



На правах рукописи

Чучулина Екатерина Викторовна

**Человеческий потенциал как ключевой фактор социально –
экономического развития региона**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (региональная экономика)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

1 2 ЯНВ 2012

Пермь 2011

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Пермский государственный
национальный исследовательский университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент Миролюбова
Татьяна Васильевна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор Пыткин
Александр Николаевич

кандидат экономических наук Имайкин Егор
Александрович


Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(национальный исследовательский университет),
г. Челябинск.

Защита состоится «20» января 2012 года в 13.00 часов на заседании
объединенного диссертационного совета ДМ 212.189.07 при ФГБОУ ВПО
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»
по адресу: 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15, зал заседаний Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Пермского
государственного национального исследовательского университета.
Автореферат размещен на официальном сайте ВАК Министерства
образования и науки РФ: <http://vak.ed.gov.ru/> и на сайте Пермского
государственного национального исследовательского университета
www.psu.ru

Автореферат разослан « 19 » декабря 2011 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук,
доцент

 Т.В.Миролюбова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

На современном этапе развития общества мир переходит к экономике знаний. В соответствии с происходящими в мировой экономике изменениями знания становятся ключевым ресурсом развития стран, при этом носителями знаний, его производителями и потребителями являются люди. В связи с этим можно констатировать, что человеческий потенциал становится главным фактором эффективного функционирования социально-экономических систем всех иерархических уровней – и мира, и страны, и региона.

В современной экономике знаний человеческий потенциал страны является ее главным конкурентным преимуществом. Именно он дает возможность осуществлять инновации, адаптироваться к условиям глобализации мировой экономики, достигать высокой конкурентоспособности. Исходя из этого, качественный человеческий потенциал является важным условием социально-экономического развития страны, определяя, в конечном итоге, его уровень. Такой подход особенно актуален в современной экономике, когда человек, постоянно развивающийся, становится источником развития общества. Большинство экономических показателей оцениваются в человеческом измерении.

Существующие диспропорции в социально-экономическом развитии регионов России актуализируют решение проблем, связанных с формированием и реализацией человеческого потенциала на региональном уровне.

Для понимания феномена человеческого потенциала региона важна не только его количественная величина, но и социально-экономические условия, при которых он формируется и реализуется. Наибольшим влиянием на условия, в которых конкретный человек живет и работает, обладают органы государственной власти регионального уровня. Реализуя в регионе социально – экономическую политику, учитывающую особенности, присущие конкретному региону. Именно на уровне регионов становится возможным создание максимально благоприятных условий для превращения человеческого потенциала, отражающего сформировавшиеся возможности индивида, в человеческий капитал, являющийся источником дохода индивида и общества в целом.

В этой связи можно констатировать, что российские регионы нуждаются в разработке научно обоснованных решений, обеспечивающих полноценную реализацию возможностей,

заложенных в региональном человеческом потенциале. Только в этом случае будут созданы реальные условия для инновационного развития и модернизации российской экономики, на основе которых будет обеспечено высокое качество жизни населения регионов.

Все это подчеркивает актуальность научного поиска теоретических и практических решений проблемы повышения качества человеческого потенциала как ключевого фактора социально-экономического развития региона.

Актуальность решения проблем человеческого потенциала в современной экономике связана с такими ключевыми моментами:

1.Необходимость учета качества человеческого потенциала региона, так как его инновационная роль в экономике стремительно растет.

2.Отсутствие адекватной модели управления человеческим потенциалом региона, позволяющей максимально реализовать все его скрытые возможности, что снижает эффективность проводимой региональными органами власти социально-экономической политики.

3.Недостаточность концептуальных и методологических подходов к изучению благоприятных условий реализации человеческого потенциала региона, что ограничивает региональный экономический рост.

Степень разработанности темы исследования.

К настоящему времени в зарубежной и российской экономической науке накоплен значительный багаж знаний, посвященных проблемам формирования, использования и развития человеческого потенциала стран. В то же время анализ современной научной литературы, посвященной данной проблематике, показал недостаточную степень разработанности проблемы развития человеческого потенциала как ключевого фактора социально-экономического развития региона.

Поставленная проблема рассматривалась в работах ученых: А. Смита, Д. Рикардо, У.Петти, К. Маркса, Г.Беккер и т.д.

Среди российских экономистов, занимающихся данной проблематикой, можно выделить работы таких авторов, как Колин К.К., Соболева И.В., Фролова И.Т., Докторович А.Б., Вишневский А.Г., Васин С.А., Сухих В.А., Пыткин А.Н., Мингалева Ж.А., Козлов А.И., Гуменников К.В., Буланов В.С., Барашев А.Е., Краева О.Л., Солодуха П.В. и др.

В зарубежной науке изучением данной проблематики занимаются: М. Блауг, С. Боулс, Й.Бен-Порэт, М.Вудхолл, Э.Денисон,

Дж. Кендрик, Б. Кикер, Р.Лэйард, Ф.Махлуп, Г. Псахаропулос, Ф.Уэлч, Б. Чизвик, Амартии Сен, Кэн Ричардсон, Э. Тоффлер, Д.Белл.

Вместе с тем отсутствует целостный системный подход к управлению человеческим потенциалом на региональном уровне. Кроме того, не в полной мере отражены взаимосвязи человеческого потенциала региона и проводимой региональными органами государственной власти социально-экономической политики, позволяющей обеспечивать полноценную реализацию человеческого потенциала. Все вышеперечисленное определяет цель, задачи, логику и структурное построение диссертационной работы.

Цель диссертационного исследования - заключается в разработке научно обоснованных теоретических и практических подходов, связанных с повышением качественных и количественных характеристик человеческого потенциала как ключевого фактора социально-экономического развития региона.

Достижение данной цели предполагает постановку и решение следующих задач:

- Исследовать содержание понятия «человеческий потенциал региона» в контексте процесса управления им и определить взаимосвязи и взаимодействие человеческих потенциалов индивида и региона;

- Сформировать количественные и качественные подходы к анализу человеческого потенциала региона, отвечающие современным тенденциям управления;

- Исследовать влияние качества человеческого потенциала на социально-экономическое развитие региона;

- Разработать организационно-экономический механизм управления человеческим потенциалом в регионе.

Объект исследования – человеческий потенциал как ключевой фактор социально – экономического развития региона.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления человеческим потенциалом в регионе.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в области современной теории региональной экономики, человеческого потенциала, инновационной экономики, теории экономического развития, теории современного менеджмента.

Диссертационная работа выполнена в рамках Паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика):

п.3.10. Исследование традиционных и новых тенденций, закономерностей, факторов и условий функционирования и развития социально – экономических систем.

п.3.17. Управление экономикой регионов. Формы и механизмы взаимодействия федеральной, региональной, муниципальной власти, бизнес - структур и структур гражданского общества. Функции и механизмы управления. Методическое обоснование и разработка организационных схем и механизмов управления экономикой регионов; оценка их эффективности.

Информационно-эмпирической базой диссертационного исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты органов власти Российской Федерации и Пермского края, информация международных и региональных организаций, размещенная в сети Internet, данные Федеральной службы государственной статистики по Приволжскому и Уральскому Федеральным округам, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю, статистического отдела Службы занятости населения Пермского края.

Научная новизна диссертационного исследования. В процессе исследования получены следующие результаты, являющиеся предметом защиты и определяющие научную новизну работы:

- Уточнено содержание понятия «человеческий потенциал региона» с позиций системного подхода, позволяющее учесть характер и особенности социально – экономической взаимосвязи объекта и субъекта управления человеческим потенциалом на уровне региона в рамках системной модели «человеческий потенциал - региональные органы власти» с учетом взаимодействия человеческого потенциала индивида и региона;

- Предложена методика комплексной оценки человеческого потенциала региона, отличительными свойствами которой являются четыре расчетных показателя: SHP (запас человеческого потенциала региона), FHP (поток человеческого потенциала региона), IHP (инвестиции в человеческий потенциал региона), KHP (уровень качества человеческого потенциала региона с учетом коэффициента сложности труда), которые могут быть использованы в дальнейшем для управления человеческим потенциалом в регионе.

- Обосновано влияние качества человеческого потенциала региона на его социально-экономическое развитие, что доказано установленной зависимостью уровня заработной платы и качества человеческого потенциала региона, а также качества человеческого потенциала региона и величины валового регионального продукта как

обобщающего показателя уровня социально-экономического развития региона.

- Разработан организационно - экономический механизм управления человеческим потенциалом в регионе, отличительными чертами которого являются логически взаимосвязанные этапы его формирования и применение универсального критерия оценки эффективности управления человеческим потенциалом региона.

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в углублении теоретических представлений о сущности и месте человеческого потенциала региона в развитии условий функционирования социально – экономических систем, а также управления человеческим потенциалом как ключевым фактором социально-экономического развития региона.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в возможности использования полученных теоретико-методических выводов и результатов для разработки программ социально – экономического развития региона и формирования новой системы управления человеческим потенциалом, адаптированной к потребностям новой инновационной экономики.

Результаты исследования применимы в преподавании и изучении курсов «Региональная экономика», «Управление ресурсами бизнеса» в системе высшего профессионального образования Российской Федерации.

Реализация результатов диссертационного исследования. Основные положения и материалы диссертации были использованы в Департаменте развития человеческого потенциала Пермского края (2011 г.), а также на предприятии.

Апробация результатов работы: Основные положения и результаты исследования представлены на следующих научно – практических конференциях:

- «Формирование стратегии инновационного развития экономических систем» Санкт – Петербург, 2008г.

- VIII всероссийская научно – практическая конференция «Актуальные вопросы экономических наук». Новосибирск .2009г.

- III всероссийская научно – практическая конференция «Актуальные проблемы в области экономики, юриспруденции, маркетинга, менеджмента. Ижевск. 2009г.

- Всероссийская научно-практическая конференция «Развитие механизма стратегического антикризисного управления корпоративными образованиями и региональная промышленная политика: проблемы и инновации» ПГУ, Пермь. 2009г.

• III Международная научно-практическая конференция молодых ученых, аспирантов и студентов, Национальная экономика: перспективы и проблемы развития. Пермь. 2010г.

Публикации. Результаты диссертационного исследования изложены в 8 публикациях, общим объемом 3,6 печатных листа, в том числе в 3 публикациях по перечню, рекомендованному ВАК РФ.

Объем и структура диссертационного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Общий объем работы составляет 160 страниц машинописного текста, содержит 41 рисунок, 17 таблиц, 8 схем, 15 приложений, список литературы включает 200 наименований.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна, степень разработанности и практическая значимость проблемы, изложены результаты апробации исследования.

В первой главе «Теоретические основы анализа управления человеческим потенциалом в регионе» проведено изучение подходов и определены понятия «человеческий потенциал» и «человеческий потенциал региона». Выявлены особенности, характеризующие человеческий потенциал региона, представлены его структура и элементы, обозначена специфика человеческого потенциала региона как объекта управления, рассмотрены методики количественной и качественной оценки человеческого потенциала региона, а также сделан анализ социально – экономических аспектов управления качеством человеческого потенциала региона.

Во второй главе «Анализ человеческого потенциала регионов России» исследованы основные элементы региональной системы формирования человеческого потенциала на примере Пермского края в сравнении с регионами Уральского федерального округа (Ур.ФО) и Приволжского федерального округа (ПФО). Приведены результаты апробации предложенной авторской методики количественной и качественной оценки человеческого потенциала региона. Проведен корреляционный анализ взаимосвязи заработной платы, качества человеческого потенциала и ВРП региона.

В третьей главе «Организационно – экономический механизм управления человеческим потенциалом в регионе» представлена модель управления человеческим потенциалом в регионе. Разработаны элементы организационно – экономического механизма управления человеческим потенциалом в регионе. Сформулированы выводы и рекомендации по повышению качества человеческого потенциала в регионе. Дана оценка эффективности процессов управления

человеческим потенциалом региона на основе количественного и качественного анализа. Сформирован алгоритм управления человеческим потенциалом на основе универсального критерия оценки эффективности управления человеческим потенциалом региона.

II. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ:

1. Уточнено содержание понятия «человеческий потенциал региона» с позиций системного подхода, позволяющее учесть характер и особенности социально – экономической взаимосвязи объекта и субъекта управления человеческим потенциалом на уровне региона в рамках системной модели «человеческий потенциал и региональные органы власти» с учетом взаимодействия человеческого потенциала индивида и региона.

В диссертации проведено исследование различных подходов к понятиям «человеческий потенциал» и «человеческий капитал», существующих в научной литературе. В результате определено, что человеческий капитал является важной составляющей человеческого потенциала. Индивид, обладая человеческим потенциалом, через формирование и развитие своих профессиональных качеств преобразует его в человеческий капитал. Человеческий капитал связан с получением прибыли при помощи успешного инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида, которые можно использовать в процессе производства.

Далее индивид выходит на рынок труда с предложением человеческого капитала, при этом он может реализовать весь свой потенциал на рынке труда, но может и не реализовать его, что зависит от множества внутренних и внешних факторов и условий.

Основой формирования человеческого потенциала общества на всех иерархических уровнях (мир, страна, регион), является человеческий потенциал индивида. Человеческий потенциал индивида является комплексной категорией, характеризующейся системой показателей, соответствующих ключевым элементам человеческого потенциала. Выделим основные из них (см. рис.1).

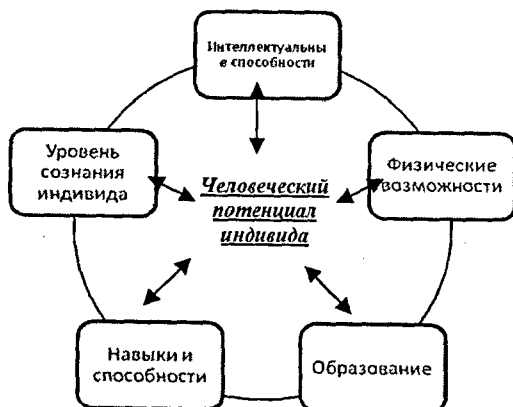


Рис.1. Поэлементная структура человеческого потенциала индивида.

Представленная на рисунке 1 структура человеческого потенциала индивида отражает его наиболее важные элементы, во-первых, составляющие его сущностное содержание и, во-вторых, формируемые под влиянием факторов внешней среды с учетом взаимодействия с другими индивидами, фирмами и иными субъектами экономики.

Исходя из этого, человеческий потенциал индивида можно считать исходным для формирования авторского понятия «человеческий потенциал региона».

Человеческий потенциал региона – это возможности и перспективы развития индивидов, фирм и всех других субъектов региональной экономики, которые направлены на достижение поставленных целей развития регионального общества. Его факторная структура приведена на рисунке 2.

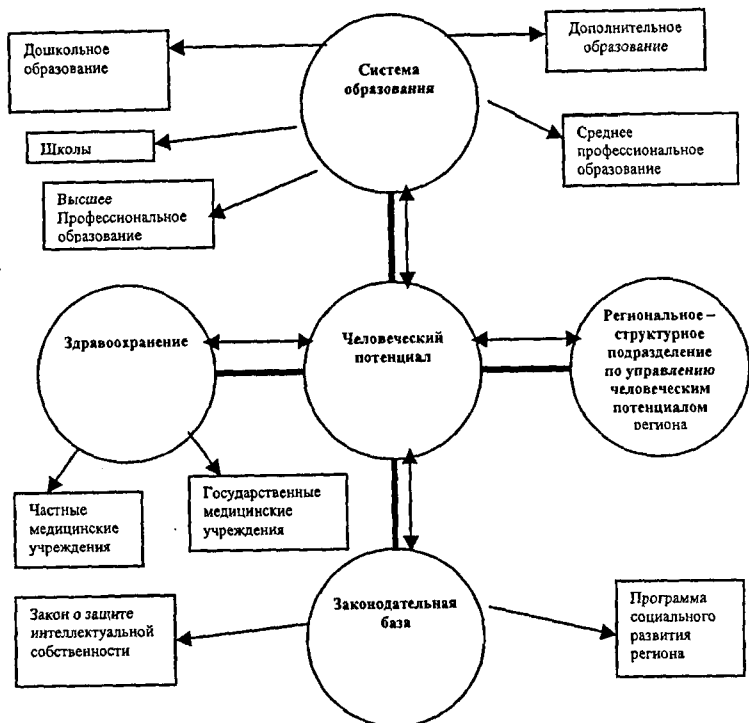


Рис. № 2. Факторная структура человеческого потенциала региона.

Человеческий потенциал региона - понятие широкое и многогранное, поэтому необходимо управлять всем количественным многообразием качественных характеристик человеческого потенциала региона.

В настоящий момент для оценки человеческого потенциала стран мира и регионов применяют Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

ИРЧП – основное достижение Доклада о развитии человека. Призванный быть простым измерителем развития и альтернативой ВВП, он охватывает прогресс трех важных направлений – долголетие и здоровье, образованность и обладание знаниями, достойный уровень жизни. По словам Махбуба-уль-Хака, ИРЧП обладает многими

изъянами ВВП, однако имеет более непосредственное отношение к жизни людей.¹

Индекс ИРЧП подвергается критике со стороны ряда ученых (Ратан Лал Басу, Брайан Каплан, Сухих В.А. и др.), что не позволяет его считать адекватным измерителем человеческого потенциала региона. Это требует разработки новой методики оценки человеческого потенциала на региональном уровне.

2. Предложена методика комплексной оценки человеческого потенциала региона, отличительными свойствами которой являются четыре расчетных показателя: SHP (запас человеческого потенциала региона), FHP (поток человеческого потенциала региона), IHP (инвестиции в человеческий потенциал региона), KHP (уровень качества человеческого потенциала региона с учетом коэффициента сложности труда), которые могут быть использованы в дальнейшем для управления человеческим потенциалом в регионе.

Авторская методика предназначена для расчета величины человеческого потенциала региона за год по определенной шкале развития от минимального до максимально возможного значения [0; 2]. Чем выше или ниже расчетный показатель, тем соответственно выше или ниже уровень человеческого потенциала в регионе за год. Это применимо ко всем предложенным показателям методики. Человеческий потенциал региона, с точки зрения методов экономической статистики, можно рассчитать как запас и как поток.

Первый расчетный показатель методики - это запас человеческого потенциала региона (далее - SHP):

$$SHP_j = \frac{B_j + SH_j + SM_j}{PE_j}, \text{ интервал } [0, 2]$$

B_j – число родившихся в j -ом регионе за год;

SH_j и SM_j – уровень профессионального образования в j -ом регионе (количество студентов высших и средне – специальных учебных заведений, чел);

PE_j – численность экономически активного населения в j -ом регионе.

Данный показатель дает возможность оценить запас человеческого потенциала в регионе с учетом фактической численности занятых в экономике за год. Тем самым появляется

¹ Доклад о развитии человека 2010 20-е, юбилейное издание. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. Опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) Издательство «Весь Мир» 2010.

возможность определить человеческий потенциал региона как будущий сформированный человеческий капитал - профессиональный ресурс на рынке труда.

Второй показатель авторской методики - это поток человеческого потенциала региона (далее - FHP):

$$FHP_j = \frac{B_j + SC_j + SM_j + SH_j}{P_j}, \text{ интервал } [0, 2]$$

B_j – число родившихся в j -ом регионе за год;

SC_j - число детей, обучающихся в школе в j -ом регионе за год;

SM_j - число студентов средних специальных учреждений в j -ом регионе за год;

SH_j - число студентов высших учебных заведений в j -ом регионе за год;

P_j – общая численность населения в j -ом регионе.

Данный показатель отражает будущий человеческий потенциал региона, его долю в общей численности населения региона.

Третий показатель авторской методики - это показатель инвестиций в человеческий потенциал региона (далее - ИНР):

$$ИНР = \frac{H_j + Fd_j + Ed_j}{P_j}, \text{ интервал } [0, 2]$$

H_j - численность занятых в сфере здравоохранения в j -ом регионе;

Fd_j - численность занятых в сфере сельского хозяйства и производстве пищевых продуктов в j -ом регионе;

Ed_j - численность занятых в образовании в j -ом регионе.

P_j – общая численность населения в j -ом регионе.

Предложенная в работе авторская методика комплексной оценки человеческого потенциала была апробирована на примере регионов Приволжского Федерального округа и Уральского Федерального округа (далее ПФО и Ур.ФО).

Показатели оценки человеческого потенциала как потока и запаса являются ключевыми индикаторами, позволяющими оценить человеческий потенциал региона. Они оценивают текущую ситуацию в регионе и помогают скорректировать будущую ситуацию для эффективного управления человеческим потенциалом в регионе.

Показатель SHP служит одним из индикаторов для принятия решений в области управления человеческим потенциалом региона средствами социально-экономической политики для мониторинга реальных ситуаций в регионе.

Величина показателя ГНР отражает уровень нереализованного человеческого потенциала на рынке труда региона.

Развитие человеческого потенциала региона невозможно без учета инвестиционных процессов. Процесс инвестиций в человеческий потенциал региона с социально – экономической точки зрения – это инвестиции в рабочую силу на рынке труда региона. Расчет показателя ИНР отражает уровень инвестиций в человеческий потенциал региона с социально – экономической точки зрения.

Рассмотрев количественные параметры человеческого потенциала региона, перейдем к его качественной оценке. Для того, чтобы организовать управление качеством человеческого потенциала региона, необходимо оценить сложность труда человека с профессиональной точки зрения. Сложность труда можно оценить при помощи коэффициентов сложности труда и заработной платы.

Оценка качества труда — это сравнительная оценка, которая представляет собой сопоставление характеристик человеческого потенциала, взятого за эталон. Сравнительная оценка способствует развитию как профессиональных, так и личностных качеств человеческого потенциала. Оценка сложности труда позволяет управлять качеством человеческого потенциала региона, поскольку в дальнейшем будет являться элементом организационно-экономического механизма управления человеческим потенциалом в регионе.

Применим отраслевой подход к классификации профессий на рынке труда регионов России по формам сложности труда и коэффициентов качества оценки сложности человеческого потенциала на региональном уровне (см. табл. 1). Автором проведена классификация профессий на рынке труда регионов России по формам сложности труда и категориям занятых. Критерий распределения работ по уровням сложности представлен в ЕТКС.

Таблица № 1. Критерии оценки сложности человеческого потенциала как фактора экономического развития региона.

Профессии на рынке труда регионов России по формам сложности труда	Категория Занятые(чел).	K_i^2
1.Низко квалифицированный труд	Сельское хозяйство, охота, рыболовство; предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства; гостиницы и рестораны; оптовая и розничная торговля	1
2.Средне квалифицированный труд	Добыча полезных ископаемых; транспорт и связь; оптовая и розничная торговля; предоставление коммунальных и социальных услуг; производство и распределение электроэнергии, газа и воды;	2
3.Выше среднего квалифицированный труд	Строительство; операции с недвижимостью; обрабатывающие производства.	3
4.Высоко квалифицированный труд	Образование, здравоохранение; финансовая деятельность, государственное управление.	4
Итого		10

В данной таблице коэффициент K_i соответствует критериям распределения отраслей по уровням сложности. Данный коэффициент K_i -рассчитывается как средняя арифметическая взвешенная, она равна отношению суммы категорий занятых в j-ом регионе к степени сложности данного труда в j-ом регионе к сумме всех категорий занятых в j-ом регионе.

На основе данной классификации предложим авторский расчет показателя уровня качества человеческого потенциала (далее КНРj):

² Шибяев А.А «Актуализация Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)» 2009 г.

$$\text{КНР}_j = \frac{(\text{НЕ}_j * \text{К}_i \text{средн.}) + \text{АН}_j}{\text{Р}_j} / \text{КНР}_s, \text{ интервал}[0, 2].$$

НЕ_j - сумма трудовых ресурсов, отвечающих непосредственно за качество трудовых ресурсов в j-ом регионе (занятые в сфере образования и здравоохранения);

К_i средн. - средний критерий распределения работ по уровням сложности;

АН_j - количество занятых в экономике в j-ом регионе (экономически активное население за исключением занятых в сфере образования и здравоохранения);

Р_j - общая численность населения в j-ом регионе;

КНР_s - аналогичный показатель в среднем по стране.

Разработанный автором показатель дает возможность произвести оценку качества человеческого потенциала, отразить структуру качественного состава трудовых ресурсов региона, с тем, чтобы было возможным осуществить мониторинг человеческого потенциала региона, применить инструменты социально-экономической политики по управлению человеческим потенциалом со стороны региональных органов власти, способствующих увеличению и развитию качественных характеристик человеческого потенциала региона.

В диссертационном исследовании коэффициенты сложности труда рассматриваются исходя из заданных макроэкономической статистикой условий, то есть в основе расчетов лежат усредненные соотношения величин. Вместе с тем, в целях проведения более детального анализа показателя КНР в дальнейшем возможно применение коэффициентов сложности труда по конкретным профессиональным группам.

Мониторинг показателя уровня качества человеческого потенциала с учетом коэффициента сложности труда дает возможность реально оценить уровень качества человеческого потенциала в регионе. Сравнение с общероссийским показателем дает возможность сопоставить и оценить динамику показателя КНР конкретного региона с точки зрения уровня регионального социально-экономического развития.

3. Обосновано влияние качества человеческого потенциала региона на его социально-экономическое развитие, что доказано установленной зависимостью уровня заработной платы и качества человеческого потенциала региона, а также качества человеческого потенциала региона и величины валового регионального продукта как обобщающего показателя уровня социально-экономического развития региона.

Для доказательства авторской гипотезы о том, что человеческий потенциал является ключевым фактором социально-экономического развития региона, в работе выявлена корреляционная зависимость между качеством человеческого потенциала региона и двумя важнейшими показателями, отражающими уровень социально-экономического развития региона: заработной платы и ВРП.

Опираясь на данные официальной статистики, проведен расчет коэффициентов корреляции между двумя парами показателей: величиной среднемесячной заработной платы населения регионов Ур.ФО и КНР регионов Ур.ФО в 2009 году.

В первом расчете в качестве зависимого фактора была использована величина среднемесячной заработной платы экономически активного населения, а в качестве независимого фактора - показатель уровня качества человеческого потенциала региона с учетом коэффициента сложности труда (КНР).

Расчеты позволили установить линейную взаимосвязь между исследуемыми факторами: коэффициент корреляции равен 0,77. Данную зависимость отобразим графически (см. рис. 3).

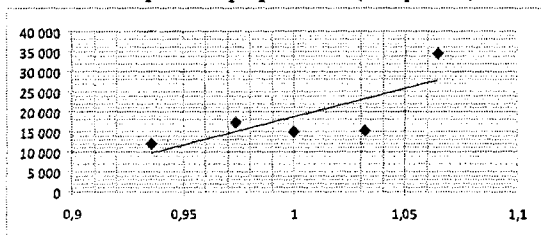


Рис 3. Линейный тренд корреляционной зависимости между заработной платой и КНР.

Это подтверждает наличие тесной взаимосвязи уровня заработной платы и показателя КНР, т.е. чем выше уровень заработной платы индивида, тем выше уровень качества человеческого потенциала региона с учетом коэффициента сложности труда.

Также проведен расчет коэффициентов корреляции между ВРП и КНР на примере регионов Ур.ФО за 2009 год. В качестве зависимого

фактора использован показатель уровня качества человеческого потенциала региона с учетом коэффициента сложности труда (КНР), а в качестве независимого фактора – ВРП.

Проведенные расчеты позволили установить, что коэффициент корреляции равен 0,94, что доказывает наличие тесной взаимосвязи между показателем КНР – качества человеческого потенциала в регионе и ВРП как обобщающего показателя уровня социально-экономического развития региона (см. рис.4).

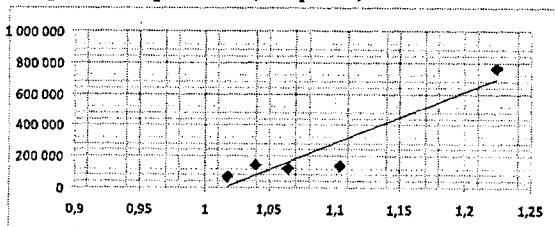


Рис. 4. Корреляционная взаимосвязь КНР и ВРП.

Одним из важнейших направлений использования предложенных автором показателей человеческого потенциала региона является возможность проведения на их основе мониторинга уровня качества человеческого потенциала региона.

Мониторинг показателя уровня качества человеческого потенциала с учетом коэффициента сложности труда дает возможность реально оценить степень качественного аспекта человеческого потенциала в регионе, что, в свою очередь определяет возможность проведения взвешенной социально-экономической политики. Сравнение с аналогичным общероссийским показателем дает возможность отследить положительную или отрицательную динамику КНР региона.

Результаты проведенного корреляционного анализа позволяют осуществлять прогнозирование изменения качества человеческого потенциала региона и уровня его социально-экономического развития: если нам известно поведение одного параметра, то можно предсказать поведение другого параметра, коррелирующего с первым.

4. Разработан организационно - экономический механизм управления человеческим потенциалом в регионе, отличительными чертами которого являются логически взаимосвязанные этапы его формирования и применение универсального критерия оценки эффективности управления человеческим потенциалом региона.

В диссертационном исследовании человеческий потенциал региона рассматривается в рамках системы «индивид – фирма -

регион». Исходя из этого, можно выделить ряд последовательных этапов формирования человеческого потенциала как объекта управления на уровне региона.

1. Этап: Процесс формирования человеческого потенциала индивида в регионе.

При формировании человеческого потенциала индивида базовую роль играет институт семьи. В процессе воспитания в семье индивид получает набор знаний, умений, навыков, привычек, ценностей. На этом этапе формируется восприятие и картина окружающего мира. В дальнейшем при получении индивидом дошкольного, начального, среднего специального и высшего образования формируются дополнительные возможности его человеческого потенциала.

2. Этап: Реализация человеческого потенциала индивида в регионе.

На данном этапе происходит реализация способностей индивида на рынке труда региона, которые зависят от качества социальной жизни и существующих в регионе экономических условий реализации человеческого потенциала (см. рис. 5). На входе человеческий потенциал индивида реализуется на рынке труда посредством фирмы, в дальнейшем в модели формируется политическая, социальная и психологическая среды жизнедеятельности индивида.

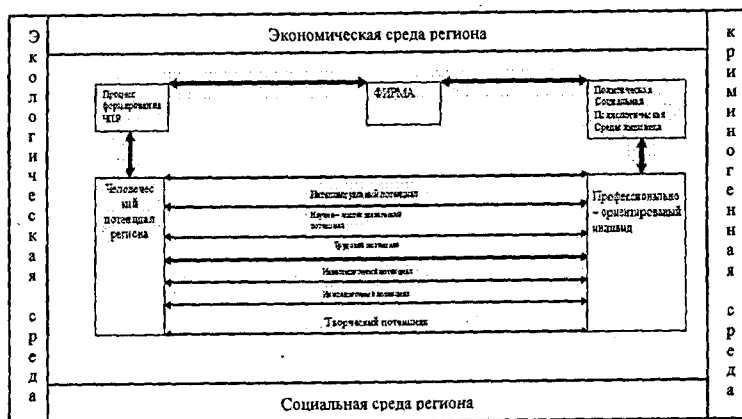


Рис. 5. «Реализация человеческого потенциал индивида в регионе».

Экономическая и социальная среды в регионе влияют на качество человеческого потенциала и доход населения.

Криминогенная среда в регионе влияет на процесс формирования нравственного, морального и психологического состояния человека. Экологическая среда является основой здоровья населения в регионе. На выходе мы получаем профессионально-ориентированного индивида, обладающего качественным человеческим потенциалом.

Профессионально-ориентированный индивид – это индивид, обладающий качественным человеческим потенциалом, являющийся специалистом на рынке труда в определенной области или нескольких областях.

3 этап: Формирование структуры организационно - экономического механизма управления человеческим потенциалом в регионе.

Механизм управления человеческим потенциалом региона состоит из объекта управления, субъекта управления и инструментов, с помощью которых осуществляются управленческие воздействия субъекта на объект. Объектом управления в данном механизме будет являться человеческий потенциал региона, в качестве субъекта управления выступают региональные органы государственной власти в лице ДРЧП (см. рис. 6).

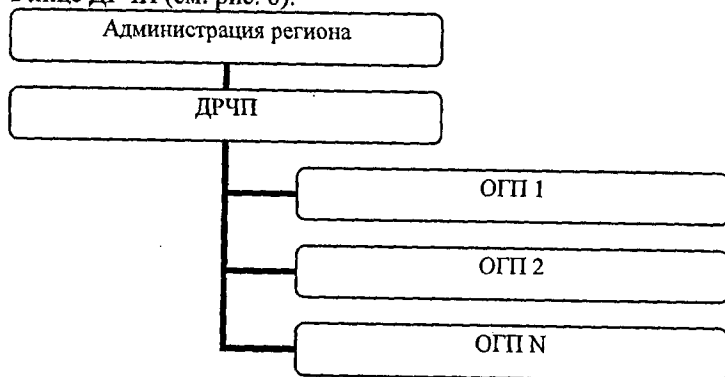


Рис. 6. Структура организационно - экономического механизма управления человеческим потенциалом в регионе.

Главным элементом механизма управления человеческим потенциалом региона является индивид, реализующий свой потенциал на рынке труда региона. В процессе реализации социально – экономической политики развития человеческого потенциала региона, региональные органы государственной власти взаимодействуют с индивидом и фирмами через специально созданные отделы государственного партнерства (ОГП). ОГП будут способствовать процессу централизованного контроля за развитием человеческого

потенциала в регионе, что подразумевает проведение грамотной социально - экономической политики, направленной на благо общества.

Администрация региона через Департамент развития человеческого потенциала региона (ДРЧП) организует реализацию социально - экономической политики в регионе. Проводится работа в сфере здравоохранения, образования, анализ миграционных процессов населения региона и т.д. Вся эта деятельность осуществляется через призму максимизации качественных и количественных характеристик человеческого потенциала.

Департамент развития человеческого потенциала региона будет находиться в прямом подчинении Правительству региона, ему будут подотчетны ОГП. За каждым ОГП будут закреплены муниципальные районы, которые входят в состав региона. Посредством взаимодействия с фирмами ОГП смогут выпускать профессионально-ориентированного индивида, который займет свое место на региональном рынке труда.

Для оценки эффективности управления человеческим потенциалом региона в качестве универсального критерия этой оценки может быть использован интегрированный показатель. Он может быть рассчитан на основе следующей авторской формулы:

$$INPR = \sqrt[4]{SHP * FHP * INP * KHP}$$

Особенностью интегрированного показателя человеческого потенциала региона является его многофакторность. Составляющие показатели потока, запаса, инвестиций и качества человеческого потенциала в регионе имеют единую цель – достижение стабильного развития региона. В процессе управления человеческим потенциалом в единой цепочке взаимодействия показатели количественной и качественной оценки могут перекрывать результаты друг друга. В связи с этим, необходим единый показатель, отражающий качественные и количественные характеристики человеческого потенциала региона, что становится возможным при расчете интегрированного показателя человеческого потенциала региона и реализации организационно – экономического механизма.

Интегрированный показатель человеческого потенциала региона имеет следующие отличительные особенности:

1. На основе использования данного показателя можно составлять прогнозы, которые в дальнейшем использовать в процессах принятия решений в области управления развитием человеческого потенциала региона.

2. Он позволяет также оценивать результативность планируемых управленческих решений в сфере социально – экономического развития региона. Появляется возможность проверки планируемых управленческих решений, с точки зрения изменения данного показателя: если планируемые управленческие решения будут способствовать его росту, следовательно, эти решения верны, если же планируемые управленческие решения приведут к снижению показателя ИНРР, значит решения не верны и требуется их корректировка.

3. Показатель ИНРР позволяет сравнить положение региона среди регионов-конкурентов и отражает не только экономическую, но и социальную стороны развития.

4. При применении показателя ИНРР появляется возможность установить, в какой степени в регионе создаются условия для реализации человеческого потенциала, а также, в правильном ли направлении принимаются управленческие решения органами государственной власти региона для обеспечения и поддержания на высоком уровне темпов его социально – экономического развития.

5. Данный показатель позволяет определить незадействованные или слабо задействованные ранее ресурсы социально-экономического развития региона и является простым и универсальным в применении.

Алгоритм принятия управленческих решений на основе предложенного показателя представлены на рис.7.

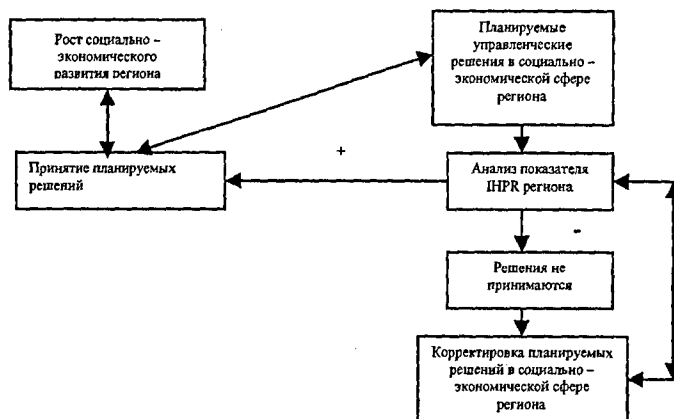


Рис. 7. Алгоритм принятия управленческих решений на основе результатов оценки показателя ИНРР.

Данный алгоритм наглядно показывает преимущества предложенного универсального критерия оценки эффективности

управления человеческим потенциалом региона - интегрированного показателя человеческого потенциала региона.

Предложенный нами показатель позволяет определить основные направления управленческого воздействия со стороны региональных органов государственной власти, которые приведут к увеличению качественных и количественных характеристик человеческого потенциала региона.

Рассчитаем показатель ИНРР для регионов Ур.ФО и Пермского края за 2009 год. Результаты расчетов представлены на рис. 8.

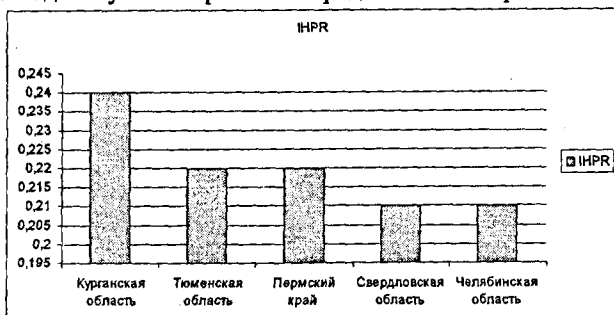


Рис. 8. Интегрированный показатель человеческого потенциала региона в 2009 году по регионам Ур.ФО и Пермского края.

Как видно из рисунка № 8, в 2009г. из 5 анализируемых регионов максимальное значение показателя эффективности управления человеческим потенциалом достигнуто в Курганской области (ИНРР=0,24), а минимальное значение в Свердловской (ИНРР=0,21) и Челябинской областях (ИНРР = 0,21). Пермский край и Тюменская область занимают средние позиции в анализируемой группе регионов (ИНРР= 0,22). Таким образом, мы видим, что более эффективное управление человеческим потенциалом в Пермском крае могло бы обеспечить ему лидирующие позиции.

Следовательно, в регионах с низким уровнем эффективности управления человеческим потенциалом необходимо принятие управленческих решений со стороны региональных органов государственной власти по совершенствованию механизма управления человеческим потенциалом в регионе.

В работе проиллюстрированы все предложенные автором показатели оценки человеческого потенциала региона на примере Пермского края (см.рис. 9).

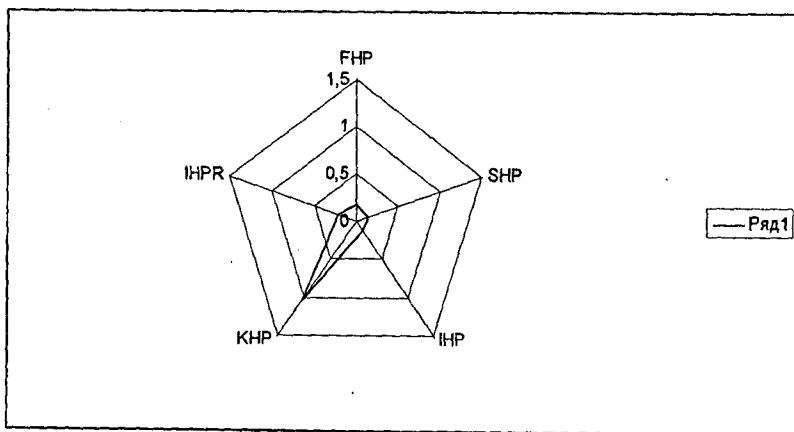


Рис. 9. Показатели человеческого потенциала региона за 2009 г. по Пермскому краю.

Для оценки экономической эффективности реализации организационно-экономического механизма управления человеческим потенциалом в Пермском крае были использованы «Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов».³ Поскольку в Пермском крае, в отличие от других регионов, уже существует ДРЧП, рассчитаем экономический эффект только от создания ОГП.

Экономический эффект от реализации организационно – экономического механизма управления человеческим потенциалом в регионе предполагает стоимостную оценку функционирования ОГП за 5 лет по Пермскому краю.

В качестве экономического результата при определении расчете экономического эффекта рассчитаны показатели:

- Чистый доход (ЧД или NV) – это накопленный эффект (сальдо денежного потока) за расчетный период, равен 5 195 646 рублей.
- ЧДД чистый дисконтированный доход (NPV) — это сумма планируемого потока платежей, приведенная к стоимости на настоящий момент времени; равен 4 828 638 рублей.

³ «Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов (вторая редакция)», утв. Минэкономки РФ, Минфином РФ и Госстроем России, 21 июня 1999 г., последняя версия методики утверждена приказом Министерства регионального развития РФ от 30 октября 2009г ода.

- Срок окупаемости проекта – 2 года.

Общий вывод – эффект от внедрения ОГП положителен, данный проект стоит реализовать в рамках организационно – экономического механизма управления человеческим потенциалом региона.

Метод комплексной оценки человеческого потенциала является ключевым элементом механизма управления человеческим потенциалом региона и позволяет оценить возможности его реализации в различных сферах социально-экономической деятельности региона.

Предложенный автором организационно – экономический механизм управления процессами формирования и развития человеческого потенциала, интегрированный в социально-экономические цели региона, будет способствовать формированию человеческого потенциала нового качества.

III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ:

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Чучулина Е.В. Роль человеческого потенциала в становлении инновационной экономики региона. Научно-технические ведомости СПбГПУ № 4 2010, Серия Экономические науки. Санкт – Петербург 2010г. № 4(102)/2010. (0,5 п.л).

2. Чучулина Е.В. Человеческий потенциал экономического развития: региональные аспекты. Научно–практический журнал №1 2011 год, Экономика и управление собственностью, ВШПП, г.Москва. (0,2 п.л).

3. Чучулина Е.В. Миролюбова Т.В. Региональная модель человеческого потенциала. Вестник Пермского Государственного университета. Серия «Экономика» Научный журнал, 2011г. (0,2 п.с.).

Публикации по теме диссертационного исследования.

4. Чучулина Е.В. Интеграция России в мировую систему высшего образования как актуальная проблема экономики страны. Региональная научно – практическая конференция молодых ученых и студентов «Экономика и управление: актуальные проблемы и поиск путей решения» Пермь, ПГУ 2008г. (0,2 п.с.).

5. Чучулина Е.В. «Формирование стратегии инновационного развития экономических систем» Санкт – Петербург, 2008г. тема: Интеграция России в мировую систему высшего образования (0,6п.с.).

6. Чучулина Е.В. «Инвестиции в человеческий капитал и стимулирование инноваций как инструменты укрепления позиции России в мире». III всероссийская научно – практическая

конференция «Актуальные проблемы в области экономики, юриспруденции, маркетинга, менеджмента. Ижевск 2009г. (0,2 п.с.).

7. Чучулина Е.В. «Человеческий капитал фирмы в условиях мирового экономического кризиса» Всероссийская научно-практическая конференция «Развитие механизма стратегического антикризисного управления корпоративными образованиями и региональная промышленная политика: проблемы и инновации» ПГУ Пермь 2009г. (0,5 п.с.).

8. Чучулина Е.В. «Инвестиции в человеческий капитал и их роль в развитии национальной экономики» III Международная научно-практическая конференция молодых ученых, аспирантов и студентов, Национальная экономика: перспективы и проблемы развития, Пермь 2010г. (0,8 п.с.).

Подписано в печать 10.11.2011 Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 1,63 Тираж 130 экз. Заказ 217

614990, г.Пермь ул. Букирева, 15

Типография ПГНИУ