

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

EDN KCALGK
DOI 10.26163/GIEF.2024.64.55.021
УДК 332.122, 339.138

В.Ф. Аверьянова, С.М. Москалев, Е.Г. Бутусова **УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА** **И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА**

Валентина Федоровна Аверьянова – доцент кафедры государственного и муниципального управления, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: avios4@mail.ru**.

Сергей Михайлович Москалев – доцент, декан факультета инженерных технологий и предпринимательства, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, г. Гатчина; **e-mail: moskalev.sm@gmail.com**.

Екатерина Геннадьевна Бутусова – магистрант, Университет при МПА ЕврАзЭС, г. Санкт-Петербург; **e-mail: butusowak@yandex.ru**.

***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы, связанные с формированием человеческого капитала и обусловленные этим тенденции в развитии трудовых ресурсов на региональном уровне (на примере Ленинградской области), рассматриваются пути и методы корректировки возникающих нарушений в системе регионального управления, связанных с обеспечением более эффективной занятости трудовых ресурсов территории.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал; формирование человеческого капитала; трудовые ресурсы; региональный уровень; Ленинградская область; безработица.*

V.F. Averyanova, S.M. Moskalev, E.G. Butusova **MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT** **AND REGIONAL LABOR RESOURCES**

Valentina Averyanova – senior lecturer, the Department of State and Municipal Administration, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, associate professor, Gatchina; **e-mail: avios4@mail.ru**.

Sergey Moskalev – senior lecturer, Dean, the Faculty of Engineering Technologies and Entrepreneurship, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, Gatchina; **e-mail: moskalev.sm@gmail.com**.

Ekaterina Butusova – candidate for a Master's degree, University under the Interparliamentary Assembly of EURASEC, St. Petersburg; **e-mail: butusowak@yandex.ru**.

***Annotation.** We look at the problems concerning the formation of human capital as well as trends in human resources development at regional level connected with that process (by the example of Leningrad region). We consider ways and methods of correcting the malfunctions arising in the system of regional management connected with ensuring more effective employment of local labor resources.*

***Keywords:** human capital; human capital formation; labor resources; regional level; Leningrad region; unemployment.*

Комплексное изучение проблемы позволяет утверждать, что в динамично развивающейся рыночной среде челове-

ский капитал становится одним из ключевых факторов в динамике регионов страны, т.к. от его количественно-качествен-

ных параметров, условий формирования и использования зависят темпы социально-экономического и инвестиционного развития большинства субъектов, входящих в состав Российской Федерации. В связи с этим представляется весьма актуальным проведение исследований, связанных с оценкой особенностей формирования человеческого капитала и влияние этих процессов на состояние трудового потенциала в отдельных регионах России.

В ходе настоящего исследования видится весьма целесообразным уточнение используемого терминологического аппарата, поскольку до сих пор дискуссионным остается трактовка ключевого понятия «человеческий капитал». Достаточно часто его путают с понятием «трудовые ресурсы», хотя это далеко не одно и то же. С количественной стороны человеческий капитал может соответствовать трудовым ресурсам, а вот с качественной он заметно глубже и шире, поскольку сюда должны входить параметры социально-психологических и личностных характеристик (мотивация, активность, лояльность, ценностные ориентации и пр.). И эти показатели обязательно необходимо добавлять при полной оценке человеческого капитала. Пока же методически это трудно сделать по многим причинам, но необходимость этого вполне очевидна.

В связи с этим нам представляется более адекватным определение, сформулированное в «Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», разработанном Минэкономразвития России. В этом документе под человеческим капиталом на региональном уровне понимается трудоспособное население, способное участвовать в развитии производственных, интеллектуальных, общественно значимых сфер хозяйствования для обеспечения социального, экономического, культурного, трудового развития субъектов РФ. То есть, между человеческим капиталом и развитием региона прослеживается прямая зависимость: чем выше уровень человеческого капитала территории, тем более динамичным становится этот регион с социально-экономи-

ческой точки зрения, тем более благоприятными формируются перспективы его дальнейшего развития. В этой связи Правительством РФ конкретизированы инициативы по формированию и использованию человеческого капитала в субъектах РФ, указанные в Распоряжении Правительства РФ «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года» от 06.10.2021 г. № 2816-р.

В их числе среди ключевых можно назвать такие, как: снижение уровня безработицы в регионах для привлечения молодых и перспективных кадров, создание благоприятных условий труда для сформированного кадрового состава различных секторов жизнедеятельности, поддержание малого и среднего предпринимательства среди всех возрастных категорий населения регионов, включая молодежь, способствование развитию телекоммуникационных и информационных отраслей хозяйствования и другие.

В качестве объекта исследования была выбрана Ленинградская область, где апробировались авторские подходы оценки результативности и инициативы Правительства РФ по формированию человеческого капитала и трудовых ресурсов на региональном уровне. Ленинградская область является регионом Северо-Западного федерального округа России, входящим в его состав на правах субъекта РФ, играющая значительную роль в торговом, промышленном, деревообрабатывающем, добывающем секторах экономики государства. В связи с тем, что данный регион имеет большое значение для социально-экономического развития страны, управлению трудовыми ресурсами здесь уделяется повышенное внимание, что соответствует общим целям и задачам регионального законодательства и не противоречит нормам федерального закона в сфере занятости населения. Отсюда формирование человеческого капитала и трудовых ресурсов в Ленинградской области должно обеспечиваться и контролироваться Правительством Ленинградской области вместе с органами муниципального управления региона.

Следует отметить, что структура (рис. 1) человеческого капитала в регионе в период 2021–2023 гг. заметно менялась¹. И эти процессы определялись различными тенденциями. Более отчетливо изменения можно увидеть, если разделить человеческий капитал региона на две большие группы – привлеченный человеческий капитал и человеческий капитал конкретного субъекта. Соответственно, количественно-качественные характеристики первой группы формируют работники, приезжающие для трудоустройства в Ленинградскую область из других субъектов страны, а также из дружественных государств, во вторую группу входит все трудоспособное население, проживающее на территории региона, имеющее соответствующие качественные параметры [1].

Оценка тенденций показывает, что за последние годы в структуре формирования человеческого капитала региона снижается доля привлеченных трудовых ресурсов при соответствующем увеличении доли региональных ресурсов. В ходе проведения настоящих исследований удалось установить, что такое структурное смещение может быть следствием низкой эффективности реализации региональных программ поддержки приезжающих кадров, а также недостаточным уровнем развития социальной инфраструктуры, обеспечивающей соответствующие условия их жизнедеятельности².

Оценка динамики процессов показала, что качественные характеристики человеческого капитала в Ленинградской области тоже заметно меняются (рис. 2). В структуре увеличивается удельный вес трудовых ресурсов старших возрастов³. К числу основных причин, формирующих подобные тенденции, можно отнести следующие: недостаточная поддержка предпринимательской инициативы молодежи со стороны властей региона, высокая стоимость жилья в многоквартирных домах и

частном секторе, сохраняющийся относительно низкий уровень заработной платы у занятого молодежного контингента региона в сравнении с другими категориями работников⁴.

Негативным фактором, влияющим на формирование человеческого капитала в регионе, также является увеличивающийся общий уровень безработицы (рис. 3) среди трудоспособного населения (официальные статистические данные Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ленинградской области») ⁵. Данные процессы развиваются по причинам сокращения на территории общего числа хозяйствующих субъектов (производственные предприятия, инфраструктурные объекты, организации и учреждения), а также в связи с замедлением темпов экономического развития региона в связи со сложившейся в стране экономической, политической, социальной обстановкой⁶.

Комплексный подход к проблеме позволил в итоге выявить и ранжировать основные факторы и условия, которые определяли динамику развития человеческого капитала и в соответствии с ним трудовых ресурсов территории (рис. 4). В ходе исследования для оценки состояния и тенденций человеческого капитала использовался рейтинговый метод – проблемы по значимости и уровню воздействия оценивались от 1 до 3 баллов (1 балл – низкий уровень воздействия, 2 балла – средний уровень воздействия, 3 балла – высокий уровень воздействия)⁷.

⁴ Структура и показатели формирования человеческого капитала в Ленинградской области // Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области. URL: <https://78.rosstat.gov.ru/?ysclid=lto1qazctj95369598> (дата обращения 11.03.2024).

⁵ Структура занятости и безработицы населения Ленинградской области // ГКУ «Центр занятости населения Ленинградской области» области. URL: <https://test.pgu.lenreg.ru/Pgu/?page-url=departments.detail&id=4700000010000240880#>! (дата обращения 08.03.2024).

⁶ Там же.

⁷ Проблемы формирования и использования человеческого капитала в Ленинградской области. URL: <https://gaexpert.ru/?ysclid=lto2k4j7fp768036383> (дата обращения 11.03.2024).

¹ Статистика формирования трудовых ресурсов в Ленинградской области // Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области. URL: <https://job.lenobl.ru/> (дата обращения 10.03.2024).

² Там же.

³ Там же.

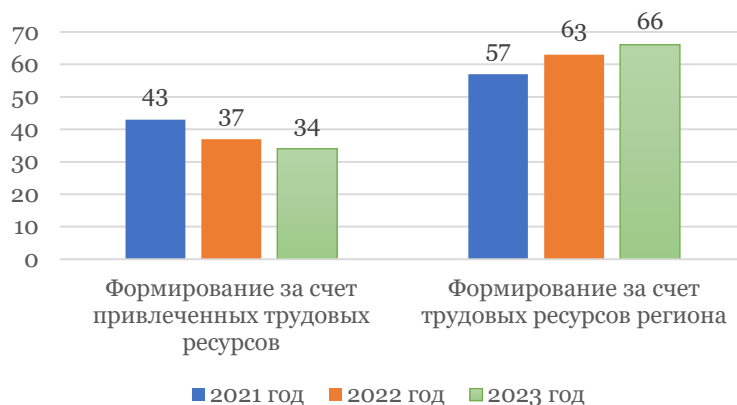


Рис. 1. Структура формирования человеческого капитала в Ленинградской области, 2021–2023 гг., %

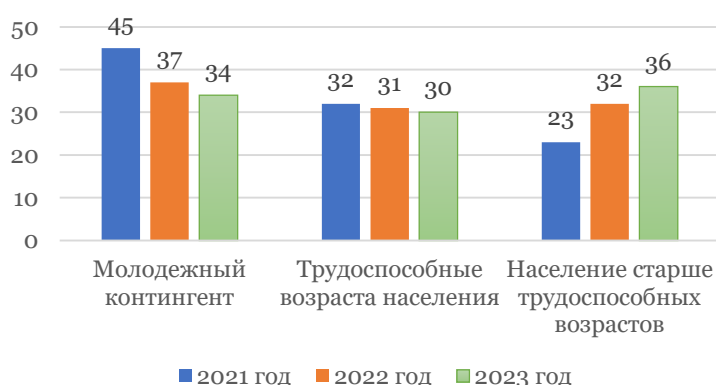


Рис. 2. Динамика возрастной структуры человеческого капитала Ленинградской области, %

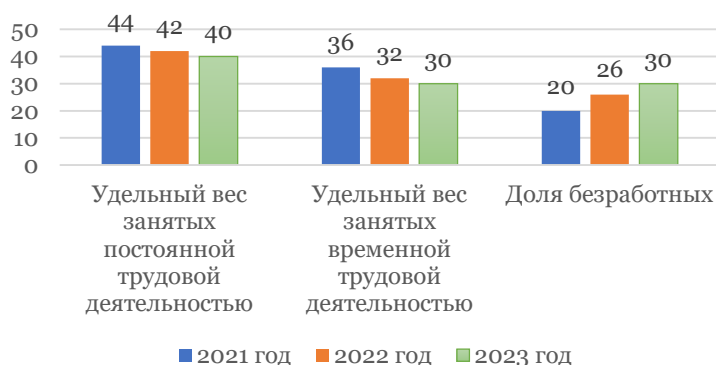


Рис. 3. Структура занятости и безработицы в Ленинградской области, 2021–2023 гг., %

Факторный анализ позволяет констатировать, что на процесс формирования человеческого капитала в Ленинградской области в настоящий момент негативным образом влияют такие факторы, как: отсутствие поддержки молодых и перспективных кадров, слабое стимулирование поддержки предпринимательской инициативы, неразвитость социальной инфраструктуры, свертывание части произ-

водств, организаций, учреждений, снижение темпов социально-экономического развития региона.

Оценивая ситуацию в целом, можно утверждать, что консолидированные усилия и меры Правительства РФ и областных муниципалитетов по соответствующему обеспечению качества и надежности формирования и использования человеческого капитала и трудовых ресурсов в ре-

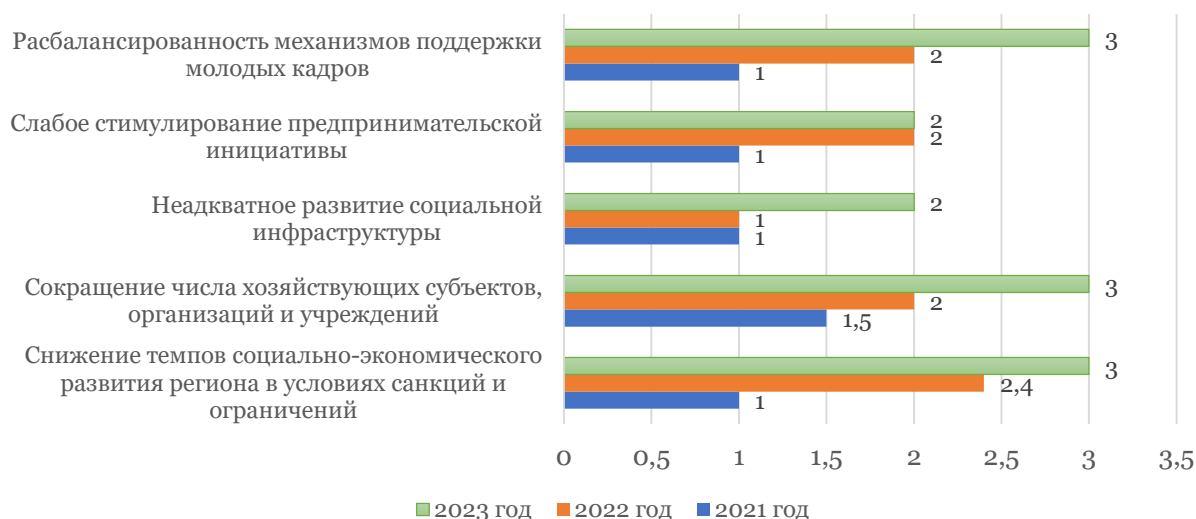


Рис. 4. Рейтинговая оценка воздействия факторов на формирование количественно-качественных показателей человеческого капитала региона, в баллах

гионе пока остаются неэффективными.

Комплексное изучение проблемы и оценка динамики процессов во времени позволили систематизировать приоритетные направления, позволяющие активнее включать действие социально-экономических и организационных факторов и условий для более успешного решения проблем формирования человеческого капитала и трудовых ресурсов региона. Сюда, прежде всего, следует отнести:

- более активное административное содействие внедрению программ поддержки предпринимательской инициативы молодого населения, прежде всего в сферах телекоммуникаций, цифровизации и информатизации; предоставление им льготного субсидирования, а также гарантированное выделение помещений и площадей для осуществления предпринимательской деятельности;

- разработку, реализацию и контроль программ обеспечения занятого трудоспособного населения льготными местами в санаториях, профилакториях, качественной медицинской помощью на льготных условиях, социальной защитой и поддержкой (социальный пакет и гарантии);

- реализацию комплекса мер по предоставлению молодым и перспективным кадрам приоритетных для развития региона сфер хозяйствования льготного ипотечного кредитования, ускоренного

получения жилья;

- разработку реализации механизма квотирования рабочих мест для граждан, попавших под сокращение на производствах, в организациях и учреждениях после их закрытия с обеспечением приоритетного трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и попадающими под категории социально незащищенных категорий граждан;

- разработку и реализацию комплексных и системных мер, позволяющих более эффективно регулировать процессы формирования человеческого капитала и трудовых ресурсов региона (мотивационные, жилищные, культурно-бытовые и социально-психологические условия и меры воздействия, а также соответствующие дотационные выплаты, адресная материальная помощь и пр.).

В системе предложенных мероприятий должен доминировать комплексный подход, позволяющий гарантировать интеграционный эффект. То есть следует добиваться гармонизации, двигаясь от общего (регион) к частному (конкретная категория населения или мера воздействия).

ЛИТЕРАТУРА

1. Гегедюш Н.С. Государственное и муниципальное управление. Люберцы: Юрайт, 2022. 125 с.