

РАЗДЕЛ 7. РОССИЙСКИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ: РЕЗЕРВЫ РОСТА

АПОКИНА К.В.

Роль человеческого капитала в инновационном развитии общества

Характерной чертой современного мирового хозяйственного развития является переход ведущих стран к формированию инновационного общества, основой которого является инновационная экономика.

В условиях становления инновационной экономики на передний план выходят наукоемкие и высокотехнологичные отрасли, а доминирующим фактором развития и конкурентоспособности становится человеческий капитал, поднимающий экономику до высокого уровня эффективности и конкурентоспособности.

Под человеческим капиталом в современной экономической науке понимается совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Ведущим производственным ресурсом становятся высокая квалификация, уникальные навыки и способности, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям жизнедеятельности. Инвестиции в интеллектуальный человеческий капитал превращаются в наиболее эффективный способ размещения ресурсов. Человеческий фактор не имеет себе равных не только на уровне отдельного производства, но и в национальном масштабе. Именно от человека, его труда в наибольшей мере зависит конкурентоспособность любой страны.

Рыночный спрос на человеческий капитал можно определить как потребность субъектов экономики в необходимом для эффективного ведения бизнеса объеме человеческих знаний, навыков, умений и способностей определенного квалификационного уровня потенциальных работников, предъявляемых организациями бизнеса.

Под предложением человеческого капитала следует понимать готовность отдельного человека или домохозяйства предлагать на рынке человеческого капитала необходимые знания, способности и опыт, соответствующие потребностям бизнеса и общества, за согласованную цену.

Баланс спроса и предложения человеческого капитала в экономическом пространстве – залог успешного экономического развития.

Переход к новому этапу экономического развития закрепляет особое положение знаний, инноваций, образования в хозяйственном устройстве современного экономического механизма.

В связи с этим, в условиях развития инновационной деятельности должно совершенно измениться отношение к главной производительной силе общества - человеку высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда. Роль высококвалифицированных специалистов в инновационной экономике очень велика и постоянно будет расти. Поэтому подготовка кадров, способных эффективно руководить инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, создание определенных условий для производственной деятельности людей является приоритетной проблемой любого уровня. В связи с этим, объективная потребность инновационного развития, становления инновационной экономики требуют разработки новой концепции подготовки кадров, в основе которой должны быть положены такие принципы, как:

- становление, развитие и самореализация творческой личности;
- постоянная нацеленность на генерацию перспективных научно-технических нововведений и изыскание путей и методов их практической реализации в инновации;
- ориентация на подготовку высококвалифицированных и высокоинтеллектуальных специалистов, системных менеджеров инновационной деятельности;
- рассмотрение обучения и подготовки кадров как составной части производственного процесса, а расходов на подготовку кадров - не как издержек на работников, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания предприятий, отраслей и регионов;
- обучение управлению социальными и психологическими аспектами процесса создания наукоемких нововведений, использование творческого потенциала коллектива для ускоренного широкомасштабного внедрения в практику инновационных разработок;
- создание системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров, интегрированной в систему производства инновационной продукции;
- сотрудничество университетов и других вузов регионов с передовыми предприятиями регионов, реализующими инновационные проекты, и их совместную деятельность в области разработки учебных программ, издания учебников и монографий по инновационным технологиям, системам и оборудованию, в деле подготовки специалистов высшей квалификации по новым профессиям и перспективным научно-инновационным направлениям.

Для реализации данной концепции и достижения поставленной цели одним из главных ресурсов должна стать высшая школа. Система высшего образования, обеспечивающая главную составляющую развития – кадровую, должна быть дополнена инновационной составляющей. Система высшего образования должна способствовать восстановлению и развитию предприятий и территорий страны.

Для обеспечения эффективного достижения стратегической цели инфраструктура высшей школы России должна быть дополнена инновационно - инвестиционными структурами (центрами, комплексами, компаниями, институтами...) так, чтобы вузы образовали учебно-научно-инновационные комплексы. Именно система высшего образования является наиболее перспективной для построения на ее базе российской инновационно - инвестиционной сети, которая должна соединить науку и производство во всех регионах и отраслях. Это объясняется такими свойствами отечественной высшей школы, как: распределенность высшей школы по всем регионам; высокий научно-технический потенциал высшей школы; универсальность системы высшего образования, ее межотраслевой характер: научные школы вузов России перекрывают все области экономики страны; взаимодействие высшей школы через своих выпускников со всеми региональными и отраслевыми структурами; относительно высокий уровень системы информационного обеспечения высшей школы, включая глобальные и локальные вычислительные информационные сети, соединенные в единую систему; высокая поддержка высшей школы общественностью; гибкость системы высшей школы.

Главное достоинство предлагаемого подхода заключается в том, что через такое развитие системы высшего образования можно эффективно интегрировать результаты вузовской, академической и отраслевой науки России, а также передовые результаты науки мирового сообщества при создании, реализации инновационных проектов и развитии инновационной деятельности, что является предпосылкой создания в стране эффективной инновационной экономики.

Потенциал развития работника характеризуется возможной динамикой приращения его индивидуального человеческого капитала, которая влияет на скорость освоения инноваций. Важно отметить, что потенциал развития работников раскрывается только при реализации конкретных инноваций, которые могут в разной степени соответствовать целям стратегического развития предприятия. Инновационное поведение работников в значительной мере предопределяет результаты осуществления инноваций, темп инновационного развития группы, подразделения, предприятия, компании, региона, общества и государства. Знания, информация и человеческий капитал в новой экономике становятся основным стратегическим ресурсом предприятий и государства. Исключительное обладание данным ресурсом предоставляет хозяйствующему субъекту конкурентные преимущества. Именно поэтому большинство предприятий в настоящее время уделяет огромное внимание правильной организации непрерывного обучения персонала в необходимых для компании областях.

Инвестирование финансовых ресурсов в обучение сотрудников рассматривается как процесс вложения средств в создание человеческого капитала, который в будущем позволит компании получить значительный экономический результат. В итоге доля затрат предприятия на научные разработки в себестоимости создаваемого продукта непрерывно возрастает.

Инвестиции в человеческий капитал в виде реальных активов будут носить инновационный характер лишь в тех случаях, когда будут способствовать развитию инновационного потенциала работников. Приобретение патентов и авторских свидетельств на использование результатов научных достижений может способствовать наращиванию инновационного потенциала персонала.

Приобретенные знания способствуют улучшению качества человеческого капитала, но если не создана система и не создаются условия по применению и реализации полученных знаний, умений и навыков, то инновационная составляющая теряет смысл. В этих условиях развитие предприятия и персонала взаимосвязаны между собой и взаимообуславливают друг друга: совершенствование технологий, хотя и требует более высоких знаний от персонала, позволяет получать более высокие доходы, которые ведут к улучшению условий жизни, питания, повышению уровня здоровья, что дает возможность повышать уровень образования. Новые знания, полученные в процессе образования, могут привести к возникновению новой технологии.

Нарушение сбалансированности между использованием предприятиями новых технологий и уровнем развития персонала одновременно указывает и на ту область, дополнительные инвестиции, в развитие которой могут дать наибольший эффект. Так, например, если наблюдается низкий уровень технической оснащенности производства по сравнению с развитием человеческого капитала, то совершенствование и развитие технологий обеспечат максимальную экономию затрат труда. Если же несоответствия между ресурсами производства не наблюдается, то наиболее высокие темпы развития допускаются при осуществлении процесса сбалансированного инвестирования, суть которого заключается в нахождении оптимальных пропорций одновременного инвестирования, как развития технологий, так и развития человеческих ресурсов.

Осуществление процесса сбалансированного инвестирования предполагает, что при принятии решения о привлечении инвестиций в производство, в обновление основных фондов необходимо направлять часть средств на подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников и руководства предприятия, улучшение организации труда, поиск и наем персонала на внешнем рынке труда. Эти работники должны будут работать на новом

оборудовании, осваивать новые технологии, что в конечном итоге повысит эффективность их труда и всего производства.

Принимая во внимание, что инвестиции в человеческий капитал носят долгосрочный характер, можно заключить, что предприятиям необходимо широко использовать методику оценки инвестиций в человеческий капитал предприятия в контексте инновационного развития. Так же нужно отметить, что подготовка одного специалиста повысит не только его производительность, но и повлияет на результаты труда других работников, так как им будут передаваться его знания и опыт, а значит, повысится эффективность инновационного развития предприятия в целом и его конкурентные позиции на рынке.

Т.А. БУРЦЕВА

Проблемы развития рынка труда инвестиционно привлекательного региона

Одной из основных задач управления отечественной экономикой в современных условиях является достижение стабильного экономического роста. В экономике регионов России наблюдается замедление его темпов, на 1,5% сократился прирост совокупного регионального продукта за 2010-2012гг. (Росстат), прогноз роста валового внутреннего продукта (ВВП) России по данным Всемирного банка на 2014г. 0,5%. Рейтинговое агентство Standard & Poor's понизило прогноз роста российской экономики на 2014 г. с 1% до 0,3%. Международный валютный фонд скорректировал прогноз роста ВВП России с 1,3% до 0,2%. Центральный банк России прогнозирует рост ВВП 0,4%.

В России есть регионы, повысившие свою инвестиционную привлекательность, реализуя активную инвестиционную политику, что в результате положительно сказалось на показателях их экономического роста. Темп прироста валового регионального продукта (ВРП) Калужской области возрос с 12,6% до 12,9% за 2007-2011гг., в 2,5 раза вырос объем промышленного производства за тот же период. По данным Росстата за 2013г. темп прироста промышленного производства в регионе составил 4,2% (24 место по России и 6 место по Центральному федеральному округу (ЦФО)). За 2012г. темп прироста ВРП региона составил 9,6% (4 место по России и 1 место по ЦФО), что выше показателя по России более чем в 3 раза. Индекс производительности труда в регионе по последним данным Росстата вырос с 1,114 до 1,131 (1 место в ЦФО и России).

Данные результаты, по мнению Правительства области, достигнуты благодаря реализации инвестиционной политики, основанной на привлечении иностранных инвестиций, вкладываемых в строительство новых предприятий сборочного типа. Экономический рост способствовал достижению максимально низкого за последние годы

уровня регистрируемой безработицы 0,7%, однако уровень общей безработицы составил в 2012г. 4,3%, что ниже ее уровня по России - 5,5%, но выше, чем по ЦФО - 3,1%. Рост уровня реальной заработной платы в 2013г. составил 0,9%, что ниже, чем по России (4,3%) и по ЦФО (4,3%). Размер среднемесячной заработной платы в 2013г. (25756 руб.) также ниже среднероссийского (29792 руб.) и уровня по ЦФО (36212 руб.). В рейтинге агентства «Эксперт РА» по созданию высокопроизводительных рабочих мест в регионах России Калужская область занимает 37 место в 2012г. и 34 в 2011г. По мнению его экспертов, «в регионе уже не создается много новых рабочих мест (по этому показателю область в 2012 году заняла только 56-е место (около 16 тыс. рабочих мест), в 2011 году – 51-е). Данные, наблюдаемые через СМИ и отраслевые мониторинги, показывают, что значительная часть инвестиционных проектов калужского автокластера прошла стадию бурного расширения, предприятия начали выходить на режим плановой работы, что не требует постоянного увеличения штата». А также, «современные (в особенности сборочные) производства не создают много рабочих мест». «Рост производительности труда в Калужской области является прямым следствием «экономического чуда», произошедшего в результате настойчивого пестования региональной администрацией инвестиций в промышленность». Поэтому можно сделать вывод, что высокая инвестиционная привлекательность региона в полной мере не обеспечивает решения проблем развития рынка труда региона.

Для развития регионального рынка труда разработана Министерством труда, занятости и кадровой политики Калужской области государственная программа «Развитие рынка труда в Калужской области», в которой Правительством области выделены проблемы, требующие своевременного решения: *дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, вызванный интенсивным развитием региональной экономики; нехватка выпускников системы среднего и начального профессионального образования; наличие длительной безработицы; дифференциация локальных рынков труда; проблема трудоустройства граждан, конкурентоспособность которых в силу различных причин снижена*. Проведенное автором статистическое исследование позволяет говорить об актуальности решения более широкого спектра проблем развития рынка труда Калужской области: *дисбаланс развития социальной и экономической сфер рынка труда; несоответствие потребности в трудовых мигрантах реальному предложению на рынке труда области; рынок труда области все больше уступает свои позиции по привлекательности для ее жителей рынкам труда г. Москвы и Московской области, несмотря на создание новых рабочих мест*.

Исследования проведены при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда и Правительства Калужской области (проект № 14-12-40002а(р) «Проблемы формирования и развития регионального рынка труда в период реализации новой промышленной политики региона (на примере Калужской области)».

В.И. ВРИДНИК

Сравнительный анализ уровня безработицы в Российской Федерации и в Самарской области

Уровень безработицы в субъектах Российской Федерации различ. Во многих субъектах страны безработица превышает средний уровень, а в отдельных городах присутствует массовая безработица. Общая численность безработных граждан на конец октября 2013 года в Российской Федерации составила 848875 человек, в Самарской области – 13468 человек.

Уровень безработицы в Самарской области на протяжении последних лет складывается ниже, чем в среднем по России, и именно это можно отнести к стабильной обстановке в регионе. Однако, отрицательный рост основных экономических показателей в Самарской области (спад производства, сокращение рабочих мест, снижение в доле доходов населения) в кризисный период повлияло на занятость населения области. На основании данных (см. табл. 1,2) можно определить уровень естественной безработицы, как в России, так и в Самарской области.

Таблица 1

Усредненные статистические данные безработицы в Самарской области (%)

Год	Уровень безработицы	Год	Уровень безработицы
1997	8,4	2005	5,4
1998	8,7	2006	4,2
1999	12,1	2007	4,1
2000	10,2	2008	4,2
2001	6,1	2009	6,1
2002	5,4	2010	5,8
2003	4,4	2011	5,1
2004	5,3	2012	3,4

Уровень безработицы России, %

Год	Уровень безработицы	Год	Уровень безработицы
1993	5.3	2003	8.6
1994	7.2	2004	8.2
1995	8.5	2005	7.6
1996	9.6	2006	7.2
1997	10.8	2007	6.1
1998	11.9	2008	6.4
1999	13.0	2009	8.4
2000	10.6	2010	7.5
2001	8.9	2011	6.6
2002	8.0	2012	5.5

Таким образом, уровень естественной безработицы в РФ составлял 8,5%, а в Самарской области, за аналогичный период - 6,3%. Сокращение занятости в экономике России является не результатом прогрессивных структурных изменений, модернизации производства, повышения его научно-технического уровня. Оно обусловлено общим спадом производства в период перехода на качественно новые экономические условия хозяйствования. Если говорить о величине естественного уровня безработицы, то она может меняться с течением времени. Причиной роста естественного уровня безработицы является увеличение продолжительности времени поиска работы (т.е. продолжительности времени, когда люди находятся в безработном состоянии), что может быть обусловлено:

- *увеличением размеров выплат пособий по безработице;*
- *увеличением продолжительности времени выплаты пособий по безработице;*
- *увеличением доли молодежи на рынке труда и пр.*

На данный момент уровень безработицы в Самарской области смог не только вернуться к до кризисному периоду, но и улучшить свои показатели. Аналогично можно и говорить о уровне безработицы по стране в целом. Снижение уровня безработицы во многом стало возможным благодаря реализации антикризисных мер на рынке труда. В том числе через участие в общественных и временных работах было предотвращено увольнение более 3,9 млн. работников предприятий и организаций, оказана помощь в приобретении необходимого для трудоустройства опыта работы почти 126 тыс. выпускникам учебных

заведений, 607,5 тыс. безработных организовали собственное дело. Кроме того, дополнительно было создано свыше 28 тыс. специальных рабочих мест для трудоустройства людей с ограниченными возможностями.

Так же особую озабоченность вызывает тот факт, что все большее и большее количество молодежи становятся безработными, так как их конкурентоспособность на рынке труда ограничивается такими показателями, как отсутствие практического опыта, недостаточна профессиональная подготовка, и пр. Необходимо отметить сложности с трудоустройством выпускников, имеющие специальность менеджер, экономист, юрист, так, как и в прежние годы на региональном рынке наблюдается избыток этих специальностей.

Таким образом, можно выделить проблемы Самарской области, присущие именно к безработице:

- *Низкая трудовая мобильность населения,*
- *Большое количество неэффективных и некачественных рабочих мест*
- *Значительные масштабы неформальной занятости*
- *Сокращение численности населения особенно в трудоспособном возрасте*
- *Снижение престижа рабочих профессий*

В начале 2014 года в России наметился плавный рост потребности работодателей в работниках. При этом повсеместно наблюдалась разница между спросом и предложением профессий и специальностей. Об этом свидетельствуют данные общероссийского банка вакансий (см. диаграмму).

Наибольшее количество вакансий, поступивших в службу занятости Самарской области, приходилось на такие отрасли, как: здравоохранения и предоставления социальных услуг, обрабатывающие производства, строительство, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство.

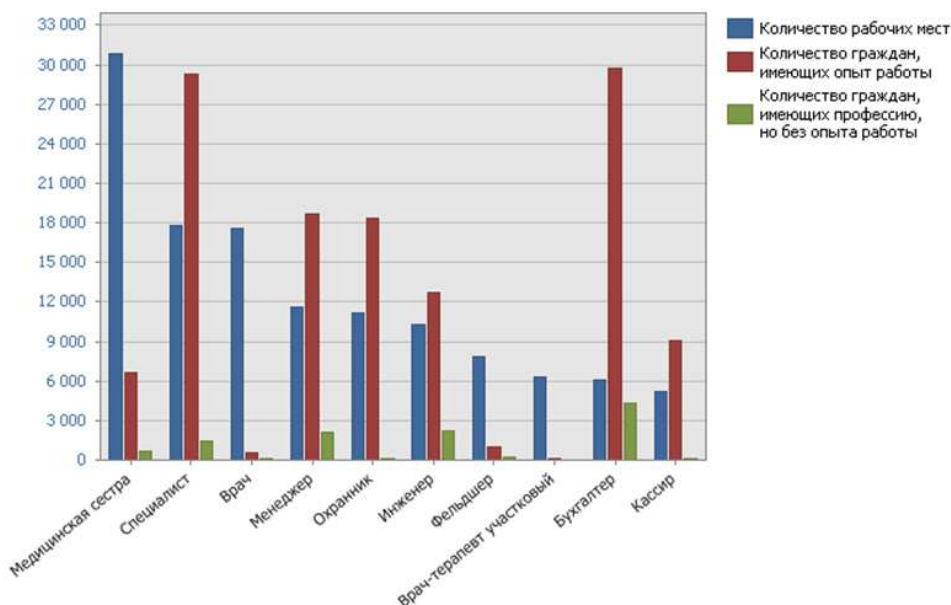
Если характеризовать по наиболее востребованным специальностям, то за последние годы наибольшую потребность работодатели испытывали в следующих профессиях: слесарях, водителях, строителях каменщиках, продавцах, а так же в работниках не имеющих квалификации (разнорабочих, подсобных рабочих, уборщиках, дворниках, грузчиках и т.д.).

В течение 2013 года позитивное развитие экономики региона позволило обеспечить сохранение стабильной ситуации в сфере занятости населения области, рост потребности работодателей в рабочей силе и сокращение размеров безработицы. При этом рост занятости отмечен практически во всех видах экономической деятельности производственной сферы, а также в таких отраслях сферы услуг, как торговля, ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования и финансовая деятельность. Уровень занятости (67,3%), в среднем за первое полугодие превысил средний показатель в целом по России (65,2%) и Приволжскому

федеральному округу (65,4%). Показатели как общей, так и зарегистрированной безработицы в области – одни из самых низких в России.

Диаграмма. Наиболее востребовано работодателями в Общероссийском банке вакансий (должности служащих).

Сравнение спроса и предложения на рынке труда по профессиям, наиболее востребованным работодателями в Общероссийском банке вакансий, (должности служащих) по данным на 07.04.14



Таким образом, можно сделать вывод, что ситуация на рынке труда в Самарской области показывает, что уровень безработицы уже нескольких лет существенно не меняется по сравнению с другими регионами страны. В целом же, ситуация с безработицей в Приволжском федеральном округе остается далеко не самой лучшей в стране. На дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в условиях рыночной экономики оказывают влияние, как несоответствие вакансий запросам ищущих работу граждан, прежде всего по размеру заработной платы, что можно отнести к фрикционной безработице, так и несоответствие претендентов требованиям работодателей по разным параметрам, что можно отнести к структурной безработице. Поэтому важно принимать комплекс мер по стабилизации занятости, причем не только в Самарской области, но и в России в целом.

Все выше представленные характеристики безработицы в Самарской области могут быть решены, если правительство РФ будет содействовать в разработке специальных программ, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов и оптимизации системы управления занятостью населения.

**Е.В. ГНАТЫШИНА
Ю.С. КАРЯН**

Особенности повышения человеческого потенциала в регионах РФ

Рынок труда в России в настоящее время характеризуется значительной неоднородностью, что связано с тем, что регионы имеют существенные отличия по отраслевой структуре занятости, показателям безработицы и сбалансированности трудовых ресурсов. Одним из важнейших показателей социально-экономического развития общества является занятость населения. При этом гармонизация социально-трудовых отношений и активизация человеческого потенциала способствует обеспечению достойной работой трудоспособного населения, что характеризуется занятостью населения в ведущих отраслях экономики и промышленности. Между тем, количество работающего населения зависит от востребованности работников на рынке труда. А, рынок труда, в свою очередь, становится более активным в условиях экономического роста и, наоборот, кризисные явления в экономике предопределяют остановку производства и увеличение количества безработных, то есть уменьшение уровня занятости населения. Таким образом, в основе увеличения занятости населения и повышения социально-экономических резервов страны лежит оживление ее экономики, что связано с ее способностью противостоять негативным воздействиям внешних и внутренних факторов.

Между тем, реформирование российской экономики обострило социальные противоречия в обществе, и сфера занятости стала ареной наиболее яркого их проявления. Это касается, прежде всего, кризисного состояния сферы занятости, которое характеризуется отсутствием цивилизованных трудовых отношений, низким уровнем оплаты труда, весьма высоким уровнем безработицы, несоответствием сложившейся профессионально-квалификационной структуры рабочей силы структуре спроса на труд, неэквивалентным характером межгосударственного обмена рабочей силы. Кроме того, состояние сферы занятости усугубляется значительным уровнем дифференциации регионов по своему социально-экономическому положению, что осложняет решение социально-экономических проблем исключительно на федеральном уровне.

В условиях переходной экономики значительно возросла практическая и теоретическая значимость регионального аспекта экономических исследований. Это объясняется тем, что одним из значимых направлений современного этапа реформ в России является ориентация на устойчивое социально-экономическое развитие регионов. Одновременно с тем, субъекты хозяйствования подвержены негативному воздействию кризисных явлений, которые вызывают снижение уровня производства, занятости населения,

его благосостояния, тем самым проблема обеспечения рационального использования имеющегося трудового потенциала приобретает исключительную актуальность для российской экономики. В связи с этим, для повышения человеческого потенциала в России, а также для гармонизации состояния рынка труда региона, его отраслевой структуры представляется целесообразной активизация региональной инвестиционной деятельности. При этом важную роль в благосостоянии страны играет распределение реальных инвестиций по отраслям специализации. Это усложняется тем, что большое число предложенных моделей в рамках принятия управленческих решений зачастую являются несостоятельными в решении социально-экономических вопросов регионов в связи с отсутствием комплексного учета региональных особенностей и характеристик рынка труда.

Таким образом, реализация инвестиционных возможностей в России способствует регулированию региональных рынков труда, повышению эффективности политики занятости населения, росту числа занятых в смежных отраслях, формированию эффективного механизма межотраслевого взаимодействия, техническому перевооружению производственных мощностей и ряду других процессов, которые обеспечат эффект положительных преобразований в системе государственного регулирования социально-экономического развития регионов РФ.

Н.И. ДУНАЕВА

Сбережение и улучшение «качества» трудового потенциала молодежи как одно из неперенных условий экономического роста¹

Инновационная экономика создает новые факторы экономического роста в России. Нашей стране в короткие сроки необходимо решить серьезные проблемы по сокращению инновационного разрыва с развитыми странами, найти свой собственный путь технологического развития с учетом мирового опыта и тенденций будущего. Все годы с начала перестройки Россия играла на мировой арене роль экспортера сырья и импортера потребительских и инвестиционных товаров и услуг. Данная модель экономики не могла обеспечить ни высоких темпов роста благосостояния населения, ни макроэкономической стабильности, ни международной конкурентоспособности отечественной промышленности, ни национальной безопасности страны. Введение санкций против Российской Федерации,

¹ Исследование проводится при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 14-02-00083а).

напряженная геополитическая обстановка жестко поставили вопрос о необходимости перехода к «несырьевой» модели экономики.

Перспективы мирового экономического развития определяются характерами перехода стран к инновационной экономике, где доминирующее положение занимает нематериальное производство: наука, образование, сфера услуг и т.д. Основной движущей силой в период перехода к инновационной экономике становится человек, его накопленный капитал. Только на основе инновационного прорыва возможно достичь кардинального обновления социальной сферы и устойчивого роста качества жизни населения, переломить критический уровень социальной поляризации общества.

Для того чтобы осуществить технологический прорыв нашей стране, наряду с другими вышеперечисленными факторами, необходима модернизация отечественного рынка труда - создание рынка высококвалифицированных, пассионарно настроенных специалистов. Особое место здесь принадлежит молодежи, способной, в силу возрастного максимализма, на ломку существующих стереотипов в системе общественных отношений, поиск и осуществление принципиально новых механизмов технологического развития и государственного управления. Креативное мышление должно развиваться со школьной скамьи. Для этого необходимо переломить пагубные тенденции, сложившиеся в российской системе образования за годы реформ.

Различные периоды научно-технического развития общества определяют содержание образования. В высшем профессиональном образовании процесс получения навыков и квалификации является основой социальной и личностной самореализации человека. В условиях модернизации важнейшим условием эффективности формирования кадрового потенциала общества выступает всестороннее качественное образование личности. В настоящее время профессионально-отраслевая структура выпускаемых кадров в России по качественным параметрам профессионализма чаще всего не устраивает работодателей, о чем свидетельствует высокая доля выпускников ВУЗов среди безработной молодежи. Несмотря на острую нехватку высококвалифицированных специалистов, которую все сильнее испытывают российские предприятия, кадровая политика, как на макро-, так и на микро уровне практически не меняется.

На фоне демографического спада снижение конкурентоспособности молодежных трудовых ресурсов с высшим образованием привело к катастрофическому провалу в кадровом обеспечении российской экономики в период перехода на инновационный путь развития. В результате острой межотраслевой конкуренции за кадры в выигрыше оказались: финансовая сфера, ресурсные отрасли, строительный сектор. Научное воспроизводство и инновационная сфера, образование и др. бюджетные отрасли не могут конкурировать с

бизнесом и обеспечиваются специалистами по остаточному принципу, хотя сами же создают, готовят и развивают кадровый потенциал страны.

Необходимо учитывать, что глобальный рынок труда квалифицированных работников имеет исключительно конкурентный характер. Россия не располагает возможностями и преимуществами перед развитыми странами для привлечения квалифицированной силы извне, поэтому проблему воспроизводства кадров для инновационного развития стране следует решать за счет сбережения и улучшения "качества" собственных молодежных трудовых ресурсов.

О.В. ЕВГРАФОВА

**Трансформация экономической культуры как фактор повышения качества
человеческого капитала**

Решение актуальных задач не просто преодоления экономикой текущего кризиса, но и обеспечения своего конкурентноспособного, высокотехнологичного будущего предполагает, кроме всего прочего, модернизацию качества человека как важного фактора экономической жизни. Традиционно, со времен политической экономии капитализма он называется *«человеческим капиталом»*. В современной экономической науке в целом сохраняется традиция его классической трактовки как элемента «механизма» способа производства, в той или иной мере абстрагирующаяся от понимания человека как личности во всем богатстве ее внеэкономических, но имеющих экономическую релевантность проявлений. Современная экономическая теория нуждается в более широком понимании человека как субъекта экономической деятельности; это делает концепты «экономический человек», «человеческий капитал» сами по себе уже не соответствующими современным реалиям.

Полагаю, что, в отличие от описанной К.Марксом «превращенной», *содержательная* форма бытия человека в экономике как ее «человеческий фактор» может быть выражена концептом *«экономическая культура»*; при этом человеческий капитал можно рассматривать как ее исторический, индустриальный «носитель». Важно подчеркнуть, что экономическая культура рассматривается нами как воплощение в экономике целостной характеристики человека как фактора экономической деятельности. Поэтому в условиях современности его модернизация должна рассматриваться не просто как социально-экономическая (повышение качества рабочей силы, ее потенциала и т.п.), но как социокультурная задача «обновления» человека как экономического Субъекта.

Фундаментальным концептом экономической культуры является принцип включенности экономической деятельности в культуру общества, социальной группы,

человека по критерию выделения *интенций* этой деятельности, формирующих ее средства и ожидаемые результаты. Концептуально экономическую культуру можно понимать как содержательное осмысление и реализацию интенций ее носителей для «балансировки» экономических и социокультурных элементов в экономической практике человека. В более узком смысле экономическая культура воплощает специфический для профессиональной деятельности социально транслируемый уровень развития способностей человека - обучение, переподготовка, воспитание и т.п.- как субъекта этой деятельности, воплощаемый его профессиональными результатами.

Если иметь в виду общую характеристику экономической культуры постсоветской России, то на основе анализа публикаций, данных различных социологических исследований, собственных размышлений и наблюдений можно говорить о таких ее характеристиках, как эклектичность, противоречивость, субкультурность, имитационность, симулякрность, «алхимическая» и потребительская ориентации. Эти черты позволяют сделать вывод об *аккультурационном* характере данной культуры, не способствующему решению модернизационных задач.

Это ставит задачу *трансформации* экономической культуры как содержательной формы человеческого фактора современной экономики. Предпосылкой ее решения - является осуществление *мониторинга* экономической культуры современной России, как в целом, так и организационно-профессиональное. Для этого необходимы выработка его концепции, разработка методологии, специальных программ, их финансирование и др.

На этой основе можно готовить *теоретико-методологическую* основу для формирования необходимой стране постиндустриальной экономической культуры, ее трансформации. Она предполагает: обоснование модельных характеристик «форсайтной» экономической культуры; выработку теории и методологии их формирования; разработку практических технологий реализации поставленных целей. Вся эта работа в перспективе призвана модернизировать человеческий фактор, актуализировать его потенциал, сделать адекватным историческим вызовам развития отечественной экономики в XXI веке.

Л.А. ЖИГУН

**Направления развития интеллектуального потенциала работников
инновационно ориентированных организаций**

Особо острыми проблемами устойчивости развития инновационно ориентированных организаций является формирование и развитие потенциала интеллектуально активных специалистов. В его основе, согласно модели Д. Гоулдмана, Р. Бояциса и Э. Макки, лежат

четыре группы компетенций эмоционального интеллекта: эмоциональных самосознания (СЗ), самоконтроля (СК), социальной чуткости (СЧ), управления отношениями (УО). Выявление наличия и оценка развитости этих компетенций с помощью их модели обеспечивает организации формирование и развитие инновационно активного потенциала человеческих ресурсов.

По данным А. Звездилина с соавторами (2007) [1] работники в инновационно ориентированных организациях из различных условий труда в большей мере ценят те, которые обеспечивают им эмоциональную активность процесса творческой деятельности и только в последующем обращают внимание на организационные, физические, социальные и экономические условия (таблица 1).

Таблица 1. Удовлетворенность работников различными условиями труда в инновационно ориентированных организациях

Условия труда	Доля удовлетворенных, %	Компетенция эмоционального интеллекта
Самостоятельность	81,94	СЗ
Режим работы	79,17	УО
Необходимость решения новых задач	79,17	СЗ
Разнообразии работы	72,22	УО
Соответствие личным способностям	69,44	УО
Санитарно-гигиенические условия	66,67	СК
Уровень организации труда	62,50	УО
Комфортность рабочего места	52,78	СЧ
Решение социально-бытовых проблем	47,22	СЧ
Возможность должностного продвижения	44,44	УО
Размер заработной платы	25,00	УО

Источник: [1].

Согласно расчетам по данным таблицы 1, при работе в инновационно ориентированных организациях 51,8% эмоционально-интеллектуальной активности работники расходуют на управление отношениями (УО), 23,7% активности приходится на самосознание (СЗ), 14,7% – на появления социальной чуткости (СЧ) и 9,8% – на осуществление самоконтроля (СК).

По данным, полученным в 2014 г. ООО "ХЭДХАНТЕР", упор требований работодателей к эмоционально-интеллектуальной активности работников существенно отличается от акцента требований работников инновационно ориентированных организаций (таблица 2), на каждые 10 тыс. вакансий они привлекают всего 1,8 ед. изобретательных и 2,3 ед. практических претендентов.

Таблица 2. Самые востребованные личные качества соискателей работодателями России в 2014 г.

Требования к работнику	Доля качества, %	Компетенция эмоционального интеллекта
Коммуникабельность	32	УО
Ответственность	30	СК
Мобильность	17	УО
Стрессоустойчивость	12	СК
Внимательность	12	СК
Исполнительность	9	УО
Аккуратность	9	СК
Открытость	9	СЧ
Самостоятельность	7	СЗ
Активная жизненная позиция	7	СЗ
Целеустремленность	7	СЗ

[Источник: <http://career.ru/article/15204>]

Согласно расчетам по данным таблицы 2, работодателям требуется, чтобы привлекаемые ими работники уделяли 41,7% своей эмоционально-интеллектуальной активности самоконтролю (СК). Всего 38,4% интеллектуальной активности работодатели требуют от привлекаемых работников расходовать на управление отношениями (УО). Еще 13,9% интеллектуальной активности привлекаемых работников, по мнению работодателей, необходимо уделять самосознанию (СЗ), и всего лишь 6,0% от нее тратить на социальную чуткость (СЧ).

В результате оказывается, что работодателям уделение внимания компетенциям самоконтроля в 4,26 раза важнее, чем работникам инновационных организаций. Как работники, так и работодатели рассматривают управление отношениями в качестве важного требования. Однако для работников инновационных организаций это требование является доминирующим (51,8%) над оставшимися компетенциями эмоционального интеллекта. Кроме того, компетенция самосознания (23,7%) оценивается ими в 1,7 раза значимее, чем работодателями (23,7/13,9), а значимость компетенции социальной чуткости (14,7) в 2,45 раза превосходит значимость для работодателей.

В целом для развития интеллектуального потенциала работников инновационных организаций работодателям требуется уделять больше внимание беспрепятственному осуществлению управления отношениями, радикально снизить требования к работникам по самоконтролю, сместив акцент на их самосознание и приложить существенные усилия по созданию обеспечению условий реализации социальной чуткости.

Т. С. КОВАЛЁВА

А. М. АМИНОВ

**О НЕКОТОРЫХ ФАКТОРАХ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ВАЖНЕЙШИХ ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Современная экономическая теория не подвергает или почти не подвергает сомнению тот факт, что эффективность развития экономически развитых государств существенно зависит от того, сколько средств оно вкладывает в «сбережение народа» (по Солженицыну) и развитие своего народа. В условиях нарастающей ограниченности ресурсов, в том числе качественных человеческих ресурсов, невозможно обеспечить эффективный рост экономики.

Об этом говорят и результаты развитых стран, создающих самую современную технику, технологию, разрабатывающие наиболее современные схемы управленческих решений. Вложения в развитие человеческого капитала в таких странах достигают 15% и более от ВВП.

Поскольку в ближайший период, учитывая конкурентные возможности России, очевидно, предполагается выход на первый план космической, ядерной, нанотехнологий (а в связи с нарастанием проблемы голода – и сельского хозяйства), выдвигается на первый план раскрытие возможностей населения, охрана его здоровья, как носителя человеческого капитала, который имеет количественные и качественные характеристики. Но здесь возникают проблемы:

- нет чёткого и единого определения самого понятия «человеческий капитал»;
- не разработана методология их измерения и расчёта человеческого капитала.

Развитию человеческого капитала в России мешает практическое бессилие и невостребованность инноваций, нет драйверов инновационной экономики - конкурентных рынков.

Это отражает и статистика, которая показывает, что доля инновационных предприятий в России (9,4%) в разы меньше, чем в Германии (73%), Дании (60%) и в соседней Эстонии (47%)

Как относительно просто было со стоимостью товара «рабочая сила», определённой К.Марксом [см. “Капитал”, т.1, гл.4].

Исторически становление и генезис данной категории развивался вслед за технико-технологическим прогрессом. Обратимся (лишь коротко, не вдаваясь в воззрения древних) к трём группам позиций и направлениям, которые просвещённому экономисту известны:

- классическое направление (В.Петти, А.Смит, Дж.Милль) заложило основу «экономического человека» с установкой на личную выгоду и способность к рациональным действиям;

- направление теории трудовой стоимости (К.Маркс, К.Менгер, О.фон Бем-Баверк и Ф.Фон-Визер) уже выделили производительные возможности человека как производственный капитал, развивая положение о категории «стоимости рабочей силы» и её роли в воспроизводстве;

- следующий шаг делает австрийская историческая школа с теорией «человеческого выбора» Л. Фон Мизеса и теорией «рассеянного знания» Ф.Хайека.

Само понятие «человеческий капитал» - достаточно новое. Оно появилось вместе с исследованиями по данному вопросу Г.Шульца и Г.Беккера, и пошло гулять по мировой экономической научной литературе порой с самым различным содержанием. Авторы и основные разработчики относятся преимущественно к школе неоклассиков. Но, как часто встречается в современной экономической литературе, в работах учёных содержится смешение школ и понятий.

Слово «капитал» вывели в свет в его нынешнем виде классики экономической науки А.Смит, Д.Рикардо и К.Маркс. И хотя марксизм считается в западной литературе тупиковой ветвью экономической науки, мы всё же чаще и чаще обращаемся к нему, когда заходит речь о причинно-следственных связях в экономике и диалектике развития категорий. Не вдаваясь в аналитические подробности, определим «капитал», *как стоимость, приносящую прибавочную стоимость*. Так почему же от простого понятия «рабочая сила» мы переходим к понятию «человеческий капитал»? Это понятие очень часто встречается и исследуется в течение последнего полувека наряду с понятием «инновации». Это и понятно. Из всех важнейших ресурсов на первое место выдвигается человек с его возможностями вслед за новациями в технике и технологиях. Не напоминает ли это марксистское определение соотношения производительных сил и производственных отношений?

Очень напоминает, если шире развернуть эти понятия. Не случайно человеческий капитал трансформируется, становится непосредственной производительной силой. Из всех организационных ресурсов именно в «человеческом капитале» скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. «Человеческий капитал» стал рассматриваться как объект инвестиций не менее чем заводы, оборудование, технологии.

Что есть трансформированный человеческий капитал? Не будем изобретать колесо. Точнее, чем сказал автор, трудно определить данную категорию. Г.Беккер в книге «Человеческий капитал» (G.Bekker. Human Capital. N.Y.1964) дал настолько точно сформулированную модель, что она впоследствии стала основой для всех дальнейших исследований в этой области.

Вот это определение, почти без изменений:

«Человеческий капитал - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» И далее - «при вкладывании своих средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки» [2, с.15-16].

Мы должны признать, что полученные сегодня знания перестают быть однажды осуществлёнными инвестициями, рассматриваемыми как запас. Данная концепция должна смениться концепцией обновления и углубления объёма знаний в течение жизни. Это поток, который и определяет само движение и трансформацию понятия «человеческий капитал», то есть стоимость, постоянно приносящую возрастающую стоимость.

С трансформацией рабочей силы в человеческий капитал меняется и методология исследования данного феномена и методики в подходе к обучению. На первое место выходит необходимость непрерывного обучения действующих работников самых различных профессий и уровней образования. В развитых экономических системах персонал проходит переучивание или повышение квалификации не менее раза за полугодие. Как это происходит в России, в общем и в отдельных отраслях экономики, будет рассмотрено нами в отдельном разделе статьи.

Человеческий капитал тем эффективнее действует, чем быстрее осваивает новую технику, технологию, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции, имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой “вызов” повышением производительности труда.

Поскольку изменения в информатизации производства и в технологиях происходят непрерывно и быстро, требуется непрерывное обучение персонала всех организаций. Для фирмы более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников. Эти новые явления предъявляют учёным любых отраслей знаний новые требования – динамичность, как в исследованиях, так и во внедрении уже полученных результатов в практику.

То есть, все это подтверждает актуальность исследования проблемы человеческого капитала, в том числе и в процессе совершенствования ВУЗовского образования. Не вдаваясь в анализ многочисленных определений человеческого капитала (избыточность в известной мере связана с модой), мы обратим внимание на то, что человеческий капитал, как и другие экономические категории, может быть рассмотрен как категория и как функция.

По поводу категории можно спорить бесконечно, выясняя, какую совокупность отношений она выражает. Это и отражено в бесконечных трактатах. Но нам важнее выяснить, какие функции выполняет человеческий капитал с изменением экономических отношений и в связи с инновационными процессами, особенно в таких жизнеопределяющих отраслях, как сельское хозяйство.

Итак, оттолкнёмся от классического определения, что капитал есть стоимость, приносящая прибавочную стоимость. Что происходит в этой сфере в области аграрной экономики? Ситуацию рассмотрим на примере Российской Федерации. Для начала рассмотрим показатели, в большей мере входящие в долю инвестиций в человеческий капитал.

Нас интересуют: образование (специальное, дополнительное) и здравоохранение.

В России существует официальная статистика, подтверждающая работу в сегменте дополнительного профессионального образования (далее, ДПО: прим.авторов) и повышение квалификации (далее, ПК: прим.авторов) и уровня здравоохранения (далее, УЗ: прим. авторов).

В статье и приложениях к ней собраны и проанализированы данные Росстата [www.gks.ru] о мероприятиях, связанных с ДПО, ПК и УЗ.

Сравнению подлежат данные по образованию, здравоохранению и финансовым инвестициям в сельском хозяйстве, добывающей отрасли и финансовом секторе. В некоторых случаях мы будем применять сравнительный анализ с другими экономиками.

Почему для сравнения выбраны именно данные отрасли российской экономики? Это сделано с той целью, чтобы показать уровень неравномерного распределения инвестиций в человеческий капитал в РФ и выяснить влияние данного неравенства.

После ознакомления с информацией Росстата и информацией, озвученной в рамках научного семинара «Современное макроэкономическое положение России», а именно – в докладе заведующего Кафедрой прикладной макроэкономики НИУ ВШЭ Евгения Гавриленкова «Стагнация в России при улучшении ситуации в мировой экономике – следствие ошибок в экономической политике» [[сайт Фонд Либеральная миссия http://liberal.ru/articles/6540](http://liberal.ru/articles/6540) дата обращения 20.07.2014], волей-неволей приходится задуматься о том, что развитие экономики видится руководителями страны, *только через*

сырьевую и кредитно-финансовую отрасли. В докладе приводятся следующие факты состояния российской экономики: в общем, за 2014 год (I и II квартал) экономика (ВВП) России выросла на 1.3% при росте финансового сектора на 12%. Причем годом ранее при росте ВВП 3.4% финансовый сектор вырос на 20%.

Если рассматривать каждую отрасль экономики в отдельности, то есть и такие, что не перешли и 1% барьера. Есть несколько мнений, почему растет финансовый сектор. Но, наша задача – найти связь между ростом или же падением того или иного сектора экономики с инвестициями в «неосязаемый», человеческий капитал непосредственно занятых в этих секторах. Итак, начнем со здравоохранения. И для определения уровня здравоохранения в РФ применим следующие показатели: количество человек на одно койко-место, количество человек на одного врача и удельный вес инвестиций в область здравоохранения.

Сравним некоторые показатели с такими странами, как Бельгия, Литва, Азербайджан, Китай. Забегая вперед, хотим отметить, что Китай и Азербайджан имеют колоссальные показатели прироста ВВП за последние 6-7 лет. Причем, наряду с Россией, имеют положительное сальдо экспорта и импорта, т.е. чистый экспорт данных стран ≥ 0 . [см. таблицы 4,5]. Подобных показателей нет даже у развитых стран. В США чистый экспорт в 2012 году составил (минус) -\$788.5 млрд., в Турции, Японии, Великобритании ситуация аналогичная [<http://www.gks.ru>].

Некоторые показатели уровня здравоохранения

Таблица 1

Уровень здравоохранения	2005		2008		2009		2010		2011		2012	
	Чел на врача	Чел. на койку	Чел на врача	Чел. на койку	Чел на врача	Чел. на койку	Чел на врача	Чел. на койку	Чел на врача	Чел. на койку	Чел на врача	Чел. на койку
Россия	06	0	03	02	01	04	00	07	195	106	204	10
Азербайджан	80	24	74	31	74	33	76	96	290	215	286	21
Бельгия	49	35	42	52	42	54	37	53	334	153	...	15
Литва	50	23	71	46	74	47	69	48	260	143
Китай	58	08	41	59	99	24	80	95	667	364

По данным сайта www.gks.ru, дата обращения 21.07.2014

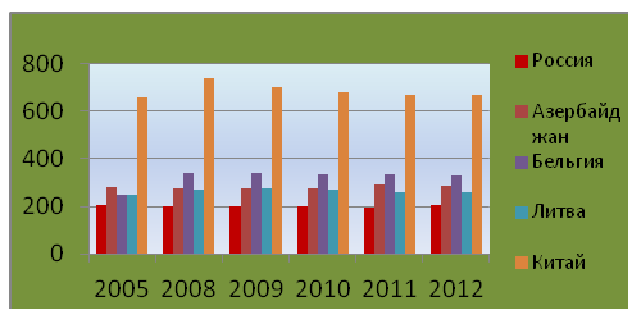


Рис.1 Количество человек на одного врача (разработано автором). По данным сайта www.gks.ru, дата обращения 21.07.2014

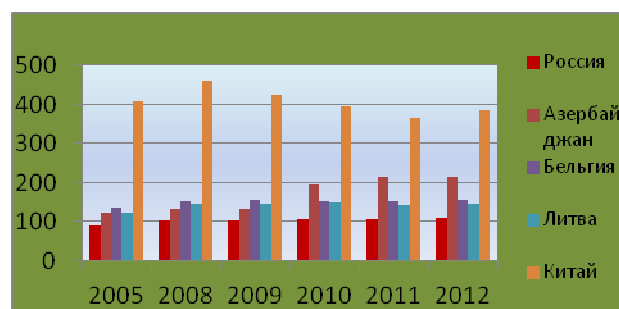


Рис.2 Количество человек на одну койку (разработано автором). По данным сайта www.gks.ru, дата обращения 21.07.2014

Наглядно и очевидно, что ситуация со стационарами и лечащими врачами в РФ лучше, чем у всех из выбранных нами стран. В России, с ее территорией и, что немаловажно, с территориальными особенностями многих населенных пунктов и сравнительно небольшим населением, практически нет острого дефицита в кадрах здравоохранения и мест содержания больных. И мы можем с уверенностью сказать, что каждый населенный пункт в РФ обеспечен минимально необходимым количеством специалистов и койко-местами. Тогда как страны со сравнительно небольшой территорией и густой населенностью в довольно затруднительном положении. Например, в Китае 658 человек на одного лечащего врача, тогда как в РФ 206 человек на одного врача.

Количественная оценка некоторых показателей здравоохранения дает основания полагать, что в России этот компонент инвестиций в человеческий капитал работает и соответственно должен повышать уровень здоровья населения.

Качественная же сторона вопроса состоит в рассмотрении несколько других показателей здравоохранения.

Мы считаем, что важно не столько количество коек и врачей, как

- направленность здравоохранения на предупреждение и профилактику заболеваний, в том числе онкологических;
- работа в сфере борьбы с алкоголизмом, табакокурением, абортными и наркоманией;
- инвестиций в основные средства и передовые технологии в этой сфере.

Еще один немаловажный момент. С 1990 года в РФ произошло довольно плавное увеличение количества пациентов на одну единицу среднего медицинского персонала с 80.4 до 94.3. В мегаполисах и близлежащих территориях, к примеру в Центральном Федеральном округе (г.Москва) с 78.3 до 100.4, в Северо-Западном Федеральном округе (г.Санкт-Петербург)

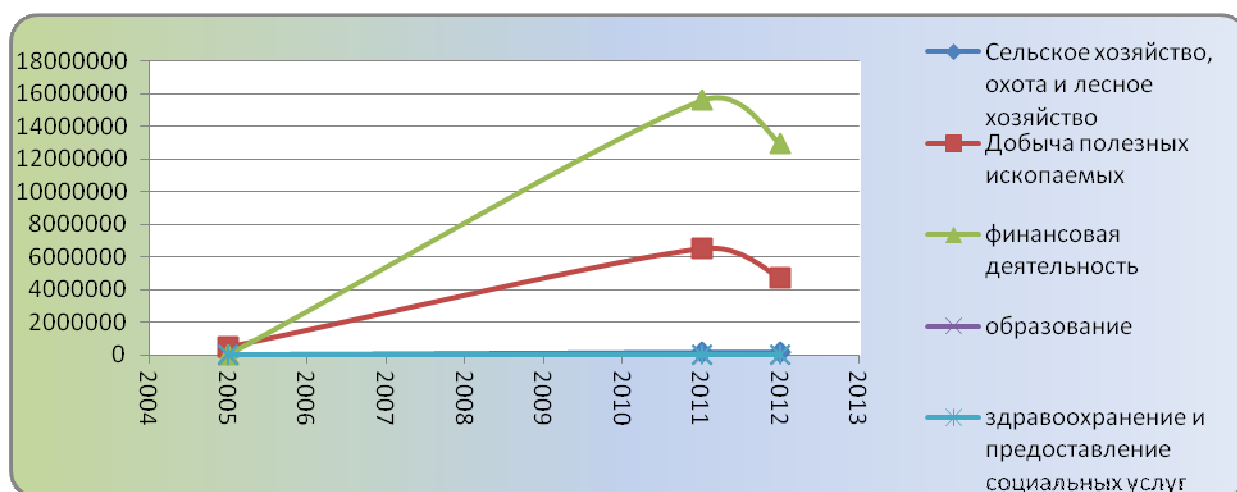
Рассмотрим внутренние инвестиции организаций РФ. Для экономии места и времени объединим в таблице инвестиции организаций в сельское хозяйство, здравоохранение, образование, финансовый сектор и добывающую промышленность.

Финансовые вложения организаций по основным видам экономической деятельности (миллионов рублей)

Таблица 2.

	2005			2011			2012		
	всего	В том числе		всего	В том числе		всего	В том числе	
		долгосрочные	краткосрочные		долгосрочные	краткосрочные		долгосрочные	краткосрочные
С.х, охота и лесное хозяйство	23861	7135	16726	177478	38633	138845	193802	34099	159703
Добыча полезных ископаемых	525991	157929	368062	6524823	758287	5766536	4724895	930782	3794113
Финансовая деятельность	61726	24760	36966	15577681	352586	15225095	12976313	349957	12626356
Образование	1649	59	1590	5881	165	5716	6119	284	5835
Здр-е и предост-е соц. услуг	886	156	730	14921	3269	11652	20127	3532	16595

По данным сайта www.gks.ru, дата обращения 21.07.2014



Р
ис.
3
Фи
нан
сов
ые
вло
же
ния
орг
ани
зац
ий

ПО ОСНОВНЫМ видам экономической деятельности (миллионов рублей)
По данным сайта www.gks.ru, дата обращения 21.07.2014

Мы видим огромный разрыв в объемах инвестиций. Та же ситуация при анализе зарубежных инвестиций в экономику страны. Какие выводы можно сделать, анализируя хотя бы те минимальные данные, что у нас есть?

Экономика догоняющего типа не в силах противостоять более развитым экономикам в силу многих причин

- страна отдает то, что диктует мировой спрос,

- объемы инвестиций, конечно же, больше в тех отраслях, где наименьший риск потерь,

- политика инвестиций консервативная, безрисковая.

Поддержание такой политики, ориентированной на единовременное выживание, представляется чрезвычайно ошибочным. Мировые процессы в глобальной экономике развиваются, как уже говорилось, высокими темпами, они мобильны и креативны.

Возникновение для нас неожиданных, ситуаций как, например, связанных с Украиной, решение ряда стран объявить бойкот, и ответных мер, требует срочных решений, связанных с импортозамещением, особенно в отраслях высоких технологий и сельского хозяйства, требует также мобильного и креативного наращивания всех факторов, влияющих на рост человеческого капитала во всех отраслях экономики.

Д. К. КОВАЛЬЧУК

В. К. ЛЕБЕДЕВА

Совершенствование образовательных технологий как резерв роста человеческого потенциала

Рост человеческого потенциала выступает приоритетной целью экономической системы, ориентированной на инновационное развитие. Важное значение для достижения этой цели имеет качество образования. В данном контексте особая роль принадлежит сфере высшего образования, осуществляющей непосредственную подготовку высококвалифицированных специалистов и наиболее приближенной к сфере практической производственной деятельности.

В свою очередь качество подготовки специалистов в высшей школе во многом зависит от эффективности применяемых образовательных технологий. Для совершенствования образовательных технологий важное значение имеет, с одной стороны, мотивация к разработке инновационных технологий, в том числе, материального характера, а

с другой стороны, максимальная доступность их для применения в учебном процессе высших учебных заведений.

Образовательную технологию следует рассматривать одновременно в педагогическом контексте и в контексте права интеллектуальной собственности. Образовательную технологию в собственно педагогическом контексте целесообразно рассматривать как способ реализации образовательного процесса путем разделения его на систему последовательных и взаимосвязанных процедур и операций, направленный на достижение учебных и воспитательных целей.

Вместе с тем, образовательная технология является комплексным объектом интеллектуальной собственности, который может включать отдельные объекты интеллектуальной собственности, а именно: изобретения (в отношении технического оборудования для проведения лабораторных работ), полезные модели (в отношении различных устройств, тренажеров и т.п.), промышленные образцы (например, как результат студенческих научных работ на опытной базе высшего учебного заведения), объекты авторского права: техническая и технологическая документация, учебники, учебные пособия, методические указания, компьютерные программы и системы дистанционного обучения, торговые марки (например, «ЕШКО», «Школа Соловова» и т.п.).

Как любой объект права интеллектуальной собственности, образовательная технология может быть коммерциализована. Коммерциализация инновационных образовательных технологий может осуществляться как путем их использования разработчиком в собственном учебном процессе для повышения его эффективности, так и путем трансфера образовательных технологий. Трансфер образовательной технологии представляет собой передачу прав на объекты интеллектуальной собственности, которые в ней использованы, а также, при необходимости, пусконаладочные работы, обучение персонала и другие работы, связанные с внедрением инновационной технологии в образовательный процесс.

Трансфер образовательных технологий должен включать такие типичные для трансфера технологий этапы: идентификация потребности в технологии и объекта продажи; оценка затрат, связанных с приобретением технологии; информационный поиск; оценка, сравнение и выбор наилучшего варианта; переговоры между продавцами и покупателями технологии; заключение договора и передача технологии; использование технологии.

Особый интерес представляет этап оценки, сравнения и выбора наилучшего варианта образовательной технологии. Именно на этом этапе должны определяться возможности технологии в обеспечении совершенствования обучения студентов как фактора роста человеческого потенциала в экономической системе.

Экспертная оценка ряда наиболее распространенных образовательных технологий с использованием специальных квалиметрических методов позволила определить их рейтинг, а также позиции технологий в их жизненном цикле как рыночных продуктов и объектов права интеллектуальной собственности. При этом, оценивалось соответствие образовательной технологии текущим требованиям и потенциал ее развития.

Наивысшие рейтинговые оценки по критерию соответствия текущим требованиям получили: технология полного усвоения, тьюторская технология и технология проблемно-модульного обучения. По потенциалу развития приоритетными признаны технологии дуального, компьютерного и адаптивного обучения. Государственная поддержка совершенствования и трансфера указанных образовательных технологий позволила бы в большей степени реализовать резервы роста человеческого потенциала, имеющиеся в системе высшего образования.

Д.А. МАРДАНОВА

Социализация студенчества и креативность личности

Прежде чем, начать разговор о социализации студентов и креативности личности необходимо выяснить, что же такое социализация, определить её стадии и факторы на неё влияющие.

Социализация - сложный и многогранный процесс становления человека как члена современного ему общества, для которого характерно принятие и наследование его ценностей, норм, культуры, владение языком и необходимыми социальными навыками, осуществление прав и обязанностей в разнообразных социальных взаимодействиях.

Смысл социализации раскрывается в таких процессах, как адаптация, интеграция, саморазвитие и самореализация.

Человек живет в условиях постоянно меняющегося социального окружения, испытывает на себе его разнообразные влияния, включается в новые виды деятельности и отношения, вынужден выполнять разные социальные роли.

Социализация – это непрерывный процесс, длящийся в течение всей жизни. Он распадается на этапы, каждый из которых «специализируется» на решении определенных задач, без проработки которых последующий этап может не наступить, может быть искажен или заторможен.

Проанализировав подходы различных ученых к определению стадий социализации, отметим наиболее лаконичное из них:

- *дотрудовая*, включающая весь период жизни человека до начала трудовой деятельности. Эта стадия, в свою очередь, разделяется на два более или менее самостоятельных периода: ранняя социализация, охватывающая время от рождения ребенка до поступления его в школу; юношеская социализация, включающая обучение в школе, техникуме, вузе и т.д.;

- *трудовая* – охватывает период зрелости человека. Однако демографические границы этой стадии определить трудно, так как она включает в себя весь период трудовой деятельности человека;

- *посттрудовая*, наступающая в пожилом возрасте в связи с прекращением трудовой деятельности

Каждый студент, только поступив в вуз, сталкивается с рядом проблем к новой обстановке во время присвоения новой социальной роли и адаптации к новым условиям деятельности.

Процесс социализации – не изолированное явление, он протекает при воздействии (как прямом, так и косвенном) на социализируемого различных факторов. Все факторы условно можно разделить на факторы, не зависящие от воли людей, и факторы, зависящие от воли людей, то есть целенаправленную и нецеленаправленную социализацию.

Социализация студенческой молодежи в процессе обучения включает не только усвоение знаний и умений, но приобретение навыков жизни во взрослом обществе, приобретение социально-психологической и профессионально значимой направленности, обеспечивающих успешную деятельность как результат самореализации. Существует огромное количество факторов, влияющих на социализацию студентов в период обучения в вузе:

- экономические (Сложное материально - финансовым положением студента и его семьи, очевидные различия в имущественном, финансовом положении разных студентов, неопределенностью трудоустройства),

- политические (модель проведения государством политики влияет на всех его граждан),

- социальные (например, перемены при переходе к рыночной экономике возникает ряд проблем, как безразличие к социально-неполноценным людям)

- моральные

- культурные.

Но помимо внешних факторов, на процесс адаптации студентов к взрослой жизни оказывают влияние индивидуально-личностные факторы (характер, воспитание)

Поэтому вуз берёт на себя не малую ответственность при таком сложном, и очень важном процессе. Ведь обществу нужны реализующие свои таланты люди, которые не только хорошо выполняют свою работу, но и вносят вклад во всеобщее развитие и благосостояние.

Одним из индивидуально личностных факторов, влияющих на процесс адаптации студентов к взрослой жизни, является креативность личности. Для начала стоит разобраться в том, что такое креативность.

Согласно американскому психологу А. Маслоу, креативность – это творческая направленность, врожденно свойственная всем, но теряемая большинством под воздействием сложившейся системы воспитания, образования и социальной практики.

Креативность личности – творческие способности индивида, характеризующиеся готовностью к принятию и созиданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления, а так же способность решать проблемы, возникающие внутри статичных систем.

То есть на бытовом уровне, креативность – это способность достигать цели и находить нетривиальное решение проблемы, используя обстановку, предметы и обстоятельства необычным способом.

Вид трудовой деятельности — обучение, и образ существования в студенческой среде на наш взгляд процессы взаимообусловленные. Более того любой студент, самый слабоуспевающий, даже не закончивший полный курс образования достаточно серьезно отличается от человека получившего знания с помощью самообразования, но не варившегося в «рассоле» студенческой жизни.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что креативность личности ускоряет процесс социализации, в частности студентов.

Д.А. МИХАЛКИНА

**Оценка достижений выпускников школ как основа формирования компетенций
в системе высшего образования**

В представленной работе сделана попытка с позиций системного подхода оценить степень влияния индикаторов человеческого капитала выпускника общеобразовательной школы на процесс формирования профессиональных компетенций студента ВУЗа.

В настоящее время ВУЗы ведут активную борьбу за своего абитуриента: с достаточно высоким уровнем базовых знаний, четкой мотивацией к обучению. Эта конкуренция обусловлена в первую очередь желанием образовательных организаций готовить

высококонкурентных специалистов, востребованных рынком труда. Основными показателями в данной сфере, на которые ориентируются ВУЗы, являются результаты единого государственного экзамена. В связи с этим возникает вопрос: действительно ли баллы ЕГЭ могут выступать индикаторами успешности обучения студентов, обеспечит ли прием в ВУЗы абитуриентов с достаточно высокими баллами успешность овладения ими профессиональными компетенциями.

В настоящее время не подвергается сомнению тот факт, что формирование человеческого капитала повышает доход, уровень и качество жизни людей, а также является важным фактором повышения эффективности труда. В связи с этим развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей человека, то есть накопление человеческого капитала становится одной из приоритетных задач государства, на решение которой необходимы значительные инвестиции. Учитывая, что под человеческим капиталом понимаются знания и навыки приобретенные человеком, которые играют важную роль в определении производительности труда [Schultz, T. W., 1961] и способности приобретать новые знания и осваивать новые технологии, инновации [Schultz, T. W., 1975]. Очевидно, что основной сферой для инвестирования является образование и профессиональная подготовка. Финансируя учебные заведения, государство или частный инвестор стремится получить конкурентоспособного высококвалифицированного специалиста, деятельность которого будет являться основой экономического роста.

Отправной точкой процесса формирования человеческого капитала, конечно же, является школа, которая помимо реализации основной образовательной программы, позволяющей ученику получить базовые знания, должна обеспечивать учащимся доступ к дополнительным образовательным услугам, способствовать социализации и адаптации выпускника за пределами школы.

В условиях современной системы школьного образования выпускник обладает определенным набором знаний, умений и навыков, но как показывают результаты многочисленных исследований, не умеет применять свои обширные теоретические знания на практике.

Учитывая, что в настоящее время, основным показателем, на который ориентируются образовательные организации, являются баллы единого государственного экзамена, вполне закономерен вопрос, может ли он в полной мере оценивать школьные достижения абитуриентов, а также служить индикатором дальнейшей успешности в овладении профессиональными навыками. Для ответа на него было проведено исследование, целью которого являлась оценка степени взаимосвязи между результатами школьных достижений выпускников и успешностью их обучения в ВУЗе.

О.В. МРАМОРНОВА

Российский человеческий потенциал: резервы и ограничения роста

Резервы роста российского человеческого потенциала, с одной стороны, и ограничения этого роста, с другой, в значительной степени связаны, по нашему мнению, с институциональным несовершенством российской социально-экономической системы, ее во многом переходным характером, неимманентностью рыночных институтов для экономики России. Проанализируем некоторые современные российские социально-экономические институты.

Институт оплаты труда. Мировые тенденции в области оплаты труда в XX в. характеризовались направленностью на обеспечение гарантий заработной платы, обеспечивающей достойные условия жизни, признание принципа равной оплаты за равный труд, что декларировалось в Уставе МОТ. Основным принципом Конвенции № 95 об охране заработной платы (1949 г.) является своевременная и полная ее выплата, охраняемая от противозаконной практики. При переходе к рынку в РФ отношения оплаты труда претерпели существенные изменения. Последствием этого стала значительная и все более углубляющаяся дифференциация в уровнях доходов. Большой размах приобрели различные виды дифференциации в оплате труда и доходах - региональная, отраслевая, внутри предприятия – между работниками и администрацией, среди отдельных групп населения, гендерная дискриминация. Сохраняется и даже возрастает значительный разрыв между максимальными (в газовой промышленности) и минимальными (в легкой промышленности, сельском хозяйстве) уровнями средней зарплаты. Численность населения РФ с доходами ниже прожиточного минимума не только не сокращается в последние годы, но и демонстрирует тенденцию к росту.

Важнейшим институтом, оказывающим влияние на развитие российского человеческого потенциала, является институт социального партнерства. Социальное партнерство традиционно не присуще России, для которой всегда были характерны отношения патернализма. Было введено социальное партнерство в нашей стране сверху, директивным путем. Однако на нерыночном фундаменте российской экономической системы социальное партнерство как один из важнейших элементов регулирования социально-трудовых отношений в условиях развитой рыночной экономики, дает явные сбои, не принося ощутимых результатов работникам. Профсоюзные организации имеются в основном на государственных предприятиях, сохранившись с советских времен. А на частных, особенно малых, организации трудящихся чаще всего отсутствуют. Да и на тех предприятиях, где профсоюзы существуют, их возможности в отстаивании прав работников

весьма ограничены. Так, в отношении организации оплаты труда возможности профсоюзов значительно сократились даже по сравнению с советским периодом, когда централизованная система управления экономикой предполагала прямое участие профсоюзов в установлении условий оплаты труда работников.

Еще одной серьезной проблемой является несформированность института гражданского общества и практическое отсутствие инновационных институтов развития человеческого потенциала в России. Гражданское общество способствует развитию институционального потенциала, формированию прозрачных институтов с целью создания социальных и творческих возможностей для самореализации и развития личности. Инновационные институты развития человеческого потенциала - научно-технологические парки, специальные экономические зоны технико-внедренческого типа, компании по лизингу и аутсорсингу человеческого капитала, консалтинговые компании развития человеческих ресурсов, инвестиционные банки и др. – не получили еще достаточного развития в российской экономике.

Недостаточная сформированность институтов развития человеческого потенциала способствует «утечке умов» за пределы РФ, оттоку молодых и талантливых ученых и специалистов за рубеж.

Таким образом, существующая институциональная среда в социально-трудовой сфере, сложившаяся в период рыночной трансформации экономики, пока не способствует развитию человеческого потенциала, адекватного потребностям модернизации экономики.

Улучшение сложившейся ситуации видится в развитии институтов, оказывающих влияние на формирование человеческого потенциала России - совершенствование трудового законодательства в сфере регулирования оплаты труда, условий труда работников, законодательства о коллективных договорах, повышение роли профсоюзов, создание иных организаций трудящихся, формирование организаций работодателей и их привлечение к договорному процессу, формирование инновационных институтов развития человеческого потенциала.

О.Е. РЯЗАНОВА

Институт собственности в неэкономике

«Жажда достойной собственности –
лучшая анестезия для чувства собственного
достоинства» Стас Янковский

Проблема собственности лежит в основе одной из самых фундаментальных проблем создания неэкономии, а именно - создания механизма согласования интересов и возможностей каждого экономического субъекта с интересами и возможностями, потребностями неэкономии. Совершенно очевидно, что сложность этой проблемы для Российской Федерации многократно возрастает в условиях, в которых проходит формирование и функционирование рынка в нашей стране. Целью изменения социально-экономической системы России в 90-х годах XX века должно было быть не создание рынка как такового, а создание эффективной экономики, способной обеспечить высокий уровень и качество жизни населения. Особая роль в этом процессе принадлежит государству, которое должно влиять на обеспечение и реализация прав собственности. Права собственности являются главной предпосылкой для действий и дальнейшего развития национальной экономики, а гарантированные права собственности служат стимулом для долгосрочного накопления и инвестирования на разных уровнях.

Основные тенденции трансформации институционально-правовой среды функционирования экономических субъектов должны быть связаны с формированием реальной частной собственности в прямом смысле этого слова и уважения к ней и инвестициям; уменьшением объема вмешательства государства в оперативном управлении собственностью, а это возможно при изменении менталитета в государстве и соблюдении прав собственности (если лидеры страны на личном примере покажут, что они уважают закон, права собственности, они станут образцом для подражания); формированием эффективной управляемой системы государственной собственности и государственного предпринимательства и системы корпоративного контроля и регулирования.

Необходимость активного формирования новых отношений собственности связано с динамично меняющейся ролью государства и институтом публичной собственности в неэкономии. Ясно, что не частная природа публичной собственности переориентирует государство на признание права на существование любых интересов, а права публичной собственности как система принятых или санкционированных государством норм, обязательных для всего населения, обязаны быть основой регулирования общественных отношений, связанных с реализацией вышеназванных форм собственности.

Противоречие интересов имеет место в любых формах собственности и в частности:

- государственной, где власть является продолжением права собственности;
- государственно-региональной (в федерациях - это собственность субъектов федераций, в унитарных государствах - собственность крупных регионов);
- муниципальной, т.е. собственность местного самоуправления;

- собственность различных негосударственных социальных общностей (общественных институтов);

- акционерно-государственно-корпоративной, которая находится под олигархически-бюрократическим контролем полугосударственных номенклатурно-корпоративных институтов. Эта собственность образовалась, во-первых, в результате принципиальных просчетов в процессе разгосударствления собственности; во-вторых, в результате процесса обмена экономической власти, осуществлявшей распределение ресурсов в прошлом, на собственность в настоящем, контроль за функционированием крупных хозяйственных систем, одной из которых является электроэнергетика страны;

- электронной собственности (социальные сети), и как новая форма вмешательства в эту собственность - несанкционированные вторжения в систему управления и адресации потоков информации: компьютерные вирусы, мошенничество при передаче по телекоммуникациям, кража внутренней информации, проникновение в систему. Сейчас уже идет работа по выработке способов регулирования доступа к информации, размещенной в интернете;

- электронной собственности общего доступа, т. е. интеллектуальной собственности в электронной форме (словари, википедия и т.д.). По мере того как сфера интеллектуального и культурного производства развивается и приобретает большее значение для неэкономии, возникает необходимость в усилении правового регулирования, чтобы владельцы прав этой собственности получали от них большую экономическую ценность.

Ключевым принципом института собственности является контроль над индивидуальными активами, который создает необходимые стимулы для их производства. И в этой связи нам представляется, что более правильным было бы говорить не об уменьшении роли государства, а об изменении трансформации его функций. Будущее свободы и благосостояние населения в условиях неэкономии зависит от того, насколько эффективно будет защищен институт собственности. Эффективное развитие и взаимодействие названных форм собственности возможно только в случае реализации принципа субсидиарности (верхний уровень управления решает только те задачи, которые не может решить нижний).

А.И.СЕЛЬКОВ, Е.А. СЕЛЬКОВА, М.Б.М.АЛКИМИМ

Равный доступ россиян к современным технологиям теледиагностики здоровья – резерв роста качества жизни населения

В докладе авторы предлагают свое видение резервов роста национального человеческого потенциала, базирующееся на знании возможностей инновационных

технологий современного здравоохранения, способных в кратчайшие сроки обеспечить любому жителю России равный доступ к наивысшему уровню первичной диагностики здоровья, Это позволит сохранить и преумножить вклад каждого россиянина в экономику за счет увеличения его активной деятельности при снижении затрат на профилактику и раннюю диагностику заболеваний независимо от места проживания человека.

Авторы рассматривают возможности современных телемедицинских технологий для обеспечения равного доступа каждого россиянина к лучшим специалистам-диагностам России и зарубежных стран без выезда из места постоянного проживания. Залогом этого является реализация программ доступа граждан к скоростному Интернету, позволяющая обеспечить виртуальный прием удаленного пациента в специализированной клинике, исключив затраты средств на перевозку пациента при ошибочных диагнозах и запаздывания оперативной помощи при серьезных проблемах со здоровьем пациента.

В качестве примера авторы анализируют достижения бразильских коллег, внедривших специализированную телемедицинскую кардиологическую систему в штате Минас-Жерайс и добившихся впечатляющих успехов в оперативной диагностике заболеваний сердца при значительном снижении ложных вызовов скорой помощи к пациентам, которым могут помочь местные медработники. Бразильские коллеги большое внимание уделяют анализу экономических аспектов внедрения телемедицинских технологий: в течение менее пяти лет им удалось охватить большинство малых населенных пунктов штата. В 2013 году достигнут уровень 1 млн. кардиограмм, проанализированных специалистами университетской клиники с момента начала работ в 2006 году. За это время система доказала свою экономическую состоятельность за счет оперативности анализа кардиограмм специалистами высшей квалификации, что привело к своевременности помощи пациентам с острой сердечной недостаточностью, так и исключило ложные вызовы скорой помощи.

Особое внимание авторы уделяют вкладу российских специалистов в создание портативного диагностического оборудования, способного получать объективную информацию о широком спектре параметров здоровья пациента с помощью медицинской сестры (фельдшерско-акушерский пункт) или самим пациентом (домашняя телемедицина). Информация передается удаленному врачу, который производит ее анализ и ставит предварительный диагноз.

В качестве примера авторы приводят результаты мониторинга здоровья пожилого яхтсмена во время одиночного кругосветного плавания, когда состояние его здоровья анализировали специалисты одного из лечебных центров, получавшие объективные показания диагностических приборов, входивших в портативный мобильный комплект российского производства.

Сделав вывод о достаточности технической базы для оперативной высококвалифицированной диагностики пациентов средствами телемедицины авторы уделяют внимание проблемам организационного обеспечения, которые тормозят использование инновационных технологий в России. До настоящего времени отсутствует правовая основа для использования телемедицинских технологий. Однако сравнение с отечественным и мировым опытом позволяет оспорить возражения противников подобных решений.

Например, российские железные дороги уже много лет эксплуатируют диагностические поезда, которые являются для жителей отдаленных районов единственным источником получения квалифицированной медицинской помощи. Этот социальный проект РЖД предлагает и решение организационной проблемы – каждый диагностический поезд имеет статус подразделения соответствующей железнодорожной больницы (все поезда имеют телемедицинские центры). Упомянутый бразильский опыт можно рассматривать как телемедицинскую структуру, все местные подразделения которой связаны с единым центром анализа кардиологической информации.

Следовательно, для улучшения качества первичной диагностики пациентов существует и апробирована база для широкого внедрения этих решений в практику российского здравоохранения. Это особенно важно, когда огромный массив россиян до настоящего времени находится вне сферы оперативной диагностики здоровья, прежде всего из-за высокой стоимости доступа к таким решениям в удаленных регионах и сельской местности.

Р. Р. ТУГУШЕВА

Условия воспроизводства потенциала человека как труженика

В конце 1970-х, начале 1980-х г.г. вышло много публикаций по различным аспектам понятия потенциал. В Большой Советской Энциклопедии приводится такой термин понятию «потенциал»: потенциал – это средства, запасы, источники, которые имеются в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления плана; решения какой-либо задачи, т.е. возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. В работах, посвященных исследованию теории потенциалов, применяют широкий класс определений потенциала среди которых: *потенциал человека*, народно-хозяйственный потенциал, экономический потенциал; оборонный потенциал; интеллектуальный потенциал, природно-ресурсный потенциал, научно-технический потенциал, кадровый потенциал, производственный

потенциал, строительный потенциал, сельскохозяйственный потенциал, потенциал инфраструктуры и т.д. В данной работе мы рассмотрим подробнее потенциал человека. Словари дают разное определение потенциала человека, но если их обобщить, то получается, что это возможность, духовный и физический запас сил для эффективного решения какой-либо задачи и достижения конкретной цели.

Можно классифицировать составляющие потенциала человека следующим образом:

- трудовой потенциал – как способность к труду;
- инновационно-интеллектуальный – как способность к созданию инноваций и творчеству различных видов;
- организационный как способность к групповому взаимодействию и самоорганизации;
- психофизический – как способность осуществлять жизнедеятельность в неблагоприятных условиях;
- ценностный – как способность к реализации оценочных суждений;
- профессионально-квалификационный – как способность выполнять виды работ определенного уровня сложности;
- демографический – как способность к самовоспроизводству.

Рассмотрим подробнее трудовой потенциал. Воспроизводство трудового потенциала включает три взаимосвязанные стадии: формирование, распределение, и использование, которые рассматриваются в процессе их взаимосвязи и взаимодействия.

В основе управления трудовым потенциалом должны лежать следующие принципы:

- приоритетность воспроизводства трудового потенциала по отношению ко всем остальным факторам производства;
- сочетание интересов государства, бизнеса и наемных работников, что позволит обеспечить единство экономической эффективности и социальной справедливости;
- многоуровневый характер управления, предполагающий взаимосвязь программ развития трудового потенциала на всех уровнях (народное хозяйство в целом, отрасль, регион, предприятие);
- единство экономических и административных методов управления.

Современный молодежный рынок труда России, как часть мирового, характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения.

Сравнение заработной платы работников по возрастным группам в оценках Федеральной службы государственной статистики (ФСГС) показывает, что самая низкая заработная плата в большинстве укрупненных профессиональных групп наблюдалась в

крайних возрастных группах: до 20 лет и в возрасте 65 лет и выше. В группе специалистов среднего уровня квалификации у специалистов физических и инженерных направлений деятельности наиболее высокий уровень заработной платы приходился на возраст 35-39 лет; специалистов естественных наук и здравоохранения – на возраст 60-64 года, специалистов в области образования – на возраст 40-45 лет; у среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности – на возраст 30-34 года.

Так же в России стоит проблема сохранения трудового потенциала безработных. Для сохранения потенциала безработных необходимы активные шаги не только по поддержке безработных, но и по профилактике безработицы. Основными видами поддержки могут быть следующие меры:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения;
- организация общественных работ, временного трудоустройства и стажировки в целях приобретения опыта работы;
- оказание адресной поддержки гражданам, включая их переезд в другую местность для замещения рабочих мест;
- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных.

В целом же для улучшения поддержки безработных и встраивания ее в процесс повышения экономической активности населения необходимо прежде всего пересмотреть политику занятости и определить ее стратегические ориентиры. В противном случае в этой поддержке так и будет реализовываться остаточный принцип, который в условиях обостряющейся потребности в экономии бюджетных расходов получит дополнительный стимул.

Е.В. ФИЛИПЕНКО

Мир-системный взгляд на резервы роста российского человеческого потенциала

Позиционирование России в современной мир-системе является одним из дискуссионных вопросов среди многих экономистов, макросоциологов, политологов. В развиваемой И. Валлерстайном версии мир-системного анализа Россия относится к полупериферийной зоне капиталистической мир-экономики. В частности экономическое развитие СССР, с характерным для него стремлением технологической и экономической независимости от Запада, Валлерстайн рассматривает как продолжение полупериферийного развития Российской империи.

Вынесем за скобки обсуждение особенностей и спорных моментов в трактовке понятия полупериферия и постараемся сосредоточиться на рассмотрении того, какие ограничения накладывает данный факт на человеческий потенциал и какие перспективы для него открывает.

Один из программных пунктов методологии мир-системного анализа – отказ от национальных государств и их экономик в качестве базового объекта исследования. Применительно к государствам это означает, что ключевой характеристикой для них будет их место в мир-системе, роль в мировом разделении труда и накоплении капитала. Так Валлерстайн пишет, что на внутригосударственном уровне борьба между различными политическими силами (например, партийная номенклатура, национальные промышленные элиты, верхушка технических специалистов) может быть объяснена в терминах условий, на которых данное государство планирует встроиться в современную мир-систему.

Включение государств и классов в мир-систему происходит в рамках двух стратегий: универсализма и антиуниверсализма (партикуляризма).

По-другому механизмы встраивания в современную мир-систему можно охарактеризовать как эксплуатацию и исключение. Первая означает добровольное участие в обмене на невыгодных условиях. Исключение не означает полного изоляционизма, оно подразумевает закрытие доступа к каналам мобильности в современной мир-системе. Валлерстайн говорит, что универсализм особенно ценен и полезен для тех, кто имеет желание и возможности встроиться в современную мир-систему и извлечь из нее выгоды. «Универсализм есть норма положительная, большинство людей верят в него и признают его достоинства»².

Данный факт - с учетом того, что в экономике полупериферийных стран значительную роль играет внешняя буржуазия, поскольку является поставщиком (не единственным, но одним из ключевых) передовых технологий, создает рабочие места в высокотехнологичных отраслях производства - может привести к стремлению населения встроиться в структуры (бизнеса, управления), представляющие «ядро» мир-системы (возможно, с последующей миграцией в другие страны). Нередко в полупериферийных государствах в секторах высококвалифицированного труда уровень заработной платы выше аналогичного в странах ядра. Это повышает интерес к инженерным специальностям, IT-сфере и финансам, где сосредотачиваются наиболее талантливые и способные представители молодого поколения. При общей тенденции к снижению уровня довузовской подготовки это

² Валлерстайн И. Мир-системный анализ: введение. М.: Территория будущего, 2006, с. 113

приводит к забвению гуманитарных направлений (культурология, филология, история, философия и социология).

Также стоит учесть фактор относительной закрытости (при относительно высокой популярности) некоторых сфер: госслужба и служба в силовых ведомствах, работа в ресурсодобывающей отрасли и финансовых организациях, связанных с государством. Показательным в этом отношении является существование ВУЗов с негласным преимущественным правом трудоустройства его выпускников на те или иные позиции³. Практически не вызывает сомнений тот факт, что подобная ситуация во многом является следствием распределения прав собственности на средства производства в современной России, а также стратегическими целями собственников и крупного бизнеса.

Ю.В. ФИЛОНЕНКО

Потенциал сетевого обмена и локальных гражданских институтов в решении проблем российских домохозяйств

Социально-экономические и политические вызовы, которые наблюдаются в современной мировой экономике и обществе, создают социальные риски и экономические трудности для российских домохозяйств. Одним из социально-экономических явлений является увеличение численности бедного населения и усиливающаяся дифференциация населения. В то время как в программных документах прогнозируется дальнейшее снижение уровня бедности, растут неравенство и острота восприятия бедности, малообеспеченности, риски социальной исключенности и уязвимости. В ситуации, когда государство в сложных социально-экономических ситуациях недостаточно включается в решение проблем домохозяйств, или демонстрирует слабое участие, отстраненность, особенно на уровне областной и местной администрации, от проблем малообеспеченных семей, российские домохозяйства демонстрируют высокий адаптационный потенциал за счет расширения взаимодействия в рамках местных (локальных) гражданских институтов и семейных взаимодействий.

Это обстоятельство объясняется в рамках теории социального капитала Т. Шульца, Г. Беккера, Д. Коулмана, Ф. Фукуямы, основой которого являются «формальные и, особенно, неформальные нормы взаимоотношений индивидов, повышающие производительность труда и доход» [2, с. 124]. В интерпретации Д. Коулмана социальный капитал свойственен структуре связей между акторами и среди них. При этом основным

³ См. Кордонский С.Г. Сословная структура постсоветской России, М., Институт фонда «Общественное мнение», 2008

компонентом социального капитала выступают отношения доверия [6, с. 87]. Ю. Латов, анализируя два аспекта доверия - межличностное доверие (доверие к «людям вообще») и институциональное доверие, т. е. доверие к организациям (правительству, бизнесу, СМИ), которые играют ключевую роль в генерировании и выполнении общественных «правил игры», приходит к выводу о низком уровне институционального доверия в современной России и интерпретирует эти результаты как свидетельство высокого уровня отчужденности россиян от власти [3, с. 227].

Такие результаты вывели Реутов Е.В. и другие исследователи, проведя анализ в 2010 г. 1000 респондентов Белгородской области: «причудливое сочетание архаизированных и модернизированных характеристик выражается, с одной стороны, в индивидуализме и расчете исключительно на собственные ресурсы и возможности, с другой, - в апелляции в случае жизненных трудностей к неформальным связям и отношениям, прежде всего, к кровнородственным», а также крайне низкий уровень надежды на помощь формальных институтов - как государственных (муниципальных) органов, так и руководства организаций, в которых работают респонденты [5, с. 82]. Неспособность воздействия группы, объединенной социальным капиталом, на повышение качества формальных институтов, при наличии такого потенциала, объясняет В.Вольчик: «в России наблюдается довольно парадоксальный факт: при наличии коллективистских настроений не существуют традиции солидарного поведения и построения общественных отношений на основе взаимности» [1, с. 15]. Это обуславливает ограниченный характер сетей: «сами сети достаточно редко выходят за пределы традиционных родственных и дружеских, реже - соседских отношений... Доминирование личностного, «человеческого» подхода к выстраиванию неформальных связей определяет тот факт, что из постоянных участников сетевого взаимодействия, как правило, исключаются руководство организаций, представители властных структур, а низкий уровень гражданского участия не позволяет взаимодействовать в рамках общественных структур» [6, с. 36].

Однако развитие гражданских институтов - самоорганизованных объединений граждан, - имеет важное значение в социально-экономическом развитии региона. Это общественные движения, неправительственные организации, гражданские инициативы - некоммерческие, экологические, детские, научные и образовательные организации, краеведческие, профессиональные союзы, клубы, молодежные, спортивные, религиозные организации. Наличие такого рода институтов свидетельствует о значительном социальном капитале и возможностях коллективных действий. С учетом этих обстоятельств анализ таких «нерыночных» составляющих совокупного дохода домохозяйств, как помощь в рамках местных сообществ, а также ресурсы сетевой неформальной взаимопомощи, имеет

актуальное значение для исследования социально-экономических проблем российских домохозяйств. При этом поддержка, получаемая и оказываемая домохозяйствами, имеет экономический, социальный, психологический, информационный, инструментальный контекст и анализируется в спектре междисциплинарных исследований Т.Парсонса, К.Поланьи, П.Фести, М.Грановеттера, С.Барсуковой, Л.Прокофьевой и др. Так, И. Штейнберг называет феномен неэквивалентного обмена в сетях социальной поддержки семьи особым родом неформального социального института, спонтанно возникшего на основе кровного родства и дружеских связей членов семей, их взаимного интереса и личного выбора [7]. Его потенциал активно используется в социально-экономической деятельности домохозяйств, особенно в кризисных условиях, для снижения степени социальной уязвимости. В таком случае макроэкономический эффект неформальных сетевых взаимодействий реализуется в результате перенаправления ресурсов домохозяйств и сглаживания кризисных явлений.

Таким образом, в решении социально-экономических проблем домохозяйства не возлагают надежды на помощь государства и слабо оценивают роль общественных организаций в преодолении их проблем. Более значимым признается помощь родственников, что свидетельствует о высоком социальном капитале родственных отношений и низком доверии к государственным институтам. В такой ситуации социальные сети являются вынужденным, компенсационным механизмом, формирующимся в условиях неэффективности государства и других социальных институтов, а межсемейные сети, поколенческие или иные сетевые сообщества - средством противостояния экономическим трудностям.