

Г.В. Грацинская, Т.Р. Погосян

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ИНСТРУМЕНТ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Рассмотрена роль человеческого капитала в процессе модернизации российской экономики. Изучены проблемы подготовки высококвалифицированных кадров, востребованных на рынке труда.

Ключевые слова: человеческий капитал; модернизация экономики; рынок труда; подготовка квалифицированных кадров.

The role of human capital in the modernization of Russian economy is studied. Problems concerning skilled staff training are researched.

Keywords: human capital; modernization of economy; labour market; skilled personnel training.

В макроэкономическом понимании человеческий капитал является главным фактором экономического роста. Вложения в него дают довольно длительный по времени и интегральный по характеру эффект, как экономический, так и социальный [6]. Но инвестиционный период человеческого капитала значительно длиннее, чем физического.

Как известно, в ближайшей перспективе развития российской экономики стратегической целью должно стать создание «умной» экономики, удовлетворяющей интересы и потребности широких слоёв населения страны. Однако эту цель можно достичь посредством проведения системной модернизации в экономике. В кризисных и посткризисных условиях зависимость экономического роста от производительности труда становится все более тесной. Поэтому для повышения производительности труда необходима модернизация экономики [4]. Снижение численности молодежи и старение работающего населения только усиливает необходимость повышения производительности труда. При этом основными аспектами модернизации экономики должны стать развитие производства и внедрение инновационных технологий, что создает потребность в формировании эффективного человеческого капитала.

Таким образом, требуется комплекс-

ный подход, предполагающий создание общей системы стимулов для улучшения делового и инвестиционного климата, обновления технологической базы, модернизации действующих и создания новых рабочих мест. Конкурентоспособная экономика, которая создает необходимые рабочие места, является наилучшей гарантией занятости населения [4]. При этом части работников потребуется усиленная поддержка со стороны государства для перехода на вновь созданные рабочие места, а меры по защите занятости необходимо сбалансировать с процессом подготовки и переподготовки эффективного человеческого капитала (создания его). Кроме того, правовая защита созданных рабочих мест и занятости, формирование более эффективного рынка труда, обучение людей в течение всей трудовой жизни важны как для оздоровления экономики, так и для преодоления будущих кризисов в ней.

В связи с этим современные требования к развитию экономики ставят задачу разработки конкурентоспособных образовательных систем, нацеленных на подготовку квалифицированных кадров для инновационной экономики [2]. К тому же кадровое обеспечение потребностей посткризисной экономики и адаптация профессиональных умений и навыков работников к её меняющимся потребностям приобретает первостепенное значение. Про-

фессиональное образование и обучение следует организовывать таким образом, чтобы обучающиеся получили знания и умения, способные конкурировать на рынке труда.

Как известно, за последние 20 лет в России был утрачен престиж рабочих профессий, дефицит которых наблюдается во всех отраслях народного хозяйства. В связи с этим требуется разработка конкретных программ обучения молодежи и взрослого населения и создания школ, профессиональных училищ при крупных производственных объединениях, которые будут готовить рабочих по профессиям, необходимым для производства. Кроме того, целесообразно в рамках высших учебных заведений создавать факультеты начального и среднего профессионального образования.

Еще один важный аспект рассматриваемой проблемы заключается в том, что Россия переживает демографический спад. Старение рабочей силы и сокращение притока молодежи в экономику формируют риски возврата к дефициту кадров, что заставляет иначе рассматривать внешнюю трудовую миграцию [5]. Становится очевидным, что привлечение квалифицированных работников из-за рубежа и эффективное перемещение рабочей силы внутри страны – наиболее приемлемый выход из сложившейся ситуации.

Эксперты в области миграционной политики считают, что за последние годы произошли позитивные изменения в миграционной практике, в частности, были внесены поправки в законодательство, направленные на легализацию использования труда иностранной рабочей силы; совершенствование механизмов привлечения иностранной рабочей силы; пересмотр ограничений для организаций, привлекающих для работы иностранцев [4]. Однако этого недостаточно, так как интеграция России на международном рынке труда требует совершенствования системы правового регулирования иммиграционных процессов как на уровне Российской Федерации, так и на уровне субъектов Федерации. Таким образом, иммиграционная политика должна получить правовую основу, адекватную потребностям нашей страны и мас-

штабам самой миграции, при сохранении баланса на российском рынке труда и защите интересов российских граждан.

Необходимо создавать более гибкую систему социально-трудовых отношений, отвечающих задачам и требованиям модернизации экономики. В настоящее время нормы трудового кодекса РФ в основном направлены на защиту прав граждан, уже имеющих работу, и имеются препятствия для доступа к рабочим местам тех, кто их ищет. В результате возникают условия для снижения темпов роста производительности труда и повышения уровня безработицы.

Не получили должного правового оформления и гибкие формы занятости, например дистанционная. Сохраняются проблемы, связанные с заключением срочных трудовых договоров. В связи с этим недостатки правового регулирования социально-трудовых отношений обеспечивают сохранение значительных (12 млн. чел.) масштабов неформальной занятости [1]. При этом государство теряет налогоплательщиков, работники лишаются должной защиты, а работодатели сталкиваются с неравной конкуренцией за рабочую силу.

Кроме того, возрастающее влияние на финансовую устойчивость системы социального страхования вызывает сокращение численности и рост среднего возраста трудоспособного населения России. Так, пенсионная система сохраняет риск роста налоговой нагрузки на работодателя, что, в свою очередь, повышает вероятность сокращения рабочих мест и снижения уровня заработной платы.

Что касается системы обязательного социального страхования, то в настоящее время она остается в основном инструментом борьбы с бедностью и нищетой, а не системой страхования и накопления. Старение населения в условиях ограниченных источников финансирования инвестиций усугубляет указанную проблему. Следует отметить, что увеличение тарифа страхового взноса на обязательное социальное страхование привело к значительному увеличению нагрузки на фонд заработной платы организаций. В значительной степени это коснулось организаций, пере-

шедших на упрощенную систему налогообложения или использующих специальные налоговые режимы. В такой ситуации необходимо найти взвешенный баланс между социальными обязательствами (государственными, а также обязательствами работодателя, установленными законами и коллективными договорами) и сдерживанием общего роста издержек, включая расходы на рабочую силу.

Таким образом, одной из центральных задач является улучшение правовых и институциональных условий для формирования эффективного человеческого капитала и преодоления дефицита кадров требуемой квалификации на основе:

- партнерства бизнеса и государства в области профессионального образования и обучения;
- повышения гибкости рынка труда и трудовых отношений;
- создания более совершенных инструментов управления охраной труда;
- регулирования заработной платы и иных затрат на рабочую силу;
- раскрытия новых возможностей социального диалога между государством, бизнес-сообществом и работниками с тем, чтобы выявить наиболее приемлемую налоговую политику в области социального страхования.

Таким образом, можно сделать вывод, что человеческий капитал является ключевым инструментом для осуществления процессов модернизации в российской экономике. При этом высшие и средние профессиональные учебные заведения должны решить основную задачу по подготовке новых специалистов необходимой квалификации, отвечающих требованиям стандарта паспорта специальностей и современного рынка труда. Следовательно, появляется необходимость формирования такой системы образования, которая будет основана на принципах конкретной востребованности подготавливаемых специалистов. Иными словами, требуется модернизировать систему подготовки специалистов таким образом, чтобы на рынок труда своевременно поставлялись высококвалифицированные кадры. Кроме того, подготовка специалистов уже проводится с помощью интернет-

технологий и методов дистанционного обучения.

Однако проблему актуальности подготовки кадров возможно решить только за счет формирования системы учета и планирования выпускаемых специалистов. Таким образом, появляется необходимость создания единого координационного органа, который бы регулировал количество выпускаемых специалистов так, чтобы это соответствовало потребностям рынка труда. Идея создания такого органа в пределах каждого субъекта Федерации уже была предложена в ряде работ [2; 3]. В целом, такая инициатива будет позитивно влиять на формирование человеческого капитала, необходимого для использования в регионах Российской Федерации при выполнении задач по модернизации экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грацинская Г.В. Ключев К.В. Инвестиции в человеческий капитал – важнейший фактор формирования инвестиционного климата региона // Журнал правовых и экономических исследований. 2011. № 2. С. 165–168.
2. Грацинская Г.В., Пучков В.Ф. Методологические подходы к оценке эффективности инвестиций в образование с позиций создания человеческого капитала // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: материалы XI Всероссийской научно-практич. конференции. В 7-ми ч. Ч. 1. М. –Челябинск: Образование, 2010. С. 31–37.
3. Грацинская Г.В., Пучков В.Ф. Методология оценки инвестиционного климата в регионах. СПб.: Изд-во СПбГУТД, 2008. 220 с.
4. Корчагин Ю.А. Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала. Воронеж: Изд-во ЦИРЭ, 2009. 40 с.
5. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Воронеж: Изд-во ЦИРЭ, 2005. 252 с.
6. Нуреев Р.М. Экономика развития: Модели становления рыночной экономики. М.: Норма, 2008. 640 с.