

ТОКАРЕВА
ВИКТОРИЯ ВАЛЕРЬЕВНА

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
НА СУБРЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ
(В МАЛЫХ ГОРОДАХ РОССИИ)

Специальность 08.00.01 - экономическая теория;
08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством
(региональная экономика)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Мичуринск 2004



Диссертация выполнена на кафедре экономической теории
Мичуринского государственного аграрного университета

Научный руководитель: кандидат экономических наук,
профессор **Кузнецов А.А.**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор **Журавлева Г.П.**
кандидат экономических наук,
доцент **Кацук О.А.**

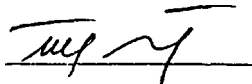
Ведущая организация: Саратовский государственный социально-
экономический университет

Защита состоится 2 июля 2004г. в 10 час. 00 мин. на заседании
диссертационного совета ДМ 216.621.01 при Тамбовском государственном
университете имени Г.Р. Державина по адресу: г. Тамбов, ул. Интернацио-
нальная, 33, ауд. 212.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тамбовского госу-
дарственного университета им. Г.Р. Державина

Автореферат разослан 30» апреля 2004г.

Ученый секретарь регионального диссертационного совета
кандидат экономических наук, профессор



Т.А. Гостилович

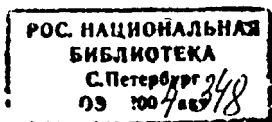
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы.

В современном мире в условиях индустриального общества меняются отраслевые пропорции, уходит в прошлое доминирование индустриальных отраслей, на первый план выходит наука, информатика, управление, консалтинг, страхование и другие прогрессивные услуги. Меняется и структура занятого населения: растет доля работников высшего уровня квалификации и интеллектуального труда. Повышение качественных характеристик рабочей силы становится обязательным условием не только для успешной деятельности отдельных фирм, но и для общества в целом.

Поэтому человеческий капитал на сегодняшнее время является важнейшим фактором развития экономики, «двигателем» экономического роста страны. На вопрос о соответствии качества человеческого капитала России современным требованиям постиндустриальной экономики нет однозначного ответа. Одни исследователи полагают, что в России существует мощный человеческий капитал с опытом регулярной переподготовки, другие - что традиционный уклад и российский менталитет тормозит стремление граждан к профессиональному росту.

Состояние человеческого капитала в малых городах России отражает общие негативные тенденции социально-экономического кризиса по стране, которые усугубляются спецификой этих населенных пунктов. В «докризисный» период малые города являлись «донорами» рабочей силы, при этом не обеспечивая воспроизводства человеческого ресурса. В настоящее время этот процесс нарушен общим демографическим спадом по стране. Специфическая общинная ментальность жителей малых городов не позволяет им быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Вместо профессионального роста, накопления и совершенствования человеческого капитала большинство из них склонно перейти к натуральному подсобному хозяйству. Существуют противоречия между высоким уровнем образования, профессиональными качествами работника и его закреплением в малом городе. Наиболее существенная причина всему этому - экономическая: разрушение материально-технической базы



предприятий малых городов России не дает населению возможности получения социально приемлемых доходов, жилищные и другие социально-экономические проблемы усиливают отток молодежи. Выживание малых городов, рассматриваемое с позиций их трудовых ресурсов, становится проблематичным.

Работа по преодолению негативных тенденций предопределяет необходимость активизации исследования механизмов формирования и функционирования человеческих ресурсов малого города, путей и способов их развития в новых социально-экономических условиях.

Состояние изученности проблемы.

Основателями теории человеческого капитала являются представители чикагской школы неоклассического направления Г.Беккер и Т.Шульц. Продолжили теоретические изыскания во второй половине XX века И.Бен-Порэт, У.Боуэн, Л.Туроу, которые исследовали существование человеческого капитала как функционирующей и возрастающей ценности, анализируя возможности его производства на уровне индивида на основе математического аппарата.

Во второй половине XX века такие ученые как Д.Бегг, Ф.Махлуп, С.Фишер, П.Хейне и др. сравнивали человеческий капитал с материальными активами, наибольшее внимание уделяя оценке его эффективности. Глубоким анализом процессов формирования, функционирования и оценкой эффективности инвестиций в человеческий капитал характеризуются работы отечественных представителей науки: Ю.Быченко, Н.Воловская, А.Добрынин, С.Дятлов, Г.Журавлева, М.Критский, С.Курганский, О.Новаковская и др. В спектр исследований включены проблемы управления человеческим капиталом, вопросы воспроизводства и движения человеческого капитала по стадиям оборота, специфика существования и инвестирования в человеческий капитал на макро- и микро- уровнях и проблемы, возникающие в связи с ними в переходной российской экономике.

Вместе с тем, отдельные аспекты формирования, накопления и использования человеческого капитала требуют дальнейшего изучения, в частности, вопросы существования человеческого капитала на субрегиональном уровне.

Цель и задачи исследования.

Целью диссертационной работы является исследование человеческого капитала, специфики его функционирования и направлений его развития в малых городах России.

В соответствии с поставленной целью были определены и решались следующие задачи:

- уточнить теоретические основы исследования экономической категории человеческого капитала;
- исследовать движение человеческого капитала и возможности управления им со стороны разных субъектов;
- рассмотреть основные подходы к оценке человеческого капитала;
- определить специфику воздействия социально-экономических процессов на состояние человеческого капитала в условиях малого города России;
- выявить основные факторы, определяющие состояние человеческих ресурсов в малых городах Тамбовской области;
- определить возможности качественного преобразования человеческих ресурсов малых городов;
- разработать направления совершенствования человеческого капитала малых городов.

Предмет и объект исследования.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие по поводу функционирования человеческих ресурсов в форме человеческого капитала в малых городах.

Объектом исследования является человеческий капитал, функционирующий на субрегиональном уровне в современной России.

Методология и методы исследований.

Методологической основой послужили принципы диалектики и общенаучные методы: исторический, абстрактно-логический, анализ и синтез. При решении конкретных задач применялись методы: группировка, сравнение, экономико-статистический.

Теоретической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам формирования человеческого капитала. Регулирование последнего рассматривалось на основе законодательных актов, постановлений Пра-

вительства и других нормативно-правовых документов, материалов и рекомендаций научно-практических конференций. Информационной базой исследования явились данные Госкомстата России, Тамбовского областного комитета государственной статистики, Департамента федеральной государственной службы занятости по Тамбовской области.

Практическая значимость работы определяется возможностью использования предложенных мероприятий по накоплению человеческого капитала малого города руководством муниципальных образований соответствующего уровня, в том числе в Тамбовской области при формировании городской политики и комплексной Программы развития муниципального образования. Также результаты исследования могут быть применены в преподавании экономических и управленческих дисциплин для специалистов по экономической теории и муниципальному управлению.

Научная новизна работы заключается в следующем:

- расширено понимание человеческого капитала как экономической категории, функционирующей на разных уровнях: индивида, фирмы, региона, в том числе субрегиона, государства. Существование человеческого капитала на субрегиональном уровне определяется наличием высококачественного человеческого ресурса, занятого в экономике малого города, удовлетворяющего ее потребности и в процессе своего воспроизводства связанного с развитостью институциональных структур и социальной инфраструктуры;

- уточнен процесс кругооборота человеческого капитала, в результате чего была показана непрерывность его накопления, постоянного развития и необходимость постоянных инвестиций. Она позволила провести различие между потенциальным и реальным человеческим капиталом и сделать выводы о траектории движения человеческого капитала;

- систематизированы основные аспекты инвестирования со стороны разных заинтересованных субъектов: индивид, семья, фирма, регион, субрегион, государство. Этому послужило определение объектов инвестирования, его механизмов, финансовых источников, отдачи от инвестирования (экономической и социальной), субъектов, получающих эту отдачу, применительно к каждому из выделенных субъектов инвестирования;

на основе сопоставления параметров социально-экономического развития малых городов Тамбовской области и их человеческих ресурсов, выявлены основные факторы, влияющие на состояние человеческих ресурсов: демографические, социально-экономические (занятость, доходы населения и др.) и социокультурные (состояние объектов социальной инфраструктуры, объемы социально-культурных услуг и т.д.);

предложен подход к управлению человеческими ресурсами на субрегиональном уровне (в малых городах России) в рамках концепции закрытого рынка труда, реализуемой через муниципальную Программу развития и городскую политику. Это обеспечивает закрепление человеческого ресурса в малом городе на действующих производствах, поддерживает непрерывное его развитие при взаимодействии субъектов рынка труда и социальных институтов и обеспечивает трансформацию в человеческий капитал.

Апробация результатов исследования.

Основные положения диссертации докладывались и получили одобрение на научных конференциях: международной - в Брянске в 2003г., Всероссийской - в Мичуринске в 2003г., научно-практических и межвузовских - в г. Мичуринске в 2001г., в г. Рязани, г. Воронеже, г. Тамбове в 2003г. Результаты исследования обсуждались на кафедрах экономической теории Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина и Мичуринского государственного аграрного университета.

Объем и структура диссертации.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка литературы из 140 источников, содержит 10 таблиц, 5 рисунков, 7 приложений. Объем основного текста работы - 160 страниц.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, раскрывается состояние изученности проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены предмет, объекты и методы исследования, отражены научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические основы исследования человеческого капитала» рассматриваются подходы к трактовке сущности человеческого капитала, приводятся особенности формирования, функционирования и управления человеческим капиталом на разных уровнях, анализируются возможности оценки человеческого капитала.

Развитие современной науки и техники требует постоянного обновления знаний и навыков, психологической готовности к принятию решений в нестандартных ситуациях, инициативы, умения взять на себя ответственность, т.е. к появлению нового качества человеческого фактора в экономике, накоплению и развитию человеческого капитала. Человеческий капитал, являясь компонентой человеческой личности, отражает определенные грани последней, проявляющиеся, прежде всего, в процессе активной экономической деятельности.

Методологической основой анализа человеческого капитала является концепция исследования человека как целостной личности, как диалектического единства и различия в ней природного и социального. Поэтому в рамках комплексного подхода следует учитывать как экономические, так и неэкономические составляющие человека. Исходным элементом является то, что сам человек не образует капитала, поскольку предметом купли-продажи является не он сам, а услуги его труда.

В диссертационной работе показано, что по своей экономической сущности человеческий капитал близок к нематериальным основным фондам предприятия, в частности, к ценностям информационного характера, например, программным продуктам. Однако, существует ряд характеристик, существенно отличающих человеческий капитал от материального. Это неотделимость его от владельца, невозможность использования в качестве залога или страхования риска, связанного с вложениями в него. Ряд особенностей человеческого капитала связан непосредствен-

но с его накоплением: использование человеческого капитала и получение доходов контролируется самим человеком; чем больше накоплено человеческого капитала, тем дороже обходится потеря заработка; эффективность функционирования и степень отдачи от применения человеческого капитала обусловлены свободными волеизъявлениями его владельца, индивидуальными интересами, предпочтениями и ценностями, культурным и морально-нравственным уровнем.

Существенно отличает человеческий капитал и его структура. Традиционно при характеристике составных частей, в том числе человеческого капитала, используется понятие «элементы». В соответствии с целями нашей работы мы их называем «активами», поскольку человеческий капитал — это активный поток, который функционирует и приносит его владельцу доход. Рационально выделить пять основных активов: капитал здоровья, интеллектуальный капитал, трудовой капитал, инновационно-творческий потенциал (капитал предпринимательства) и культурно-нравственный капитал.

Термин «человеческий капитал» объединяет в себе разноразличные понятия, среди которых в экономической литературе традиционно выделяют индивидуальный, внутрифирменный и общественный человеческий капитал. Детальное рассмотрение существования исследуемой экономической категории выявило необходимость включения еще одного уровня - регионального. Аллокация человеческих ресурсов внутри региона предопределяет обращение к субрегиональному уровню человеческого капитала. Последний понимается нами как высококачественный человеческий ресурс, занятый в экономике малого города, удовлетворяющий ее потребности и в процессе своего воспроизводства связанный с развитостью институциональных структур и социальной инфраструктуры.

На любом из уровней: индивидуальном, внутрифирменном, субрегиональном, региональном, общенациональном - человеческий капитал существует в непрерывном движении, последовательно принимая особые функционально-предметные формы — это называется оборотом человеческого капитала. Соответственно, кругооборот человеческого капитала можно представить как замкнутый цикл его воспроизводства (рис. 1). .

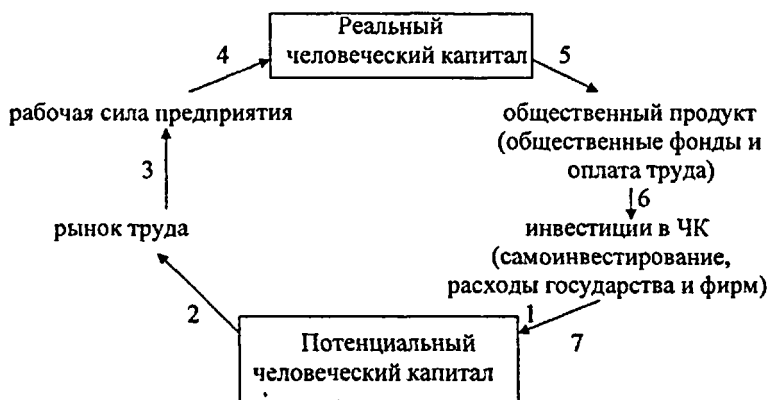


Рис. 1. Движение (трансформация) человеческого капитала.

В процессе трансформации, исходным пунктом которой являются инвестиции, формируется потенциальный человеческий капитал - это сумма врожденных способностей человека, а также приобретенного воспитания, первичного общего, специального, внутрифирменного образования, навыков и умений (1). На следующем этапе (2) потенциальный человеческий капитал предлагается на рынке труда посредством которого превращается в рабочую силу предприятия или функционирующий человеческий капитал (3). Непосредственно участвуя в процессе производства (4), он приобретает форму реального человеческого капитала. Результатом функционирования человеческого капитала (5) является общественный продукт, а также накопление определенных новых характеристик человеческого капитала (профессиональные знания, опыт) (6). Получение отдачи (дохода) от реализации человеческого капитала позволяет его носителю осуществлять самоинвестирование, сочетающееся с инвестициями в человеческий ресурс со стороны государства и предприятий (7).

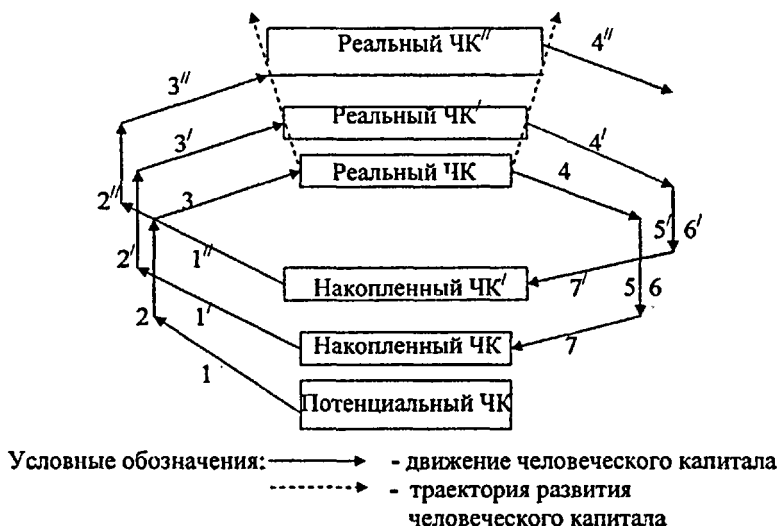


Рис.2.Траектория накопления человеческого капитала.

Поскольку капитал — это, по определению, самовозрастающая ценность, человеческий капитал понимается нами не просто как совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек, а как накопленный запас навыков, знаний и способностей. В результате постоянного инвестирования становится возможен переход на новый более высокий уровень и движение человеческого капитала получит траекторию развития (рис.2).

Предложенная нами схема накопления человеческого капитала отражает специфику его существования в движении и диалектику соотношения его различных форм - потенциальной и реальной. Каждый новый уровень развития реального человеческого капитала отражает реализацию его новых качественных характеристик, которые, в свою очередь, выражаются в повышении производительности труда и росте эффективности производства.

Развитие человеческих ресурсов происходит не изолированно, а под воздействием динамики потребностей общества в целом, регионов, составляющих их территориальных их образований и фирм. Особенностью существования человеческого капитала на уровне города является обусловленность его воспроизводства структурой сложившегося производства. Деятельность предприятий определяет уровень развитости экономики города и

его производственную направленность. Стратегия развития предприятий создает (или препятствует) возможность накопления человеческого капитала, поскольку индивид вынужден создавать тот ресурс труда, который устраивает работодателя.

Как было показано выше, специфика функционирования человеческого капитала выражается в его постоянном движении и необходимости соответствующих инвестиций. Инвестирование – это важнейший элемент формирования и развития человеческого капитала, который может выступать одновременно объектом, субъектом и результатом воздействия. Инвестирование человеческого капитала начинается уже с первой стадии его появления, т.е. с формирования потенциального человеческого капитала. Еще не задействованный в производстве, он уже требует затрат на образование, профессиональное обучение, поддержание жизнедеятельности и здоровья.

Специфической чертой человеческого капитала является то, что практически все первоначальные инвестиции осуществляются не самим индивидом, а его семьей или обществом, потому напрямую не отражаются в производственной функции человеческого капитала индивида. На самом деле, затраты делают родители, а результатом будут пользоваться выросшие дети. Фирму не заботит воспроизводственный аспект инвестиций в человеческий капитал до тех пор, пока она может найти необходимую рабочую силу на рынке труда. Это вполне объяснимо, поскольку работодателя всегда интересует экономический эффект в краткосрочном периоде. Из реально заинтересованных в воспроизводстве человеческого ресурса инвесторов, помимо семьи, остается только государство, реальная помощь которого ограничена рамками доходов его бюджета.

Основные аспекты инвестирования в человеческий капитал: объекты, субъекты, механизмы, источники и отдача – существенно различаются для участников процесса. Это побудило нас систематизировать их, что и представлено в таблице 1.

1. Инвестирование в человеческий капитал

Показатели	Субъекты инвестирования				
	индивид	семья	фирма	регион (субрегион)	государство
Объект инвестирования	Индивидуальный ЧК	Потенциальный ЧК детей	ЧК фирмы	Региональный (субрегиональный) ЧК	Общественный ЧК
Механизм инвестирования	Самоинвестирование	Рождение детей, их воспитание, начальное образование	Повышение квалификации, спонсорская поддержка некоторых обществ, фондов и соц. институтов	Социальные программы, поддержка функционирования общественных фондов и социальных институтов	Обеспечение функционирования общественных фондов, социальных программ
Капитал для осуществления инвестирования	Часть доходов	Часть доходов и трансферты	Часть прибыли и спец фонды	Бюджетные расходы, специальные фонды	Социальные фонды и статьи бюджетных расходов
Отдача от инвестирования: а)экономическая; б)социальная	а) рост доходов; б) признание, доверие, повышение в должности	а) - ; б)поддержка детьми родителей в старости	а) рост прибыли; б) формирование кадрового ядра	а) прирост ВРП; б) стабильная профессиональная структура, нормальный уровень воспроизводства человеческого ресурса	а) экономический рост и улучшение качества жизни населения б) гражданское общ.-во
Субъект, получающий отдачу от инвестиций	Индивид	Дети (потенциальная рабочая сила)	Фирма и ее работники	Регион, фирмы и работники на этой территории	Государство, фирмы, население в целом

Одной из самых сложных проблем экономической теории была и остается оценка производительных способностей человека. В ходе рассмотрения существующих подходов к оценке накопленного человеческого капитала определены его недостатки и преимущества. Используемые для оценки уровня человеческого капитала показатели не отражают специфику человеческого капитала на уровне субрегиона, что требует соответствующего исследования.

Во второй главе «Состояние и факторы развития человеческих ресурсов на субрегиональном уровне в современной России» раскрываются современные проблемы формирования чело-

веческого капитала в малых городах России, влияние экономических процессов на человеческий ресурс малых городов, на примере малых городов Тамбовской области, дается оценка состояния человеческого ресурса и возможностей формирования качественных его характеристик, исследуются факторы, оказывающие влияние на их уровень.

Малые городские поселения составляют около 88% всех городских поселений России, они наиболее равномерно размещены по территории и в соответствии с Генеральной схемой расселения на территории Российской Федерации их основное функциональное назначение заключается в обслуживании сельской местности. Соотношение сельского и городского населения в этих системах составляет соответственно около 58 и 42%, что позволяет характеризовать их преимущественно сельским образом жизни.

Соизмерение тенденций развития малых городов и имеющихся у них в наличии человеческих ресурсов с общими направлениями развития экономики России позволило выделить следующие основные моменты:

Малые города России в значительной своей массе относятся к категории отсталых и депрессивных. Объясняется это большой уязвимостью их экономики в условиях экономической нестабильности. Бюджет этих городов слишком мал, чтобы создавать резервные фонды. Из этой категории городов некоторое исключение составляют города - сырьевые центры, но их существование недолговечно и определяется качеством и количеством природного потенциала.

Большинство малых городов по сложившейся специализации является монофункциональными. Узкая производственная направленность не позволяет вступать в рыночные структуры, формируя однобокое развитие рынка труда и полную его зависимость от существования градообразующего производства. В результате экономических реформ эти производства, оставшись без поддержки государства, в случае потери финансовой устойчивости, переносят бремя социально-экономических последствий на плечи местного самоуправления.

Качество человеческого ресурса малых городов, существенно уступающее центрам урбанизации, имеют тенденцию относительного ухудшения. Численность населения, как и в целом по стране, сокращается, половозрастная структура смещается

в пользу старших возрастных групп. Более образованное и динамичное население, в большинстве своем — молодежь, стремится в места наиболее эффективного приложения труда.

Важнейшим фактором, ограничивающим развитие человеческого капитала малого города, является низкое качество жизни. По всем показателям социально-экономического развития большинство малых городов отстают от средних по показателям по России: экономические проблемы и связанное с ними устаревание производственных мощностей и технологий служат фактором, не позволяющим работникам в полной мере реализовать полученные знания и приобретенный высокий уровень профессиональной подготовки.

В связи с невостребованностью качественной высококвалифицированной рабочей силы в малых городах не реализуется траектория накопления человеческого капитала. (приведенная на рис.2). Это означает, что индивид, в большинстве случаев, реализует свой трудовой ресурс в производстве, но из-за его применения, низкий уровень доходов, отсутствие высших учебных заведений, не позволяет реальному человеческому капиталу достичь до стадии самоинвестирования.

Таким образом, существующие социально-экономические проблемы малых городов не позволяют им активно приумножать человеческий капитал, что в настоящее время в России должно являться приоритетным направлением региональной политики.

В соответствии со структурой и особенностями движения человеческого капитала, мы предлагаем определять следующие показатели, включающие характеристики его составляющих и стадий движения:

- численность экономически активного населения, в том числе занятого в общественном производстве, - трудовой актив человеческого капитала;
- структура трудовых ресурсов (поло-возрастная, квалификационная) - стадия выхода потенциального человеческого капитала на рынок труда и образовательный актив человеческого капитала;
- развитость рынка труда (уровень мобильности рабочей силы, деятельность отделений государственной службы занятости по обеспечению активной политики занятости населения) - стадия формирования человеческого ресурса предприятия и воз-

возможность приобретения предпринимательского актива человеческого капитала;

- уровень жизни населения (структура доходов и расходов, размер прожиточного минимума и «потребительской корзины», доля населения с низкими доходами в общей численности) - стадия перехода от производства общественного продукта к инвестициям в человеческий капитал;

- состояние объектов социальной инфраструктуры (здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства и др.) - возможность формирования капитала здоровья, духовно-нравственного капитала.

Набор показателей в целом отражает характеристики человеческого капитала любого населенного пункта. Отличительной чертой будут не сами показатели, а их количественные значения в малом городе.

Для углубления анализа состояния человеческих ресурсов в малых городах нами проводились исследования по городам Тамбовской области. Малые города играют важную роль в экономике этого региона, и в то же время они достаточно типичны для малых городов России.

По степени развитости экономической базы малые города Тамбовской области следует разделить на города с:

- 1)относительно развитой экономической базой (Котовск, Уварово, Моршанск);

- 2)невысоким уровнем развития экономической базы с промышленными функциями (Кирсанов, Рассказово);

- 3)невысоким уровнем развития экономической базы с организационно-хозяйственными функциями (Жердевка).

По результатам исследования человеческих ресурсов малых городов Тамбовской области были сделаны выводы.

- Общая численность населения малых городов с начала 90-х годов 20 века сокращается. Снижение численности в большей степени объясняется оттоком мигрантов и меньшей мере — естественной убылью. Уровень рождаемости на 1000 чел. населения в малых городах несколько выше, чем в среднем по стране, но перекрывается высокой смертностью, что увеличивает естественную убыль населения. Численность и доля трудоспособных в общей численности населения малых городов сегодня обеспечиваются трудовыми ресурсами функционирующее производство, но

уже в ближайшее десятилетие удельный вес жителей старших возрастов будет увеличиваться.

- Занятость населения малых городов характеризуется рядом серьезных проблем: низкая доля работающих, велика скрытая безработица и неофициальная занятость, значительно приложение труда в низкопроизводительном подсобном домашнем хозяйстве. Рынок труда в большинстве городов развит слабо, это проявляется в низкой мобильности рабочей силы и недостаточно эффективной работе государственной службы занятости и отсутствии негосударственных агентств по найму в малых городах.

- Доходы населения малых городов значительно ниже среднероссийского уровня и недостаточны как для воспроизводства рабочей силы и обеспечения ее функционирования, так и для улучшения качества трудовых ресурсов. Все еще большое значение имеет стабильная, но низкооплачиваемая работа, что в свою очередь сдерживает развитие человеческого капитала малого города.

- Большое значение для «удержания» собственного населения и привлечения рабочей силы из других регионов имеет обеспеченность населения благоустроенным жильем, общая площадь которого в малых городах сокращается. Формирование человеческого капитала сталкивается с отсутствием высших учебных заведений (нет возможности его накапливать), а это усиливает отток молодежи и ухудшает профессиональную структуру населения.

В сложившейся ситуации трансформация человеческих ресурсов малых городов в человеческий капитал замедляется основными факторами:

- демографический спад;
- узость приложения труда (рынка труда);
- неэффективная работа предприятий и как следствие низкие заработки;
- слабая социальная инфраструктура (здравоохранение, спорт, жилищно-коммунальное хозяйство и др.).

Таким образом, требуется разработка методов диагностики ситуации на местном рынке труда, механизмов и способов улучшения состояния трудовых ресурсов, обеспечение их высокого качества (человеческого капитала) на субрегиональном уровне.

В третьей главе «Направления совершенствования человеческого капитала малых городов» предлагается включение в концепцию развития малых городов России человеческого капитала, обосновываются мероприятия по улучшению состояния человеческого капитала малого города, реализуемые через комплексную Программу муниципального развития и городскую политику.

Концептуальные основы человеческого капитала, рассмотренные в предыдущих главах, позволили определить, что возможность преобразования человеческого ресурса в человеческий капитал существует при следующих условиях:

- развитый, активно функционирующий, многоуровневый рынок труда;
- отсутствие институциональных препятствий для приложения труда;
- спрос на специалистов высшей квалификации;
- доходы, обеспечивающие возможность постоянного совершенствования квалификации, поддержания здоровья, культурного и духовного уровня населения;
- благоприятная социальная инфраструктура города.

В настоящее время в малых городах России таких условий в полном объеме нет. Поэтому необходим поиск способов их создания, направленных на формирование адекватной системы управления городом. Сторонники современной системы управления считают, что она должна проводиться через стратегическое планирование.

Для формирования необходимых количественных и качественных характеристик человеческого капитала как важного фактора развития экономики малого города требуются комплексные и системные меры экономического и социального характера, усилия всех институциональных структур. Деятельность всех субъектов, участвующих в развитии элементов человеческого капитала на различных этапах его функционирования должна быть согласована городской Программой развития, определяющей условия для воспроизводства, накопления и совершенствования человеческого капитала. Рассматривая некоторые мероприятия комплексной Программы социально-экономического развития через призму человеческого капитала, условий его существования: улучшения здоровья, повышение уровня культуры, духовного развития, формирования благоприятного социального климата,

соблюдения порядка и законности, улучшение экологической обстановки и др. - мы выходим на уровень городской политики.

Долгосрочные цели в отношении преобразования человеческих ресурсов в человеческий капитал более полно будут достигнуты при согласовании комплексной Программы развития и городской политики. Они должны дополнять друг друга и быть увязанными с тенденциями экономики страны и условиями экономического роста. Неотъемлемым компонентом и промежуточным звеном между государством и малым городом выступают органы управления субъектов Российской Федерации, обеспечивающие соответствие перспективного планирования в малых городах с интересами регионального развития.

Нами показано, что в малом городе процесс трансформации человеческого ресурса в человеческий капитал, его дальнейшее накопление замедлены рядом факторов. Устранению их негативного воздействия может способствовать формирование закрытого рынка труда. Именно через него и с его помощью будет реализовываться траектория накопления человеческого капитала. Исходя из схемы движения человеческого капитала, мы предлагаем следующие мероприятия, способствующие взаимодействию субъектов рынка труда и социальных институтов малого города с населением с целью формирования человеческого капитала.

Молодежь, прежде чем выйти на рынок труда, накапливает активы человеческого капитала, в том числе и профессиональные знания. Главной задачей становится обучение тем специальностям, которые требуются на рынке труда малого города, для чего образовательным учреждениям необходимо взаимодействовать с отделениями государственной службы занятости, повышать качество образовательных услуг, открывать на базе средних специальных учебных заведений филиалы высших учебных заведений соответствующего профиля. Можно проходить обучение и за пределами малого города, но в рамках закрытого рынка труда его следует проводить на договорной основе с условием возврата на производство. Для закрепления молодежи следует улучшать жилищные условия с помощью ипотечного кредитования, иных видов кредита, жилищных договоров, заключаемых с предприятием или администрацией города.

Следующим этапом развития человеческого капитала является выход молодежи на рынок труда малого города для реализа-

ции потенциального человеческого капитала. На этом этапе в малый город мигрирует сельская молодежь, что увеличивает конкуренцию на рынке труда, но улучшают условия воспроизводства рабочей силы.

На третьем этапе создается возможность закрепления нового работника на объектах производственной и непроизводственной сферы малого города. В целях функционирования закрытого рынка труда предприятия должны резервировать через службу занятости рабочие места для молодежи. Конкурентная среда позволит трудоустроиться наиболее активным претендентам. Остальные должны будут выбирать одну из стратегий: переобучение, открыть свое дело (малый бизнес), мигрировать в поисках работы, зарегистрироваться в качестве безработного и ждать освобождения вакансии. Для преодоления миграции молодежи следует усилить деятельность службы занятости: мониторинг рынка труда; взаимодействие с образовательными учреждениями для обучения необходимым профессиям и специальностям; совместно с муниципальной администрацией помощь желающим в организации предпринимательской деятельности в рамках городской Программы развития. Малый бизнес очень важен для малого города, он создает необходимую инфраструктуру и задействует активную рабочую силу из обладателей человеческого капитала.

Дальнейшая реализация работником потенциального человеческого капитала будет проходить непосредственно в общественном производстве, он вступает в кадровое звено предприятия. Закрепление и возможность его карьерного роста будет зависеть от дальнейшего накопления индивидуальных характеристик человеческого капитала, необходимых работодателю. Работники, не соблюдающие условий накопления человеческого капитала, вынуждены будут занять менее престижную и доходную должность, либо вновь попадут на рынок труда и вынуждены будут выбирать одну из стратегий, приведенных выше.

Для выполнения условий накопления человеческого капитала требуются инвестиции в его активы со стороны предприятия, города и самого работника. Осуществление этого процесса требует оценки эффективности вложений для субъектов инвестирования. Так для предприятия затраты должны быть покрыты ростом производительности труда и валового производства. Отдача для индивида будет проявляться в повышении доходов и соци-

альных эффектах. Малый город оценит выгоды инвестирования при опережающем росте валового продукта над ростом трудового потенциала населения. В конечном итоге, индивид - носитель человеческого капитала, фирмы и город получают возможность реализовывать траекторию накопления человеческого капитала. Долгосрочной перспективой будет рост валового продукта города и качества жизни населения, что приведет к улучшению воспроизводственных характеристик человеческого ресурса малого города.

В заключении сформулированы основные результаты исследования, приведены предложения по совершенствованию человеческого капитала малых городов России.

Список работ, опубликованных по теме диссертации:

1. Токарева В.В. Обеспеченность трудовыми ресурсами Мичуринского района// Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы. Сборник трудов международной юбилейной научно-практической конференции, посвященный 70-летию образования Мичуринского государственного аграрного университета. Том 1. - Мичуринск, 2001. - 0,3 п.л.

2. Токарева В.В. Демографические проблемы малых городов на примере Тамбовской области// Материалы Межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов, посвященная 90-летию Воронежского государственного аграрного университета им. К. Д. Глинки. 4.1. - Воронеж, 2003. - 0,1 п.л.

3. Токарева В.В. Социально-экономические проблемы малых городов (на примере Тамбовской области)// Современные аспекты экономики. - СПб, 2003. - №23. - 0,18 п.л.

4. Токарева В.В. Трудовые ресурсы Мичуринского района Тамбовской области// Материалы Всероссийской научно-практической конференции: Состояние и пути развития экономики регионов России в 21 -м столетии. 4.1. - Тамбов, 2003. - 0,7 п.л.

5. Токарева В.В. Реализация трудовых стратегий молодых специалистов// Сборник статей по проблеме воспитания и обучения учащейся молодежи: Теория и практика инновационного обучения и воспитания/ под ред. В.В. Сальниковой. - Мичуринск: Издательство ФГОУ ВПО «МичГАУ», 2003.-0,3 п.л.

6. Токарева В.В. Социально-экономические условия формирования человеческого капитала малого города// Ученые записки Тамбовского регионального отделения Вольного экономического общества России Т.7. Вып. 1. -Тамбов: ТРО ВЭОР, Издательство Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, 2004. - 0,3 п.л.

7. Кацук О.А., Токарева В.В. Движение как способ существования человеческого капитала// Ученые записки Тамбовского регионального отделения Вольного экономического общества России Т.7. Вып. 2. - Тамбов: ТРО ВЭОР, Издательство Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, 2004. - всего 0,9 п.л. (в т.ч. авторских 0,7 п.л.)

Отпечатано в типографии МичГАУ
Подписано в печать 27.04.04. г. Формат 60х84 $\frac{1}{16}$,
Бумага офсетная № 1. Усл.печл. 1,3 Тираж 150 экз. Ризограф
Заказ № **11017**

Мичуринский государственный аграрный университет
393760, Тамбовская обл., г. Мичуринск, ул. Интернациональная, 101,
тел. +7 (07545) 5-26-35
E-mail: mgau@mich.ru

#-8681