональные образовательные системы должны формировать государственный заказ на основе прогнозов социально-

экономического развития в целом и региональной экономики в частности (в настоящее время в большинстве регионов перспективы развития региональной экономики при планировании деятельности организаций образования практически не учитываются, ориентация идёт на текущие запросы работодателей, без принятия во внимание инерционности образовательных процессов). Целесообразна увязка места трудоустройства выпускников, обучавшихся за счёт средств бюджета, с потребностями региональной экономики.

Важной задачей является преодоление межрегиональных и межотраслевых диспропорций в оплате труда, реальная реструктуризация экономики регионов, нацеленная на создание привлекательных рабочих мест с конкурентоспособной оплатой труда, в т.ч. для специалистов высшей квалификации. Роль государства здесь должна заключаться в создании соответствующего предпринимательского климата с минимумом бюрократических барьеров, в активной финансовой поддержке малого бизнеса. Одновременно следует действительно контролировать бизнес в области оплаты труда с целью её легализации. Это поможет также решить проблему наполняемости внебюджетных фондов социального назначения, повысит уровень социальной защиты работающего населения. Обеспечение роста оплаты труда в бюджетной сфере будет способствовать повышению качества человеческого потенциала (т.к. он формируется под воздействием сферы образования, здравоохранения и т.п.).

Необходимо разработать эффективную систему переквалификации персонала с учётом прогноза высвобождения работников различных сфер и секторов экономики региона. Это касается как бюджетной сферы (в частности, системы высшего образования), так и предприятий, внедряющих инновации (что, как правило, экономит живой труд).

Отдельное внимание следует уделить жёсткому контролю и минимизации миграции зарубежной рабочей силы. В первую очередь, необходимо поставить под контроль деятельность бизнеса в сфере

оплаты труда мигрантов, а также найма нелегальной рабочей силы, осуществляя данные мероприятия как с помощью экономических рычагов, так и внеэкономического (административного) принуждения. Полезным будет развитие контура обратной связи (учёт сигналов населения) при оценке качества работы органов государственной власти и управления в этой области.

В области регулирования образовательной и трудовой деятельности молодёжи нуждаются в разработке меры, направленные на повышение привлекательности и престижа рабочих специальностей для молодёжи. Здесь явно недооценены возможности профориентации. Опыт в данной сфере был накоплен в советский период, он требует переосмысления и применения с учётом реалий рыночной экономики и опыта других стран (в том числе в отношении трудовой практики во время получения общего образования, в частности, возрождение учебно-производственных комбинатов). Следует также развивать меры социальной поддержки молодых специалистов, стимулировать работодателей принимать их на работу, в полном объёме используя рычаги квотирования. Также полезным был бы анализ и распространение успешного опыта регионов в данной области.

Реализация этих направлений возможна только при активном участии федерального бюджета. Характеристика отдельных направлений расходов федерального бюджета представлена в табл. 3. Из

таблицы видно, что расходы федерального бюджета на образование, здравоохранение, физическую культуру и спорт сокращаются (расходы на все эти направления в 2015 году меньше, чем в 2013 г.). Обнадеживающим при этом является рост расходов на социальную политику, да и в целом стоит отметить многочисленные меры социальной поддержки, принятые в последние годы как федеральным центром, так и регионами.

Отметим, что в проекте федерального бюджета РФ на 2014 год и в перспективе на 2015 и 2016 годы предусмотрено сокращение субсидий бюджетным и автономным учреждениям на 2%, а большинство организаций региональной социальной инфраструктуры в настоящее время существует в этой организационно-правовой форме [8].

Сокращение расходов федерального бюджета частично связано с передачей на региональный уровень финансирования данных направлений, однако при слабости региональных бюджетов (большинство регионов не являются донорами) и многочисленности решаемых задач это не соответствует потребностям инновационного развития региональных систем в условиях глобализации. Проблемы эффективности расходов решаются исключительно в рамках организаций бюджетной сферы, в то время как необходим комплексный пересмотр всей структуры расходов с учётом требований времени и возможностей оптимизации.

Таблица 3

Характеристика расходов федерального бюджета на сферы, связанные с формированием человеческого потенциала

Направления расходов	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	Млрд. руб.	2013 г. к 2012 г.	Млрд. руб.	2014 г. к 2013 г.	Млрд. руб.	2015 г. к 2014 г.
Образование	627,1	1,02	569,3	0,91	591,9	1,04
Здравоохранение	506,5	0,91	457,4	0,90	373,1	0,82
Физическая культура и спорт	52,3	1,23	30,9	0,59	33,0	1,07
Социальная политика	3963,2	1,01	4116,8	1,04	4563,4	1,11

Примечание: рассчитано по данным Счётной палаты РФ [2].

ЛИТЕРАТУРА

1. *Заборовская О.В.* Формирование и развитие человеческого капитала в регионе. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005.

2. Заключение Счетной палаты Российской Федерации на проект федерального закона «О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов» (утв. Коллегией Счетной палаты Российской Федерации 5 октября 2012 г.) // Счётная палата Российской Федерации: [сайт]. URL: <http://www.ach.gov.ru> (дата обращения: 10.10.2013)

3. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года // Федеральная служба государственной статистики (Росстат): [сайт]. URL: www.gks.ru (дата обращения: 05.10.2013)

4. Обследование населения по проблемам занятости – 2013 г. // Федеральная служба государственной статистики (Росстат): [сайт]. URL: www.gks.ru (дата обращения: 11.10.2013)

5. Общие итоги миграции населения по субъектам Российской Федерации за 2012 год // Федеральная служба государственной статистики (Росстат): [сайт].

URL: www.gks.ru (дата обращения: 10.10.2013)

6. Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики (Росстат): [сайт]. URL: www.gks.ru (дата обращения: 30.09.2013)

7. *Сальникова О., Якубовская К., Петрова Е.* Утечка мозгов ... и бегство капитала. Почему богатые и успешные россияне стремятся уехать за рубеж // Аргументы и факты. 2013. 9-15 октября. № 41 (1718). С. 28–29.

8. Счетная палата России направила в Госдуму официальное заключение на проект федерального бюджета. Новости Департамента Пресс-службы и информации Счетной палаты Российской Федерации от 14.10.13 г. // Счётная палата Российской Федерации: [сайт]. URL: <http://www.ach.gov.ru> (дата обращения: 14.10.2013)

9. Тенденции на рынке труда (аналитический материал) // Федеральная служба государственной статистики (Росстат): [сайт]. URL: www.gks.ru (дата обращения: 15.08.2013)