

УДК 331.101.26:338.49

ББК 65.240:65.207.2

**Boiko Natalya Viktorovna,**  
senior lecturer of the department of economics  
and management of Prokopyevsk branch  
of Kuzbass State Technical University,  
Prokopyevsk,  
e-mail: listich@rambler.ru

**Бойко Наталья Викторовна,**  
ст. преподаватель кафедры экономики и управления  
филиала Кузбасского государственного  
технического университета в г. Прокопьевске,  
г. Прокопьевск,  
e-mail: listich@rambler.ru

## СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### SOCIAL INFRASTRUCTURE AND ITS INFLUENCE ON HUMAN CAPITAL FORMING IN THE CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

*В статье анализируются социальная инфраструктура и влияние ее на формирование человеческого капитала в регионе. Рассмотрены вопросы миграционного прироста (убыли) населения во взаимосвязи с показателями социальной инфраструктуры. Рассчитаны показатели корреляции, которые выявляют взаимосвязь между показателями миграционного прироста (убыли) и показателями учреждений социальной инфраструктуры: образования, здравоохранения, культуры. Сделан вывод, что все регионы неравномерны по своему социально-экономическому развитию. На основе проведенных исследований автором предложена типологизация регионов. В заключении автором сформулирован вывод о влиянии социальной инфраструктуры на формирование человеческого капитала в регионах и предложены направления региональных программ модернизации социальной инфраструктуры.*

*This article analyzes social infrastructure and its influence on formation of the human capital in the region. The issues of migratory growth (decrease) of population in the interconnection with the social infrastructure indicators are examined in this article. The values of correlation, which reveal interaction between indicators of migration growth (decrease) and indicators of social infrastructure institutions: education, health, culture, are calculated. It is concluded that all regions are uneven in their socio-economic development. Based on these studies, the author proposed classification of regions. In summary, the author made conclusion about influence of social infrastructure on formation of the human capital in the regions and proposed directions of regional programs of modernization of social infrastructure.*

*Ключевые слова: социальная инфраструктура региона, формирование человеческого капитала, модернизация социальной инфраструктуры, типологизация регионов, коэффициент миграционного прироста, социально-экономические показатели, корреляция, система здравоохранения, образования, культуры.*

*Keywords: social infrastructure of the region, human capital forming, modernization of social infrastructure, region classification, coefficient of migratory growth, socio-economic indicators, correlation, system of health care, education, culture.*

Влияние человеческого капитала на социально-экономическое развитие региона не всегда является очевидным. Вместе с тем в системе региональной экономики человеческий капитал играет определяющую роль в достижении конкурент-

ных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического развития региона. Вопросы качества жизни неоднократно обсуждались в научных кругах. Так, Н.И. Морозовой в трудах рассматриваются проблемы управления при решении вопросов повышения качества жизни населения [1]. Т.В. Снегиревой рассмотрены вопросы интегральной кадровой политики как формы управления человеческим капиталом, автор предлагает модель интегральной кадровой политики [2]. Кроме этого исследователями в научных работах специализированно рассмотрены вопросы, касающиеся учреждений образования, здравоохранения. М.А. Ивановой проанализировано влияние интеграционных процессов в высшей школе на повышение качества образовательных услуг [3]. Полученные знания по исследуемым вопросам, безусловно, являются приращением новых научных знаний, но, на наш взгляд, не отражают характера зависимости и влияния социальной инфраструктуры регионов на формирование человеческого капитала. Предложенный автором системный подход выявляет эту зависимость и позволяет сформировать новые методические подходы и направления совершенствования социальной инфраструктуры в регионе с позиции обеспеченности регионов человеческим капиталом.

Формирование человеческого капитала во многом предопределено сложившейся в регионе социальной инфраструктурой, которая является его подсистемой. Накопившиеся проблемы в социально-экономической системе регионов указывают на системные риски в его развитии, в том числе в образовании, здравоохранении, культуре, которые с позиции формирования человеческого капитала, обладающего необходимыми характеристиками, являются обеспечивающими подсистемами региона. Данное обстоятельство обусловлено отсутствием системного подхода к формированию социальной инфраструктуры, ответственной за формирование человеческого капитала в регионе, несогласованностью политики в накоплении человеческого капитала с перспективами развития региональной экономики. В этой связи возникает объективная необходимость совершенствования социальной инфраструктуры в субъектах Российской Федерации как системы формирования человеческого капитала, который, в свою очередь, является необходимым условием развития социально-экономической системы региона. Изложенное свидетельствует об актуальности выбранной темы исследования. Целью исследования является формирование новых методических подходов и выявление направлений совершенствования социальной инфраструктуры в регионе с позиций обеспечения потребностей региона в человеческом капитале и развития региональных социально-экономических систем. Для достижения ука-

занной цели в работе были определены и поставлены следующие задачи: изучить особенности накопления человеческого капитала в различных регионах и дать их типологизацию в зависимости от особенностей формирования человеческого капитала; определить направления программы модернизации социальной инфраструктуры Кемеровской области.

Анализ природно-ресурсной, хозяйственной, промышленной, транспортной, сельскохозяйственной составляющих субъектов Российской Федерации указывает на существующие различия в социально-экономическом потенциале регионов. Помимо вышеуказанных показателей решающее влияние на социально-экономическое развитие регионов оказывают трудовые ресурсы, а именно человеческий капитал. Создание благоприятных условий для проживания и развития населения в регионе способствует притоку и сохранению человеческого капитала в регионе, социально-экономическому развитию региона, его качественных и количественных показателей. Благодаря этому в регионе остаются квалифицированные кадры, происходит накопление человеческого капитала. Этот про-

цесс непосредственно связан с социальной инфраструктурой региона, которая в первую очередь является формой обеспечения региона кадрами. Однако не все регионы равномерны по накоплению человеческого капитала: в одних регионах социальная инфраструктура способствует этому накоплению, обеспечивает закрепление в регионе кадров, в других, напротив, препятствует. С чем это может быть связано? Вначале, исследуя вопрос приращения человеческого капитала, попытаемся сгруппировать регионы по типам. Затем на примере Кемеровской области выявим корреляционную зависимость между показателями социальной инфраструктуры региона и миграционным притоком (убылью) населения области, их влияние на формирование человеческого капитала.

Анализ коэффициентов миграционного прироста на 10 тыс. чел. населения указывает на неравномерность потоков трудовых ресурсов в федеральных округах Российской Федерации. По данным Росстата, миграционные потоки в пределах федеральных округов Российской Федерации складываются следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Коэффициенты миграционного прироста на 10 тыс. чел. населения по федеральным округам РФ [4]

Федеральный округ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Среднее значение
Центральный	82	68	64	97	104	101	94	70	70	64	74	56	79
Южный	39	25	22	24	25	32	36	39	39	28	21	43	31
Северо-Западный	-0,2	-2	-1	27	34	27	33	29	35	33	51	50	26
Северо-Кавказский	35	133	65	-9	-16	2	13	35	5	11	4	-34	20
Приволжский	11	-3	-2	-3	-9	-8	-7	2	2	5	-12	-4	-2
Уральский	16	2	-2	-21	-31	-26	-16	4	2	2	-12	31	-4
Сибирский	-15	-28	-25	-44	-45	-41	-34	-12	-4	2	-18	1	-22
Дальневосточный	-83	-97	-61	-75	-76	-80	-71	-36	-36	-27	-49	-28	-60

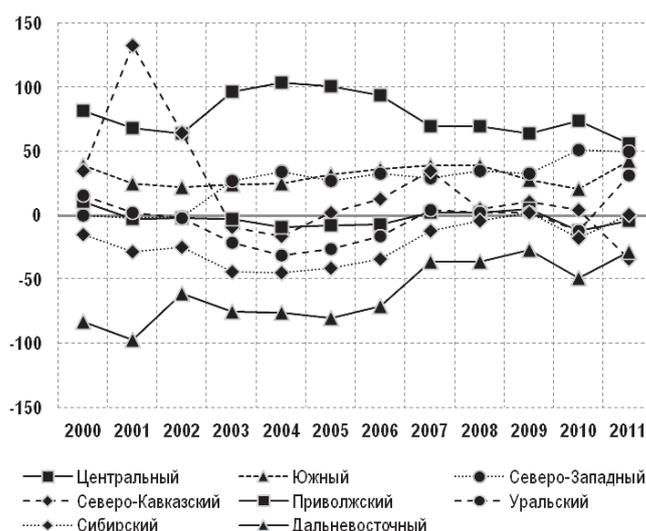


Рис. Коэффициенты миграционного прироста на 10 тыс. чел. населения по федеральным округам РФ

Как видно из представленных данных, изменения коэффициента миграционного прироста зависят не только от временного фактора, но и от типа самого региона, а именно: существуют регионы, где этот коэффициент положительный на протяжении всего временного интервала, в других регионах этот коэффициент колеблется от положительных к отри-

цательным результатам и наоборот, а есть регионы, в которых стабильно наблюдается отрицательная динамика изменений коэффициента миграционного прироста. Определяя среднее значение представленного временного ряда по федеральным округам, можно условно разделить регионы на три типа (табл. 2).

Таблица 2

**Типологизация регионов Российской Федерации**

Колебания коэффициента миграционного прироста (КМП)	Тип региона	Регион РФ
КМП положительный на протяжении всего временного интервала	1-й тип — регион притягивает человеческий капитал	Центральный, Южный
Происходит колебание КМП на протяжении временного интервала (от положительного к отрицательному и наоборот)	2-й тип — накопление человеческого капитала происходит неравномерно	Северо-Западный, Северо-Кавказский, Приволжский, Уральский
КМП отрицательный на протяжении исследуемого временного интервала, сопровождается редкими положительными всплесками	3-й тип — в регионе не происходит накопления человеческого капитала, регион теряет кадры	Сибирский, Дальневосточный

1-й тип — регионы, притягивающие человеческий капитал. К ним относятся Центральный и Южный федеральные округа. Эти регионы, как правило, обладают достаточной системой профессиональной подготовки и переподготовки кадров, позволяющей накапливать человеческий капитал, его квалификационно-профессиональную составляющую, которая удовлетворительно отвечает запросам региональной социально-экономической системы.

2-й тип — в регионах происходит неравномерное накопление человеческого капитала. Коэффициент миграционного прироста колеблется на протяжении исследуемого временного интервала от положительного значения к отрицательному и наоборот. Как правило, система накопления человеческого капитала в этих регионах неустойчива, подвержена рискам, можно предположить, что система профессионального образования тоже неустойчива и не всегда отвечает потребностям региональной экономики.

3-й тип — регионы, теряющие кадры. На протяжении всего исследуемого периода наблюдается отрицательная динамика коэффициента миграционного прироста, который изредка может сопровождаться единичными положительными всплесками. К таким регионам следует отнести Сибирский

и Дальневосточный федеральные округа. Это округа, в которых не происходит накопления человеческого капитала, его квалификационно-профессиональной составляющей. Отрицательная динамика накопления квалификационно-профессиональной составляющей человеческого капитала в этих округах не позволяет эффективно развивать экономику регионов, соответственно в этих округах в большей степени наблюдается дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов.

Представленная типологизация регионов позволяет рассматривать накопление человеческого капитала с позиции миграционного прироста, однако не объясняет положительную или отрицательную динамику накопления человеческого капитала во взаимосвязи с показателями социальной инфраструктуры региона. Совершенно неясно, как на процессы миграционного прироста (положительные и отрицательные) влияет состояние социальной инфраструктуры региона. С целью определения взаимосвязи накопления человеческого капитала в регионе с уровнем развития социальной инфраструктуры проведем корреляционный анализ коэффициентов миграционного прироста с показателями развития социальной инфраструктуры региона.

Таблица 3

**Социально-экономические показатели по Кемеровской области [5]**

Год	Естественный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	Миграционный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	Численность студентов СПО, тыс. чел.	Численность студентов ВПО, тыс. чел.	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел.	Число учреждений культурно-досугового типа	Число санаторно-курортных организаций, туристских баз	Число врачей терапевтического профиля	Число больничных учреждений
			показатели образования						
2005	-22,3	5,8	55,1	101,9	1476	790	94	3024	137
2006	-16,8	4,6	51,4	101,3	1511	791	101	3154	136
2007	-12,6	9,8	48,2	103,1	1496	781	96	3124	134
2008	-9,5	7,8	44,5	100,9	1327	780	87	3097	130
2009	-7,3	6,0	43,4	97,0	1336	737	79	2947	129
2010	-8,1	0,5	43,4	92,4	1258	739	73	2954	120
2011	-7,6	-2,8	43,5	83,8	1231	709	71	2840	122
2012	-3,8	-4,6	43,0	78,9	1097	705	69	2791	128

Для расчетов используем формулу расчета линейного коэффициента корреляции:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Таблица 4

## Матрица показателей корреляции

	Естественный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	Миграционный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	Численность студентов СПО, тыс. чел.	Численность студентов ВПО, тыс. чел.	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел.	Число учреждений культурно-досугового типа	Число санаторно-курортных организаций, туристских баз	Число врачей терапевтического профиля	Число больничных учреждений
Естественный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	0	0,53 умеренная положительная	0,97 сильная положительная	0,71 сильная положительная	0,84 сильная положительная	0,82 сильная положительная	0,82 сильная положительная	0,64 умеренная положительная	0,75 сильная положительная
Миграционный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	0,53 умеренная положительная	0	0,46 слабая положительная	0,95 сильная положительная	0,82 сильная положительная	0,84 сильная положительная	0,79 сильная положительная	0,86 сильная положительная	0,64 умеренная положительная
Численность студентов СПО, тыс. чел.	0,97 сильная положительная	0,46 слабая положительная	0	0,63 умеренная положительная	0,80 сильная положительная	0,77 сильная положительная	0,81 сильная положительная	0,59 умеренная положительная	0,82 сильная положительная
Численность студентов ВПО, тыс. чел.	0,71 сильная положительная	0,95 сильная положительная	0,63 умеренная положительная	0	0,89 сильная положительная	0,93 сильная положительная	0,88 сильная положительная	0,93 сильная положительная	0,65 умеренная положительная
Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел.	0,84 сильная положительная	0,82 сильная положительная	0,80 сильная положительная	0,89 сильная положительная	0	0,9 сильная положительная	0,95 сильная положительная	0,88 сильная положительная	0,76 сильная положительная
Число учреждений культурно-досугового типа	0,82 сильная положительная	0,84 сильная положительная	0,77 сильная положительная	0,93 сильная положительная	0,9 сильная положительная	0	0,95 сильная положительная	0,95 сильная положительная	0,78 сильная положительная
Число санаторно-курортных организаций, туристских баз	0,82 сильная положительная	0,79 сильная положительная	0,81 сильная положительная	0,88 сильная положительная	0,95 сильная положительная	0,95 сильная положительная	0	0,92 сильная положительная	0,87 сильная положительная
Число врачей терапевтического профиля	0,64 умеренная положительная	0,86 сильная положительная	0,59 умеренная положительная	0,93 сильная положительная	0,88 сильная положительная	0,95 сильная положительная	0,92 сильная положительная	0	0,65 умеренная положительная
Число больничных учреждений	0,75 сильная положительная	0,64 умеренная положительная	0,82 сильная положительная	0,65 умеренная положительная	0,76 сильная положительная	0,78 сильная положительная	0,87 сильная положительная	0,65 умеренная положительная	0

При оценке выявленной зависимости используем таблицу оценки коэффициента корреляции (табл. 5).

Таблица 5

**Количественные критерии оценки тесноты связи [6]**

Величина коэффициента корреляции	Сила связи
До +0,3, — 0,3	Практически отсутствует
(+0,3) — (+0,5)	Слабая положительная
(-0,3) — (-0,5)	Слабая отрицательная
(+0,5) — (+0,7)	Умеренная положительная
(-0,5) — (-0,7)	Умеренная отрицательная
(+0,7) — (+1)	Сильная положительная
(-0,7) — (-1)	Сильная отрицательная

Положительная величина коэффициента корреляции указывает на прямую связь между признаками, при которой с увеличением или уменьшением значений факторного признака происходит увеличение или уменьшение значений резуль­тативного признака. Отрицательный коэффициент корреляции отображает обратную зависимость — увеличение или уменьшение одного признака приводит к уменьшению или увеличению другого признака. В нашем случае мы получили достаточно умеренную и сильную связь между следующими показателями (табл. 6).

Таблица 6

**Коэффициенты тесноты связи между показателями миграционного прироста (убыли) населения и показателями социальной инфраструктуры по Кемеровской области**

Миграционный прирост (убыль) населения, тыс. чел.	0,53 умеренная положительная	естественный прирост (убыль) населения, тыс. чел.
	0,95 сильная положительная	численность студентов ВПО, тыс. чел.
	0,82 сильная положительная	численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел.
	0,84 сильная положительная	число учреждений культурно-досугового типа
	0,79 сильная положительная	число санаторно-курортных организаций, туристских баз
	0,86 сильная положительная	число врачей терапевтического профиля
	0,64 умеренная положительная	число больничных учреждений

Результаты проведенного исследования указывают на выявленную взаимосвязь между показателями социальной инфраструктуры, такими как: образование — численность студентов ВПО, СПО; здравоохранение — число врачей терапевтического профиля, число больничных учреждений; культура — число учреждений культурно-досугового типа, число санаторно-курортных организаций, туристских баз; наука — численность персонала, занятого исследованиями и разработками, с показателями естественного прироста (убыли) населения и миграционного прироста (убыли) населения.

Выявленная корреляционная зависимость указывает на сильную и умеренную положительную зависимость между показателями миграционного прироста (убыли) и числом студентов ВПО (0,95); численностью персонала, занятого исследованиями и разработками (0,82); числом врачей терапевтического профиля (0,86). Прослеживается прямая положительная зависимость с элементами социальной инфраструктуры: числом учреждений культурно-досугового типа (0,84); числом санаторно-курортных организаций (0,79); числом больничных учреждений (0,64). Определенно, положительный миграционный приток создает условия спроса на учреждения здравоохранения, образования и культуры.

Другая зависимость также очевидна: регион с развитой социальной инфраструктурой привлекает большее количество населения, образуя положительный миграционный прирост.

Проведенный корреляционный анализ позволяет сделать несколько существенных выводов с позиций формирования и накопления человеческого капитала в регионе. Во-первых, наличие в регионе развитой системы социальной инфраструктуры обуславливает приток в регион человеческого капитала. Во-вторых, развитая социальная инфраструктура, привлекая человеческий капитал в регион, создает условия для сохранения и развития кадрового потенциала в регионе. В-третьих, повышение качества предоставляемых услуг социальной инфраструктуры способствует закреплению человеческого капитала в регионе. В данном случае равновесие спроса и предложения на социальные услуги рождает высокое качество и количество предоставляемых услуг социальной инфраструктуры, что способствует закреплению кадров в регионе. Таким образом, между формированием, накоплением человеческого капитала, а также его использованием в регионе и уровнем социальной инфраструктуры в регионе существует прямая положительная связь.

Предложенная типологизация регионов по коэффициенту миграционного прироста указывает на разное накопление человеческого капитала в субъектах Российской Федерации: в одних это накопление происходит непрерывно (1-й тип), другие регионы постоянно испытывают недостаток в квалифицированных кадрах — кадровый голод (3-й тип). Выявленная корреляционная зависимость на примере Кемеровской области указывает на необходимость поиска новых механизмов по закреплению кадров в регионе. Прежде всего необходима модернизация социальной инфраструктуры региона, особенно для таких регионов, где наблюдается миграционная убыль населения. Для таких регионов очень важно, чтобы социальная инфраструктура способствовала обеспечению социально-экономической системы конкурентоспособными кадрами, обеспечивала их закрепление в регионе. Выявленная корреляционная зависимость указывает на существующие сильные связи между миграционными потоками, естественным приростом населения, показателями в системе образования, здравоохранения, культуры и науки. Показатели корреляции указывают на прямую положительную связь между вышеуказанными показателями.

Сформированные представления о типологизации регионов позволяют рассматривать социальную инфраструктуру региона специализированно, учитывая тип региона в зависимости от формирования человеческого капитала. Для формирования человеческого капитала в современных условиях принципиальным является переход от старой системы комплек­тации человеческими ресурсами — плановой подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования, заказ которых формируется преимущественно на федеральном уровне, к новой стратегии, основанной на решении социально-экономических вопросов муниципального и регионального значения, где учитываются тип региона, его потребности в кадрах.

Социальная инфраструктура, и в первую очередь профессиональное образование, приобретает особую экономическую роль в развитии территории. Однако решение задач развития социальной инфраструктуры региона в части реализации ее функций по формированию человеческого капитала, соответствующего потребностям региона в кадрах, затруднено в силу ряда обстоятельств. Во-первых, учреждения социальной ин-

фраструктуры, имея разную ведомственную принадлежность, осуществляют рассогласованную деятельность. Во-вторых, организация взаимодействия между учреждениями социальной инфраструктуры затрудняется в силу нахождения их в ведении различных уровней власти: федеральной, региональной, местной. Так, учреждения здравоохранения и культуры находятся главным образом в ведении региональных и местных органов власти, тогда как система профессионального образования и научные учреждения преимущественно подведомственны федеральному уровню управления. В этих условиях возможности, имеющиеся на региональном уровне в рамках действующего законодательства, по использованию институтов социальной инфраструктуры в целях региональной экономики являются ограниченными. Эти факторы определяют существенные проблемы в обеспечении развития институтов социальной инфраструктуры как единого комплекса, главной задачей которого в условиях региональной социально-экономической системы является формирование человеческого капитала, соответствующего потребностям региональной экономики в кадрах.

В этих условиях региональные программы модернизации социальной инфраструктуры Кемеровской области должны быть направлены на:

1) оптимизацию территориальной сети учреждений (организаций). В настоящее время в регионе имеет место сокращение учреждений здравоохранения (в первую очередь ФАПов), учреждений культуры (сельские библиотеки, клубы), учреждений образования (начальные школы и учреждения НПО и СПО). При реализации данного процесса необходимо обеспечить охват услугами учреждений социальной инфраструктуры всего населения региона и обеспечить доступность данных услуг для человека независимо от места его проживания;

2) изменение структуры и повышение качества услуг учреждений социальной инфраструктуры. В настоящее время обновляются стандарты оказания услуг в сфере здравоохранения и культуры. Меняется содержание профессионального образования, что стало обязательным условием подготовки квалифицированных кадров, повышения образовательной, профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов;

3) формирование современной системы повышения квалификации и расширения профессиональных возможностей

как условие развития профессионального образования и социальной защищенности работников, занятых в учреждениях социальной инфраструктуры;

4) формирование экономической основы и нормативно-правовой базы участия работодателей, их объединений в деятельности учреждений социальной инфраструктуры, формирование ее элементов в реальном секторе экономики. Это предполагает не только участие в подготовке квалифицированных рабочих и линейных руководителей (специалистов) и формирование новых условий финансирования профессиональной подготовки кадров в регионе, но и участие реального производства в поддержании работоспособности своих работников (финансирование отдельных программ медицинского обследования своих работников, создание собственных профилакториев, медицинских кабинетов и лабораторий, санаториев и пр.);

5) разработку и реализацию комплекса мер по усилению профессионально-трудовой мотивации населения и совершенствованию системы его профессиональной ориентации с позиций обеспечения закрепления человеческого капитала в регионе, формирования у молодежи устойчивых предпочтений по трудоустройству на территории Кемеровской области.

Реализация указанных направлений модернизации социальной инфраструктуры обеспечит формирование человеческого капитала, соответствующего по количественным и качественным критериям потребностям региональной экономики в кадрах. При этом такая работа должна стать одним из приоритетных направлений регионального управления. В современных условиях человеческий капитал оказывает прямое воздействие на социально-экономическое развитие региона. Дефицит кадров становится главным ограничением развития не только отдельных предприятий и организаций, но и целых видов деятельности (отраслей производства) и сфер деятельности. Главную роль в формировании человеческого капитала в части его квалификационно-профессиональной составляющей играет система профессионального образования региона. В условиях регионализации социально-экономических процессов функции их регулирования передаются преимущественно с федерального уровня государственной власти на муниципальный и региональный. Соответственно это требует большей ответственности региональных органов власти, проработки, создания соответствующих механизмов, схем взаимодействия.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Морозова Н. И. Анализ качества жизни населения России: региональный разрез // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 108—113.
2. Снегирева Т. В. Интегральная кадровая политика как форма управления человеческим капиталом // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 62—66.
3. Иванова М. А. Влияние интеграционных процессов в высшей школе на повышение качества образовательных услуг // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 102—107.
4. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономические показатели 2012 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 21.12.2014).
5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области [Электронный ресурс]. URL: <http://kemervostat.gks.ru> (дата обращения: 26.12.2014).
6. Статистика: учеб. / В. Г. Минашкин и др.; под ред. В. Г. Минашкина. М.: ТК Велби: Проспект, 2006. 272 с.

## REFERENCES

1. Morozova N. I. Analysis of the life quality in Russia: regional aspect // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2011. № 3 (16). P. 108—113.
2. Snegiryova T. V. Integrated personnel policy as a form of human capital management // Business. Education. Law. Bulletin of the

Volgograd Business Institute. 2012. № 1 (18). P. 62—66.

3. Ivanov M. A. Influence of integration processes at higher school on increasing the quality of educational services // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2012. № 4 (21). P. 102—107.

4. Federal service of state statistics. Socio-economic indicators. 2012 [Electronic resource]. URL: <http://www.gks.ru> (date of viewing: 21.12.2014).

5. Territorial body of the Federal service of state statistics in Kemerovo region. 2015 [Electronic resource]. URL: <http://kemerovostat.gks.ru> (date of viewing: 26.12.2014).

6. Statistics: textbook / V. C. Mishankin et al.; ed. by V. C. Mishankin. M.: Velby: Publishing house Prospect, 2006. 272 p.

УДК 374:331.101.26  
ББК 74.200.58:65.240

**Pavlovskaya Tatiana Anatolievna,**  
post-graduate student of the department  
of labor economics  
and personnel management  
of Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk,  
e-mail: pavtana@yandex.ru

**Павловская Татьяна Анатольевна,**  
аспирант кафедры экономики труда  
и управления персоналом  
Байкальского государственного университета  
экономики и права,  
г. Иркутск,  
e-mail: pavtana@yandex.ru

## ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

### FORMATION OF THE REGIONAL LABOR POTENTIAL IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE CHILDREN'S COMPLEMENTARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

*В статье обоснована роль дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала. Показана необходимость совершенствования управления системой дополнительного образования детей на региональном уровне. Предложена трехуровневая региональная модель организации деятельности данной системы. Выделены массовый, продвинутый и предпрофессиональный уровни дополнительного образования детей, дифференцированные по критериям глубины подготовки и ее результатов. Описаны сроки и масштабы подготовки, формы реализации и критерии оценивания учреждений дополнительного образования детей по уровням. Выявлены проблемы и предложены пути совершенствования механизмов финансирования учреждений дополнительного образования детей. Разработаны целевые индикаторы оценки функционирования региональной системы дополнительного образования детей, отдельного учреждения и педагога.*

*The article justifies the role of children's complementary education in formation of the qualitative characteristics of the labor potential. The need for improvement of management of the children's complementary system at the regional level is demonstrated. Three-level regional model of arrangement of such system operation is proposed. Standard, advanced and pre-professional levels of the children's complementary education are identified that are differentiated according to the criteria of the depth of the training and its results. The terms and extent of training, types of implementation and criteria of assessment of the children's complementary education institutions at each level are described. Basic problems are defined and the ways of improvement of the mechanisms of the children's complementary education institutions financing are proposed. Target indicators for assessment functioning of the regional system of children's complementary education, of a certain institution and a teacher are developed.*

*Ключевые слова: трудовой потенциал, структура трудового потенциала, образование, дополнительное образование детей, уровни дополнительного образования детей, учреждения дополнительного образования детей, модель, оценка качества дополнительного образования, целевые индикаторы, педагог, воспитанник.*

*Keywords: labor potential, structure of labor potential, education, complementary education of children, levels of complementary education of children, institutions of complementary education of children, model, quality assessment of complementary education, target indicators, teacher, pupil.*

Одной из важнейших стратегических задач динамично развивающейся экономики страны является превращение трудового потенциала в значимый ресурс устойчивого экономического роста. В условиях современной экономики качественный трудовой потенциал — один из важных факторов успешности предприятий, и актуальными являются вопросы формирования персонала, способного повысить эффективность работы организации. Социально-экономические преобразования привели к необходимости переосмысления места и роли многих социальных институтов, в том числе системы образования, в вопросах формирования качественных характеристик трудового потенциала. В современном обществе перед системой образования стоят весьма значимые задачи, связанные с воспитанием и обучением подрастающего поколения.

Понятие «образование» рассматривается нами как процесс и результат овладения человеком системой знаний, умений и навыков, а также способов мышления, необходимых для его полноценного включения в социальную и культурную жизнь общества и выполнения определенных профессиональных функций. В связи с этим дополнительное образование детей (далее ДОД) как часть общего образовательного простран-