

УДК 338
ББК 65.05

Dubik Elena Andreevna,
candidate of economics, associate professor
of the department of economic theory and econometrics
of Nizhny Novgorod State
Technical University,
Nizhny Novgorod,
e-mail: DubikAndrey@mail.ru

Дубик Елена Андреевна,
канд. экон. наук., доцент
кафедры экономической теории и эконометрики
Нижегородского государственного технического
университета им. П. Е. Алексеева,
г. Нижний Новгород,
e-mail: DubikAndrey@mail.ru

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА
В ИННОВАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ:
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ**

**THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF THE INDUSTRIAL SECTOR
IN TERMS OF INNOVATION OF THE RUSSIAN ECONOMY:
CONCEPTUAL FRAMEWORK**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of national economy

В статье отражен ряд негативных социально-экономических проблем и причин, сдерживающих развитие качественного человеческого капитала на разных уровнях иерархии. В работе предложена концепция развития человеческого капитала, которая позволит сформировать квалифицированный профессиональный кадровый потенциал с высоким уровнем корпоративной приверженности, обеспечивающий эффективное функционирование промышленного предприятия и устойчивое социально-экономическое развитие муниципально-административной территории: города, района, области и т. д. Подробно рассматривается цель, задачи, инструмент и механизм концепции.

A number of negative social and economic problems and the reasons restraining development of the qualitative human capital at different levels of the hierarchy are reflected. The proposed concept of human capital development, which will create a qualified professional human potential with a high level of corporate commitment, ensuring the effective functioning of an industrial enterprise and sustainable socio-economic development of the municipal administrative territory: the city, the district, the region, etc. The goal, tasks, tools and mechanism of the concept are examined in details.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, качества человеческого капитала, концепция, образование, механизм управления человеческим капиталом, непрерывная интегрированная профессиональная образовательная система, стратегические документы, экономическая система, предприятие.

Keywords: human capital, innovative economy, quality of human capital, concept, education, mechanism of human capital management, continuous integrated professional education system, strategic documents, economic system, company.

Введение

Согласно стратегическим документам развития Российской Федерации перед инновационной экономикой страны стоит амбициозная задача — развитие человеческого капитала, то есть создание благоприятных условий для развития

индивидуальных способностей граждан, которые способны будут повысить конкурентоспособность и высокотехнологический экономический рост отдельных промышленных предприятий, регионов и страны в целом, что определяет **актуальность** исследования в данной области.

В экономической литературе с XVII века насчитывается значительное количество научных исследований отечественных и зарубежных авторов, посвященных теории человеческого капитала, в том числе работы ученых У. Пегги, А. Смита, Дж. С. Милля, А. Маршалла, К. Маркса, Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Э. Лэзера, Р. Лэйарда, Дж. Псахаропулоса, Л. Туроу, Ш. Розена, Ф. Уэлча, Б. Чизуика и др. [1].

Обобщая результаты теоретических работ ученых-экономистов, можно характеризовать человеческий капитал для промышленной отрасли как совокупность воплощенных капитализированных качеств человека в промышленно-экономической системе, обеспечивающих результативность деятельности [1; 2].

Целью исследования является разработка основных аспектов концепции развития человеческого капитала промышленного сектора в инновационных условиях российской экономики.

Сегодня в инновационной экономике, основанной на экономике знаний, расширяются рамки включения в состав человеческого капитала всевозможных качеств личности и считается слишком упрощенный состав человеческого капитала, как например знания, культура, здоровье, профессионализм, мотивация. Расширяя границы состава, можно среди прочих качеств выделить: профессиональная готовность, профессиональная компетенция, инициатива творчества, самоактивизация, коммуникативность, психофизическая подготовка, социально-культурная устойчивость [3].

Для формирования и развития человеческого капитала, его количественных и качественных составляющих необходимы безопасные социально-экономические условия на разных уровнях иерархии: семья (наноуровень), предприятие (микроуровень), регион/район (мезоуровень), страна (макроуровень) [3]. На любом из представленных уровней человеческий капитал может эффективно реализовываться.

Человеческий капитал в промышленной отрасли накапливается и развивается различными способами и формами на той или иной стадии жизненного цикла человека и на всех уровнях управления [4; 5].

Для достижения цели исследования в работе решались следующие **задачи**: систематизировать негативные тенденции и причины уровня жизни населения, что влияет на развитие качественного человеческого капитала, и выделить необходимость разработки единой концепции развития человеческого капитала на протяжении образовательного жизненного пути человека для промышленно-экономических систем, определить цель, задачи, инструмент и механизм концепции.

Научная новизна исследования заключается в разработке основных аспектов концепции развития человеческого капитала промышленного сектора в инновационных условиях российской экономики на основе модернизации профессионального образовательного жизненного пути человека.

Основная часть

Проведенные исследования социально-экономического развития промышленных муниципальных районов Нижегородской области и всей области, страны позволили выявить ряд основных негативных тенденций и причин в уровне жизни населения, что влияет на развитие качественного человеческого капитала:

- отсутствие стратегического планирования и прогнозирования развития районов, субъектов РФ в увязке с единой политикой государства;
- дифференциация развития регионов;
- снижение численности экономически активного населения, особая убыль в малых городах и сельской местности;
- снижение численности занятых в промышленной отрасли;
- низкие доходы населения и уровень оплаты труда;
- недостаточные инвестиции для экономического развития территорий;
- несоответствие рынка труда и рынка образовательных услуг и с вытекающими отсюда последствиями: дефицит высококвалифицированных специалистов в промышленном производстве; низкий престиж инженерных специальностей в вузе и профессий на предприятиях; перенасыщение рынка труда юристами, экономистами, управленцами и педагогами; возрастающий уровень безработицы молодежи; социальная незащищенность выпускников высших профессиональных образовательных учреждений;
- слабое развитие институциональных источников (образовательные, научные организации и вузы);
- ограничение государственного финансирования социальных сфер и др. [6; 7; 8; 9].

Указанные проблемы во многом являются следствием недостаточно эффективного функционирования сферы образования, экономических и инвестиционных проблем регионов, демографии и других факторов. Все это обуславливает необходимость разработки единой концепции развития человеческого капитала для промышленно-экономических систем. *Целью* концепции является разработка методологических и практических подходов по развитию системы управления человеческим капиталом для промышленного сектора экономики.

Поставленная цель обуславливает решение следующих *задач*:

- выделить факторы эффективного развития человеческого капитала в современной экономике страны;
- определить подходы в управлении главных факторов развития человеческого капитала для промышленного сектора;
- разработать механизм управления факторами человеческого капитала в промышленной отрасли;
- повысить инвестиционную деятельность промышленных предприятий в развитии человеческого капитала;
- разработать методику мониторинга деятельности по управлению человеческим капиталом для промышленности.

В стратегических документах инновационного развития российского государства приоритетным направлением для успешного формирования и развития человеческого капитала рассматривается модернизация государственной политики в области образования — создание диверсифицированной образовательной системы, допускающей индивидуальную траекторию, ориентированной на формирование и развитие знаний и компетенций человека, необходимых для инновационной деятельности. Для осуществления направления сформирован и реализуется целый ряд государственных программ по развитию образования и науки, формированию личной успешности, созданию культуры инноваций, стимулированию инновационной активности в экономике и т. д. Прогнозируемый объем государственного финансирования (за счет средств федерального бюджета, средств бюджетов субъектов РФ и за счет средств внебюджетных источников) программы развития образования на 2016–2020 годы составит более 112 000 млн руб.

Научные практические работы авторов У. Петти, А. Смиа, Т. У. Шульца, Г. С. Беккера, Э. Денисова и др. показывают, что вложенные средства в образование человека приносят от 8 до 30% доходности деятельности экономическим системам [8]. Очевидно, что образование — это один из эффективных *инструментов* развития человеческого капитала в современной экономике. Качественное образование и профессиональная подготовка подпитывают инновации, экономическую диверсификацию и конкурентоспособность предприятий, социальную и профессиональную мобильность работника.

Для развития профессионального образования необходимо:

- сделать доступным качественное образование для всех слоев общества;
- обеспечить соответствие образования потребностям предприятий и рынка труда;
- поддерживать качество и актуальность обучения;
- задействовать работодателей в принятии решений относительно профессиональной подготовки;
- обеспечить устойчивые механизмы финансирования образования;
- прогнозировать и оценивать результаты обучения в экономическом и социальном плане.

Для поддержания актуальности развития подготовки специалистов необходим системный *механизм* управления человеческим капиталом, который позволит установить прочные связи между миром образования и промышленного бизнеса.

Предложенная авторская схема механизма управления человеческим капиталом для промышленного сектора экономики представлена на рисунке.

Организационный механизм управления человеческим капиталом для промышленно-экономических систем целенаправлен на решение следующих как текущих, так и стратегических задач:

- управление процессом формирования и развития человеческого капитала;
- управление инвестициями для формирования и развития человеческого капитала;
- формирование кадровой политики промышленного предприятия и сектора региона/страны;
- мониторинг и прогнозирование количественных и качественных показателей развития человеческого капитала;
- управление образовательным процессом в развитии человеческого капитала;
- создание благоприятных социально-экономических условий формирования и развития человеческого капитала;
- повышение степени эффективности реализации

человеческого капитала в промышленно-экономических и социально-экономических системах на разных уровнях управления.

Механизм управления развитием человеческого капитала должен быть взаимосвязан с кадровой политикой предприятия, региона или района, где ключевым звеном является поиск, отбор и привлечение перспективных молодых сотрудников на основе совершенствования системы обучения.

В качестве одного из стратегически перспективного направления совершенствования профессионального образования в интересах промышленности рассматривается тесное взаимодействие предприятий и высших школ. Анализ прошлого и накопленного в последние годы опыта сотрудничества высших образовательных учреждений и промышленных предприятий в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров приводит к выводу, что интеграция образования, науки и производства является эффективной системой для реализации кадровой политики для предприятий [10; 11].

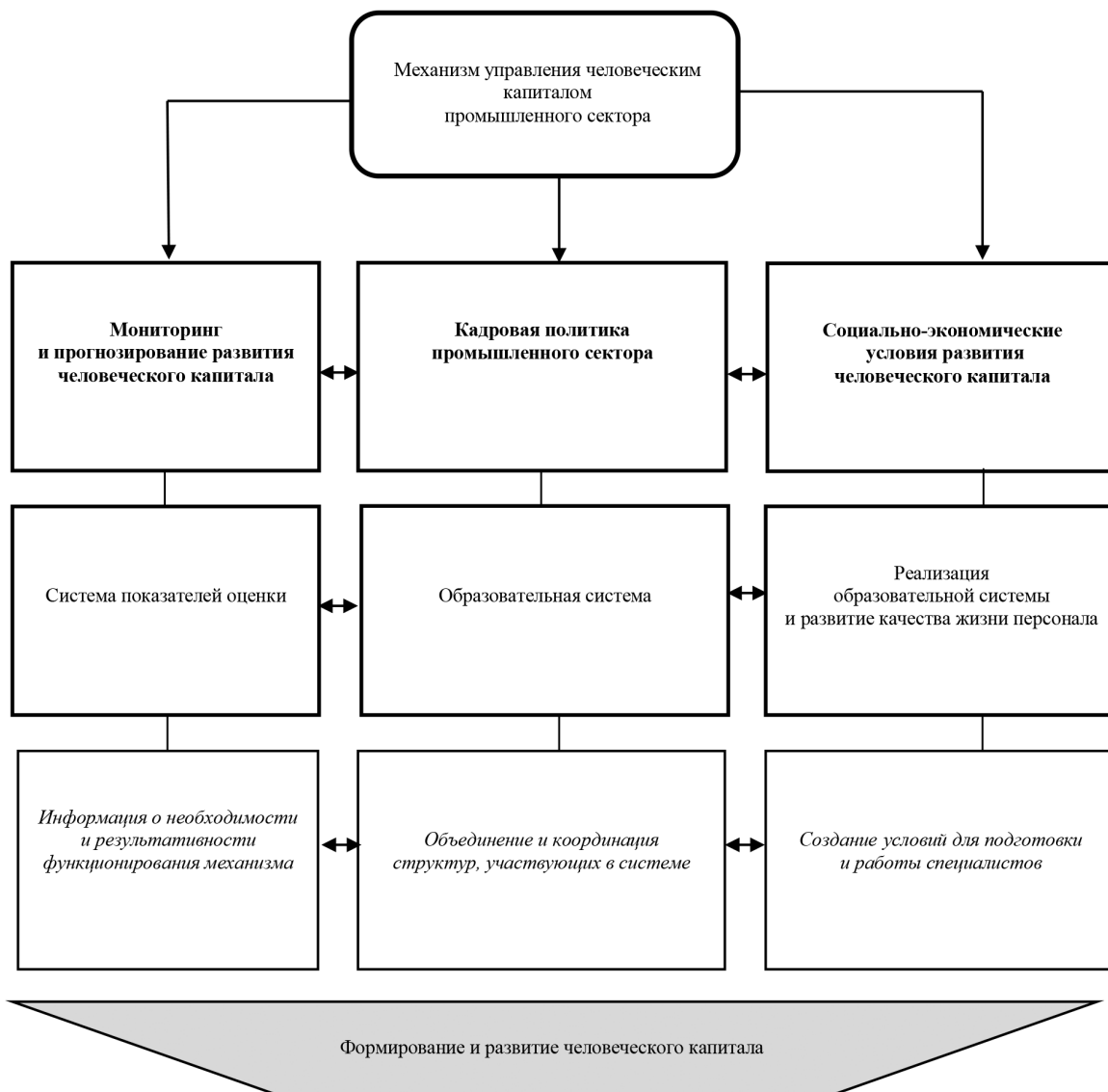


Рисунок. Схема механизма управления человеческим капиталом

Интенсивно-инновационная экономика требует новых интегрированных профессиональных образовательных систем, позволяющих человеку накапливать личностные ка-

чества, востребованные на быстроизменяющемся рынке труда, и баланса потребности промышленных предприятий и возможности образовательных структур. В силу этого

одной из современных образовательных систем можно рассматривать непрерывную интегрированную профессиональную образовательную систему (далее — НИПОС) [12], которая направлена на:

- удовлетворение профессионально-образовательных потребностей различных категорий граждан, проживающих как в больших городах, так и в малых и сельской местности, руководителей и специалистов промышленности и регионов;
- создание условий для развития качеств личности человека, определяющих конкурентоспособность специалиста для предприятия;
- формирование новых и модернизацию существующих непрерывных образовательных процессов, синтезирующих школьное, высшее, послевузовское образование, ориентированных на накопление знаний, навыков и опыта в течение образовательной жизни человека для эффективной реализации деятельности предприятий;
- реализацию интеграции образования, науки и производства на основе взаимодействия образовательных и промышленных организаций;
- улучшение финансирования образовательной сферы на основе частно-государственного взаимодействия [13];
- реализацию государственной программы формирования и развития региональных опорных вузов, которые будут способны готовить высокопрофильных специалистов для развития инновационной и наукоемкой промышленности.

Социально-экономические условия развития административных территорий и промышленности региона в механизме управления человеческим капиталом определяют особенности в реализации образовательной системы НИПОС и создают качества жизни человека, то есть создают уровень формирования и развития человеческого капитала. Улучшение качества условий образования, труда

и жизни населения в целом оказывают существенное влияние на работоспособность человека и, следовательно, на социально-экономическую деятельность субъектов хозяйствования в промышленной сфере и страны.

Механизм управления человеческим капиталом должен основываться на результатах мониторинга и прогнозирования развития человеческого капитала промышленного сектора, однако необходимо, чтобы в мониторинге:

- 1) использовалось минимальное количество показателей оценки состояния и развития человеческого капитала;
- 2) система показателей оценки состояния и развития человеческого капитала должна быть дифференцирована — отдельно для предприятий, больших, средних и малых городов, регионов;
- 3) оценка показателей состояния человеческого капитала проводилась ежегодно для промышленно-экономических и социально-экономических систем на основе единой методики и единого инструментария и прогнозировалась на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Для оценки уровня состояния и развития человеческого капитала и уровня жизни персонала предприятий следует использовать показатели, оценивающие социально-экономическую деятельность хозяйствующих субъектов в промышленной сфере.

Заключение

Предложенный авторский подход развития человеческого капитала для промышленного сектора в инновационных условиях российской экономики позволит сформировать квалифицированный профессиональный кадровый потенциал с высоким уровнем корпоративной приверженности, обеспечивающий эффективное функционирование промышленного предприятия и устойчивое социально-экономическое развитие муниципально-административной территории: города, района, области и т. д.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дубик Е. А. Человеческий капитал для инновационного развития России // Экономические науки. 2013. № 5. С. 22–26.
2. Dubik E. A. Investigation of human capital in industrial and economic system // Global Science and Innovation: materials of the I International Scientific Conference, Vol. I, Chicago, December 17-18th, 2013 / publishing office Accent Graphics communications. Chicago USA, 2013. С. 68–70.
3. Дубик Е. А. Развитие человеческого капитала в промышленно-экономических системах // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2014. № 2. С. 68–72.
4. Дубик Е. А., Митяков С. Н. Инвестиции в человеческий капитал на разных стадиях жизненного цикла // Креативная экономика. 2013. № 9. С. 3–13.
5. Дубик Е. А. Модель жизненного цикла человеческого капитала в инновационной экономике для промышленных предприятий России // Инновационный вестник регион. 2015. № 2 (40). С. 54–59.
6. Дубик Е. А. Противоречия в концептуальных и стратегических положениях инновационной политики экономических систем на разных уровнях управления // Вопросы экономики и права. 2013. № 4. С. 80–85.
7. Дубик Е. А. Развитие промышленных экономических систем на примере Нижегородской области // Вестник Ижевского государственного технического университета имени М. Т. Калашникова. 2013. № 4. С. 75–78.
8. Дубик Е. А., Павлова И. А. Инновационное развитие промышленных предприятий в условиях экономики знаний // Экономика и предпринимательство. 2014. № 8 (49). С. 500–505.
9. Морозова Н. И. Анализ качества жизни населения России: региональный разрез // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 108–113.
10. Дубик Е. А. Инновационная образовательная система – основа инновационного развития экономики // Экономика в промышленности. 2014. № 2 (22). С. 32–36.
11. Дубик Е. А. Образование в развитии человеческого капитала для инновационной промышленной экономики России. Приоритетные направления развития науки и образования: материалы VI Междунар. научн.-практ. конф. Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс», 2015. С. 291–297.

12. Дубик Е. А., Митякова О. И. Трансфер экономических знаний в промышленно малые регионы России: ключ к инновационному развитию страны // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2013. № 4. С. 86–89.

13. Дьяконова И. Б. Развитие государственно-частного партнерства в инновационной сфере: проблемы и перспективы // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 84–87.

REFERENCES

1. Dubik E. A. Human capital for the innovative development of Russia // Economics. 2013. No. 5. P. 22–26.
2. Dubik E. A. Investigation of human capital in industrial and economic system // Global Science and Innovation: materials of the I International Scientific Conference, Vol. I, Chicago, December 17-18th, 2013 / publishing office Accent Graphics communications. Chicago USA, 2013. С. 68–70.
3. Dubik E. A. Development of human capital in the industrial and economic systems // Economics, statistics and informatics. Bulletin of UMO. 2014. No. 2. P. 68–72.
4. Dubik E. A., Mityakov S. N. Investments in human capital at different stages of the life cycle // Journal of Creative Economy. 2013. No. 9. P. 3–13.
5. Dubik E. A. Model of the Life Cycle of Human Capital in the Innovative Economy for Industrial Enterprises of Russia // Innovative Herald Region. 2015. No. 2 (40). P. 54–59.
6. Dubik E. A. Contradictions in the conceptual and strategic provisions of the innovation policy of economic systems at different levels of governance // Issues of Economics and Law. 2013. No. 4. P. 80–85.
7. Dubik E. A. Development of industrial economic systems on the example of the Nizhny Novgorod region // Bulletin of the Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov. 2013. No. 4. P. 75–78.
8. Dubik E. A., Pavlova I. A. Innovative development of industrial enterprises in the conditions of the knowledge economy // Economics and Entrepreneurship. 2014. No. 8 (49). P. 500–505.
9. Morozova N. I. Analysis of the quality of life of the population of Russia: a regional section // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. No. 3 (16). P. 108–113.
10. Dubik E. A. Innovative educational system - the basis of innovative development of the economy // Economics in Industry. 2014. No. 2 (22). P. 32–36.
11. Dubik E. A. Education in the development of human capital for the innovative industrial economy of Russia. Priority directions for the development of science and education: materials VI Intern. Cheboksary : CNS Interactive Plus, 2015. P. 291–297.
12. Dubik E. A., Mityakova O. I. Transfer of Economic Knowledge to Industrially Small Regions of Russia: the Key to Innovative Development of the Country // Economics, Statistics and Informatics. Bulletin of UMO. 2013. No. 4. P. 86–89.
13. Dyakonova I. B. The development of public-private partnership in the innovation sphere: problems and prospects // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. No. 2 (15). P. 84–87.

Как цитировать статью: Дубик Е. А. Развитие человеческого капитала промышленного сектора в инновационных условиях российской экономики: Концептуальные основы // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 3 (40). С. 41–45.

For citation: Dubik E. A. The human capital development of the industrial sector in terms of innovation of the russian economy: conceptual framework // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 3 (40). P. 41–45.