

УДК 332

## К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТАРОПРОМЫШЛЕННОМ РЕГИОНЕ

Хрипчук Юлия Андреевна, магистрант гр. МУмоз-151, I курс

Научный руководитель: Шебукова А. С., к.т.н.

Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово

Богатством любой страны является человек. В настоящее время мало кто решится поспорить с утверждением, что экономический рост страны и как соответственно региона напрямую связан с увеличением финансирования таких направлений экономики, как качество рабочей силы, человеческий капитал, здравоохранение, культура и инфраструктура. Развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей человека, накопление человеческого капитала становится важной задачей политики региона. Основным приоритетом бюджетных расходов региона являются вложение инвестиций в человеческий капитал, а такими расходами являются образование, здравоохранение и культура.

Экономический рост в настоящее время зависит от степени формирования человеческого капитала. Человеческий капитал интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития. Иными словами человеческий капитал – это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни [6].

Некоторые специалисты по ошибке между понятиями "человеческий капитал" и "человеческий потенциал" ставят знак равенства, однако это неверно, эти два понятия похожие, но не идентичные. Понятие человеческого потенциала входит в понятие человеческий капитал, поскольку в обоих случаях рассматривается человек с определенным образованием, здоровьем, воспитанием, мотивационными преимуществами, но понятие человеческого капитала относится в большей мере к экономической деятельности, тогда как человеческий потенциал это больше социологическое и психологическое понятие.

В настоящее время многие регионы России, и Кемеровская область в том числе, разрабатывают стратегии регионального развития [2]. Поставлены задачи по переходу от сырьевого роста к модернизации и инновационному типу развития. В Стратегии констатируется, что развитие базовых секторов экономики региона (добыча полезных ископаемых, производство металлургической и химической продукции) сохранится и в долгосрочной перспективе.

ве. Вместе с тем, в Стратегии отмечается, что данное развитие возможно только при совершенствовании технологического уровня, инфраструктурного и кадрового обеспечения.

Существующее ныне состояние основных факторов развития экономики оценивается в данной Стратегии как критическое (в химической промышленности уровень использования эффективных производственных мощностей уже в 2004 году приблизился к 100% (при этом показатели износа основных фондов чрезвычайно высоки: 90% - «Химпром», 80% - «Химволокно АМ-ТЕЛ» - Кемеровская область), то есть резервы для существенного роста без технического перевооружения и создания новых производств в последующие годы практически отсутствуют; критическим стало старение основных фондов в машиностроении (износ до 80%); износ основных фондов «Топкинского цемента» - 70%; изношенность парка грузовых вагонов Западно-Сибирской железной дороги достигает 70%; износ основного оборудования в металлургии превышает 60%). Это предопределило неизбежность приобретения импортного технологического оборудования (так, например, на российский рынок уже пришли крупные игроки мирового рынка горно-шахтного оборудования: JOY (США/Великобритания), DBT и Eickoff (Германия), Glinik и Fazos (Польша) и др.), что, в свою очередь, потребовало новых знаний и компетенций работников, а также привело к дестабилизации сложившегося рынка труда. Таким образом, в ближайшей перспективе в базовых отраслях будет сокращаться количество занятых, а работающие будут нуждаться в переподготовке в соответствии с обновленным технологическим уровнем.

Формирование новых рабочих мест предполагается в малом предпринимательстве и в сфере услуг (торговля, общественное питание, финансовые услуги, туристический бизнес, образование и здравоохранение (развитие коммерческого сектора), операции с недвижимым имуществом, коммунальные услуги) [2, 7].

Как показывают исследования, только 15 % промышленных предприятий Кузбасса наращивают объемы производства за счет повышения эффективности использования ресурсов. В таких условиях достичь сбалансированности между спросом на рабочую силу и предложением двумя путями. Первый путь, связан с уменьшением объема производства и услуг, что не желательно, а второй – предполагает модернизацию экономики и решительный прорыв на базе инновационных технологий.

Однако, развитие одной только ресурсной базы не создает прочной основы и не дает возможности для развития региона в будущем. Помимо этого необходимо помнить о невысоком уровне безопасности труда на современных предприятиях Кузбасса, а также большом числе предприятий, требующих модернизации производства, что подтверждается фактом увеличения числа пострадавших и количества аварий на предприятиях.

За последние годы травматизм не только не снизился, но и возрос, что подтверждает потребительское отношение к здоровью работников со стороны работодателей и государства в целом. Состояние здоровья населения и его

трудоспособность, выдвинулись в число специфических ограничителей экономического роста, который в сложившихся условиях возможен только на основе интенсификации. Последняя же требует улучшения состояния здоровья людей, способных выдерживать повышенные нагрузки при работе на современном оборудовании по новым технологиям.

В промышленности доля занятых на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, составила 217,4 тыс. чел (66,8%). Сохраняется тенденция увеличения доли занятых тяжелым физическим трудом, а также удельный вес тех, кому установлены компенсации в связи с вредными условиями труда в промышленности так же не изменяется.

Представленные данные свидетельствуют, что физическое состояние здоровья работников, занятых в базовых отраслях промышленности требует повышенного контроля и внимания со стороны органов власти. Таким образом, возникла потребность в формировании кадровой политики региона по использованию человеческого капитала [4].

Интеллектуальную составляющую человеческого капитала выделяют как наиболее существенную, охватывающую накопление знаний (научно-технических, экономических, культурных) и опыта. Основопологающим фактором формирования знаний является образование, подготавливающее человека к восприятию и освоению научно-технических достижений, что, в конечном счете, ведет к повышению производительности труда и экономическому росту.

Качество человеческого капитала определяется объемом усвоенных знаний, который определяется через образовательный потенциал рабочей силы и населения, и уровень образования в целом [1].

В настоящее время сеть учреждений профессионального образования реализует принцип доступности образования на бесплатной и внеконкурсной основе; причем, специализация значительной его части не отвечает сегодняшним потребностям экономики региона, что, в свою очередь, приводит к переизбытку таких работников на рынке труда и невозможности найти работу в соответствии с имеющимся образованием.

Достаточно большим остается процент числа населения с начальным профессиональным образованием и средним общим, что свидетельствует о большом числе неквалифицированных работников, готовых работать за небольшие деньги, что в конечном итоге приводит к снижению планки оплаты труда. Так же снижается процент населения со средним профессиональным образованием, что свидетельствует о сокращении и даже нехватке на рынке труда квалифицированных рабочих. Все вышеперечисленное свидетельствует о дисбалансе спроса и предложения на рынке труда и отсутствии на рынке конкурентоспособных кадров инновационного типа, что не только отражается на социально-экономическом положении региона сегодня, но прежде всего, вызвано особенностями развития Кемеровской области в прошлом.

Неотъемлемым элементом интеллектуального потенциала является накопленный профессиональный опыт, отражающийся на квалификации ра-

ботника. К сожалению, в последние десятилетия система подготовки переподготовки рабочих кадров на предприятиях фактически разрушена. Аналогичная ситуация сложилась и в сфере среднего профессионального образования, причинами такой ситуации – недофинансирование учреждений и отсутствие платежеспособного спроса на выпускников.

Явное несоответствие масштабов, направлений и качества профессиональной подготовки кадров потребностям предприятий и организаций становится причиной снижения их конкурентоспособности. В дальнейшем по мере расширения высокотехнологичных отраслей и сфер деятельности при нарастании дефицита квалифицированной рабочей силы и повышении требований к ее профессионализму это может стать реальной угрозой для экономического равновесия. Большая часть студентов 53,5 % продолжают выбирать экономические специальности, которыми рынок уже перенасыщен.

Представленные данные еще раз подтверждают непродуманную кадровую политику по использованию человеческого капитала, которая не учитывает состояние и основные направления формирования кадрового потенциала региона, а также его востребованность в условиях рыночных отношений. Для того, чтобы состояние трудового потенциала не вступило в конфликт с необходимостью обеспечения высокой динамики ВРП, необходим переход к инновационной модели развития, которая опирается на продуманную кадровую политику по использованию человеческого капитал [6]. Она ориентирована на постоянное наращивание инвестиций в разработку и внедрение всей новой техники, прогрессивных технологий, на проведение научных исследований, а также на принципиальное обновление всей системы трудовых отношений, реальное их превращение в партнерские. Реализация этого возможна в соответствии с подготовкой и «выращиванием» собственных специалистов и работников новых поколений, обладающих высокой квалификацией, способных генерировать новые методы труда и управленческие решения, базирующиеся на справедливых распределительных отношениях, к которым пока еще наши собственники, к сожалению, не готовы.

Сравнительно быстро к новым условиям приспособились высшие учебные заведения, однако профессиональная структура подготавливаемых кадров в большей степени не соответствует потребностям рынка труда.

По статистическим данным около 5-7% выпускников высших учебных заведений сразу после окончания меняют профессию, еще 5-7% не любят свою профессию, что приводит к деквалификации и появлению профессиональных заболеваний, что естественным образом сказывается на производительности труда и текучести кадров.

Представленный анализ подтверждает неэффективное использование человеческого капитала Кемеровской области, и как следствие этого появление и обострение большого числа социально-экономических проблем.

Развитие человеческого капитала является приоритетным направлением развития Кемеровской области и направлено на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов эконо-

мики. Особое внимание в рамках достижения данной цели направлено на повышение качества образования, подготовки кадров как необходимый элемент модернизации российской экономики.

### Список литературы:

1. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭиМО. – 2013. – № 12.

2. Лимачко Е. Е. Человеческий капитал в современной экономике – некоторые теоретические аспекты / Лимачко Е. Е. – Новосибирск: Институт Экономики и ОПП СО РАН. 2013 – 217с.

3. Тугускина Г. Человеческий потенциал // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. – № 3. – С. 68 – 75.

4. Труд и занятость в Кемеровской области: Стат. сб. / Кемеровостат – Кемерово, 2015 – 292 с.

5. Об утверждении стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 года: Закон Кемеровской области № 74-ОЗ от 11 июля 2008 года / Принят Советом народных депутатов Кемеровской области 9 июля 2008 года.

6. Шебукова, А.С. Эффективное управление персоналом для инновационной экономики // В сборнике: III Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции и инновации в науке и производстве» филиал ФГБОУ ВПО «КузГТУ им. Т.Ф. Грбачева» в г. Междуреченске. – Кемерово, 2014. – С. 286-287

7. Шебукова, А.С. Особенности социально-экономического развития территорий в Кемеровской области // В сборнике: Актуальные проблемы управления и экономики : российский и зарубежный опыт. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). Министерство образования и науки Российской Федерации; Томский государственный университет; Международный факультет управления; Администрация Томской области; Сибирский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; Томский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; Новосибирский аграрный университет. Томск, 2013. С. 243-248.