

Издается с 1983 г.

9/2013

Выходит 12 раз в год

www.uptp.ru

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЖУРНАЛ

Официальное издание

Международного научно-исследовательского института проблем управления

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИЗДАТЕЛЬСКИЙ СОВЕТ

Тибор Ашбот,

доктор экономических наук, профессор,
руководитель секретариата МАРЕБ ВАН

Евгений Велихов,

академик, академик-секретарь
Отделения нанотехнологий
и информационных технологий РАН

Станислав Емельянов,

академик РАН, научный руководитель
МНИИПУ

Ангел Иванов,

постоянный представитель Болгарии
в Совете МНИИПУ

Александр Кулешов,

академик РАН, директор
Института проблем передачи информации РАН

Санзбэгзийн Тумур-Очир,

вице-министр образования, культуры
и науки Монголии

Д. Сараса Микели,

постоянный представитель
Республики Куба в Совете МНИИПУ

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ ЖУРНАЛА

Юрий ЕМЕЛЬЯНОВ –

председатель совета,
д.э.н., генеральный директор МНИИПУ

Олег ВИХАНСКИЙ,

д.э.н., профессор, декан Высшей школы бизнеса
МГУ им. М.В.Ломоносова

Сергей КРАСИЛЬНИКОВ,

д.э.н., профессор РЭУ им. Г.В.Плеханова

Сергей МЯСОЕДОВ,

д.с.н., профессор, проректор РАНХ и ГС
при Президенте РФ, Президент Российской
ассоциации бизнес-образования

Борис ПОРФИРЬЕВ,

член-корр. РАН, зам. директора Института
народнохозяйственного прогнозирования РАН

Дмитрий СОРОКИН,

член-корр. РАН, зам. директора
Института экономики РАН, зав. кафедрой
Финансового университета при Правительстве РФ

Александр ТАТАРКИН,

академик РАН, директор Института экономики
Уральского отделения РАН

Валерий ЦВЕТКОВ,

член-корр. РАН, зам. директора Института
проблем рынка РАН

Ашот ХАЧАТУРЯН,

главный редактор журнала, д.э.н., профессор,
зам. генерального директора МНИИПУ

Юлия НАУМОВА –

ответственный секретарь журнала, к.э.н.

АССОЦИИРОВАННЫЕ ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИИ

Институт экономики Национальной Академии наук Республики Армения

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Международная кадровая академия (Украина)

Институт Европы, России и стран Центральной Азии (КНР)

Союз Немецкой Экономики в РФ

Представительство немецкой экономики в РФ

Журнал «Проблемы теории и практики управления»

входит в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий,
рекомендуемых ВАК для публикации основных научных результатов диссертаций
на соискание ученой степени доктора и кандидата наук

АН, Секция эк
днохозяйстве
РАН, Инстит
ледовательск
ий РАН, Инст
арных пробл
тут экономич
т, Центральн
ий вестник се
облемы прес

етраков
В.А. Цветков

6
nail.ru
статей (вклю
ие в формуле

ПРОБЛЕМ
ПРАКТИКИ
ИИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЖУРНАЛ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

8 Анатолий Тарасов

«Электронное правительство» как эффективный механизм государственного управления

Рассматриваются понятие электронного правительства и его роль в повышении эффективности деятельности органов государственного управления. Разъясняется термин «электронное общество», показывается его связь с социально-экономическим развитием страны.

22 Григор Ахинов, Данияр Камилов

Государственное регулирование инновационной деятельности в социальной сфере

Исследуются факторы, оказывающие влияние на процесс государственного регулирования инновационной деятельности в отраслях социальной сферы. Анализ выполнен на примере такой сферы деятельности, как медицинские услуги.

ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

29 Наби Зиядуллаев, Юлия Кибардина

Поддержка международной деятельности российских банков

Раскрывается мировой опыт государственной поддержки банков в различных странах мира. Обосновываются новые подходы и механизмы, обеспечивающие поддержку международной деятельности национальных банков.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

36 Мария Видолова

Финансовый кризис и его влияние на экономику Болгарии

Анализируется ситуация в банковском секторе Болгарии в связи с финансовым кризисом. Представлены меры, принимаемые руководством страны для стабилизации экономики и обеспечения ее устойчивого развития.

43 Елена Галаева, Юлия Россикова

Заработная плата и социальное страхование в США

Рассматривается опыт США в сфере социального страхования. Приводятся статистические данные о размерах страховых взносов в социальные и медицинские фонды США в 2010–2013 гг.

РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

56 Сергей Крюков, Ольга Патракеева

Система поддержки принятия решений по управлению социально-экономическими процессами в регионе

Предложена имитационная модель региональной социально-экономической системы, построенная на принципах системной динамики. На основе имитационной модели разработана система поддержки принятия решений по управлению социально-экономическими процессами в регионе.

64 Александра Кекконен, Светлана Сигова

Развитие человеческого капитала в регионах Европейского Севера России: угрозы и возможности

Исследуются методические подходы к количественной оценке возможностей и угроз для развития человеческого капитала регионов. Проанализировано состояние человеческого капитала в регионах Европейского Севера России.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ

75 Аркадий Трачук

Инновационная стратегия компании

Раскрывается понятие инновационной стратегии, приводятся мнения специалистов относительно взаимосвязей между корпоративной и инновационной стратегиями компании. Представлена авторская модель инновационной стратегии фирмы.

ОТРАСЛЕВОЙ АНАЛИЗ

84 Андрей Каминский

Газопереработка и газохимия в России: нужна международная кооперация

Сформулированы основные задачи в современной нефтегазохимической отрасли промышленности. Определены ключевые направления развития с перспективой перехода от экспорта сырья к экспорту продукции глубокой переработки.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

88 Наталия Козлова

Управление стоимостью компании с учетом ожиданий на российском рынке капитала

Описан подход к управлению стоимостью компании, функционирующей в рамках динамичного российского рынка капитала. Данный подход, основанный на модели управления стоимостью компаний с учетом ожиданий, способствует быстрой адаптации бизнеса к меняющейся среде благодаря формированию гибкой стратегии.

94 Елена Ермакова, Мария Кузнецова

Роль корпоративного предпринимательства в инновационной активности компании

Обосновывается важность корпоративного предпринимательства для реализации инновационных идей. Разъясняются сущность и характерные черты интрапренерства – важной составляющей инновационной стратегии компании.

ИНВЕСТИЦИИ И ИННОВАЦИИ

102 Владимир Романов

Проектное финансирование в лесопромышленном комплексе

Рассматриваются вопросы, связанные с использованием проектного финансирования российскими лесопромышленными компаниями в условиях ресурсно-сырьевых и финан-

совых ограничений. Намечены пути для дальнейших научных изысканий, способствующих развитию теоретико-методической базы проектного финансирования как фактора устойчивого экономического развития территориально-отраслевых образований.

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

- 106 Надежда Гуськова, Татьяна Салимова, Юлия Палькина**
Стратегическое партнерство в концепциях менеджмента качества и организационного совершенства
Описана эволюция стратегического партнерства во взаимосвязи с менеджментом качества и организационного совершенства. Стратегическое партнерство представляется в качестве важнейшего организационного ресурса, позволяющего достигать ключевых целей развития организаций-партнеров.
- 115 Андрей Колесников, Ирина Лебедева**
Образовательная услуга: оценка социально-педагогической эффективности на основе статистических методов
Рассмотрена сущность понятия «социально-педагогическая эффективность образовательной услуги», определены принципы ее измерения, учитывающие иерархию взаимосвязей объективных и субъективных характеристик качества услуги. Предложены способы получения и анализа соответствующих оценок на основе статистических методов.

ПРЕДПРИЯТИЕ

- 122 Андрей Блинов, Наталья Угрюмова**
Управление изменениями на промышленных предприятиях: современные подходы
Анализируются методы управления организационными изменениями на промышленном предприятии. Формулируются главные задачи менеджмента изменений в контексте инновационного развития производства.
- 130 Артур Курбанов, Радислав Князьнеделин**
Оценка и отбор исполнителей государственного заказа
Приводятся методические приемы, на основе которых осуществляется выбор исполнителей государственного заказа. Дана оценка состояния нормативной базы в данной сфере.

ИНТЕРВЬЮ

- 137 Наричугу Уэмура**
Мицубиси Электрик в России
Японская компания Мицубиси Электрик давно действует на российском рынке. Что следует изменить в российской системе управления и почему руководство корпорации заинтересовано в сотрудничестве с российскими университетами? На эти и другие вопросы ответил один из топ-менеджеров компании – Наричугу Уэмура.
-

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СЕВЕРА РОССИИ: угрозы и возможности



АЛЕКСАНДРА КЕККОНЕН
младший научный сотрудник



СВЕТЛАНА СИГОВА
главный научный сотрудник

Центр бюджетного мониторинга
Петрозаводский государственный университет

185910, Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр-т Ленина, 31
sigova@onego.ru

ключевые слова: человеческий капитал, Европейский Север России, угрозы, возможности

• *Главным элементом управления человеческим капиталом в современных условиях выступает планирование трудовых ресурсов, их количественных и качественных характеристик*

• *Качество человеческого капитала – фактически накопленная совокупность свойств, которая является основой для перехода экономики региона к инновационному развитию*

• *Структурированное описание развития человеческого капитала в регионах Европейского Севера России позволяет наметить пути преодоления актуальных проблем с учетом особенностей каждого субъекта Федерации*

Для обеспечения перехода к инновационной экономике государство должно управлять качеством человеческого капитала, представляющего собой приобретенные знания, навыки, мотивации и энергию, которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Главным элементом управления человеческим капиталом

в современных условиях выступает планирование трудовых ресурсов, их количественных и качественных характеристик. Прежде чем осуществлять планирование, необходимо оценить состояние человеческого капитала через систему показателей, отражающих основные аспекты этого понятия.

Оценка и планирование развития человеческого капитала регионов Ев-

ропейского Севера России¹ особенно важны в силу их социально-экономических и географических факторов. Оценка состояния человеческого капитала позволит понять потенциал развития региона и корректировать принятые решения, нацеленные на обеспечение бескризисного развития экономики в направлении устойчивого роста качества жизни.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Термин «человеческий капитал» рассматривается как важная форма проявления человеческого потенциала в системе рыночных отношений и связан с получением потока доходов благодаря эффективности вложений в развитие профессиональных качеств его носителя [1]. Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом, главный фактор формирования и развития инновационной экономики.

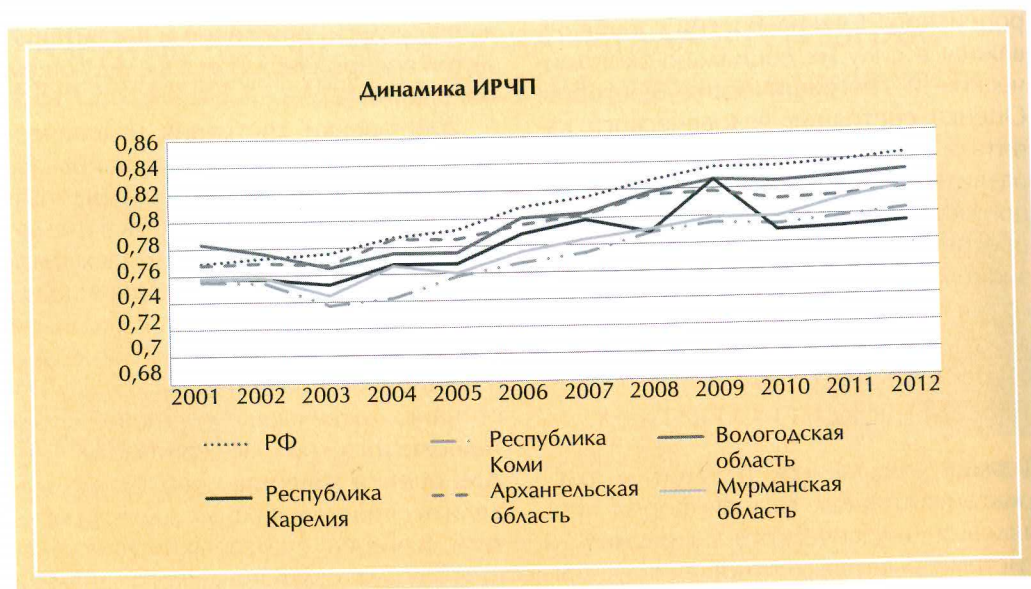
Человеческий капитал полностью подпадает под стандартное определение капитала, выработанное экономической наукой. Основными видами вложений в человека считаются образование, подготовка, охрана здоровья, миграция, поиск информации на рынке труда, рождение и воспитание детей. Образование и подготовка на производстве увеличивают объем человеческого капитала, охрана здоровья продлевает срок его «службы», миграция и поиск информации на рынке труда способствуют повышению цен

за его услуги, рождение и воспитание детей воспроизводят его в следующем поколении [2].

Для оценки состояния человеческого капитала необходимо использовать качественные и количественные характеристики. Под *качеством человеческого капитала* мы понимаем фактически накопленную совокупность свойств, которая является основой для перехода экономики региона к инновационному развитию, к новому состоянию, отвечающему требованиям технологической модернизации [3]. Для оценки качества необходимо выделить свойства, важные для потребителя, измерение которых осуществляется путем статистического анализа данных и экспертного оценивания.

Одним из главных факторов, в первую очередь влияющих на качество человеческого капитала, производительность труда и эффективность, является *уровень образования и профессиональной подготовки*. Традиционно качество человеческого капитала оценивается с использованием интегрального показателя уровня развития человеческого потенциала (индекс человеческого развития), характеризующего качество жизни населения стран и регионов. В рамках данного исследования термин «человеческий капитал» рассматривается как одна из составляющих понятия «человеческий потенциал». Такой показатель, как *индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)*, позволяет оценить состояние человеческого капитала страны или региона, поскольку учитывает следующие важные характеристики: ожидаемую продолжительность жизни, уровень грамотности населения страны, уровень жизни. Динамика ИРЧП в регионах Европейского Севера России представлена на рисунке.

¹ К регионам Европейского Севера относятся Республика Карелия, Республика Коми, Архангельская область, Вологодская область, Мурманская область.



Динамика индекса развития человеческого капитала в регионах Европейского Севера России

Источник: расчеты авторов на основе [4].

Из представленных данных следует, что уровень ИРЧП регионов Европейского Севера России ниже, чем уровень ИРЧП России, хотя наблюдается его положительная динамика.

Критики ИРЧП указывают на недостаточность перечисленных показателей для комплексной оценки качества человеческого капитала страны в целом. Отмечается, что ИРЧП не отражает миграцию, уровень образования населения и компетенций, социальную стратификацию, здоровье населения, изношенность человеческого капитала и др. [5].

На качество человеческого капитала влияет ряд факторов – социальных, экономических, политических. Особенно подчеркивается влияние миграции как основной детерминанты развития человеческого капитала на изменение его качества [6]. Некоторые авторы выделяют факторы, влияющие на величину накопленного

человеческого капитала, и предлагают подход к созданию методики учета его влияния на ряд важнейших экономических показателей [7].

Уровень развития человеческого капитала региона определяется условиями его формирования и показателями, характеризующими его качество. К условиям формирования человеческого капитала региона относятся, в частности, *благополучие населения, образование, занятость и демографический состав* [8]. Применяются различные способы группировки показателей; например, выделяют показатели, характеризующие условия функционирования и результаты функционирования человеческого капитала [9].

Существует ряд исследований по оценке человеческого капитала региона. Так, ресурсы государства предлагается оценивать в соответствии с денежным эквивалентом накопленно-

го человеческого капитала [2]. Уровень человеческого капитала может быть оценен с помощью модифицированной модели экономического роста [10].

Таким образом, в настоящее время нет единого подхода к оценке состояния человеческого капитала.

ОСОБЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СЕВЕРА РОССИИ

Получить информацию о фактически накопленной совокупности свойств человеческого капитала и его качествах можно, анализируя статистические данные социально-экономического развития региона (уровень экономической активности населения, уровень безработицы, миграционный прирост, структура доходов населения, уровень ВРП на душу населения).

Регионы Европейского Севера России расположены в сложной по географическим условиям части Севера, насыщенного природными ресурсами и слабозаселенного, что сближает его с районами сибирского типа. Отличительными особенностями рынков труда Севера России, особенно его арктических территорий, являются *тяжелые условия и дисбаланс в территориальном, половозрастном, профессионально-квалификационном аспектах*. Нестабильная ситуация на рынках труда северных территорий во многом связана с монопрофильным характером экономики (например, ухудшение финансового состояния градообразующих предприятий вызывает не только рост безработицы, но и снижение качества социальной инфраструктуры,

сокращение ресурсных возможностей местных сообществ и регионов в целом, что в конечном счете негативно отражается на качестве жизни населения) [11].

Для регионов Европейского Севера России характерен *высокий уровень экономической активности населения*, превышающий среднероссийское значение. Заработная плата является основным источником дохода трудоспособного населения: в регионах Европейского Севера России доля оплаты труда в структуре денежных доходов населения составляла, например, в 2011 г. более 50% при среднем по России показателе в 40,1% [12]. Доходы населения слабо дифференцированы. Зависимость населения от заработной платы в регионах Европейского Севера России выше, чем в среднем по стране. Ситуация на рынке труда в регионах Европейского Севера усугубляется высокой степенью территориальной дифференциации заработной платы, вызванной различиями в уровне окладов и тарифных ставок в отраслевом разрезе.

Внутрироссийская миграция в регионах Европейского Севера России играет доминирующую роль в общем объеме перемещений – молодые люди выезжают на учебу и лишь не многие из них возвращаются обратно, нередко граждане пенсионного возраста меняют место жительства, выбирая более благоприятные климатические условия. Интенсивность миграционного прироста в последние годы изменилась из-за большего количества мигрантов, которые приезжают «на время», но остаются в регионе на постоянное место жительства.

Одним из признанных способов оценки состояния человеческого по-

тенциала является *денежная оценка накопленного человеческого капитала* [2]. Количественно выразить «отдачу» от инвестиций в человеческий капитал можно с помощью валового регионального продукта (ВРП) на душу населения. В среднем этот показатель для регионов Европейского Севера выше, чем по России. «Отстающими» по данному показателю регионами в последние несколько лет являются Республика Карелия и Вологодская область.

В целом социально-экономическое развитие и состояние человеческого капитала регионов Европейского Севера России ниже, чем общероссийский уровень. Именно это обуславливает необходимость дальнейшего исследования и поиска путей решения существующих проблем.

КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Под воспроизводством человеческого капитала будем понимать совокупность социально-экономических отношений по поводу формирования, сохранения и развития и совершенствования человеческого капитала [13]. Факторы, влияющие на воспроизводство человеческого капитала, можно оценить с точки зрения внутренней и внешней среды.

К *внутренним факторам* можно отнести показатели, отражающие условия формирования человеческого капитала, его состояние – демографический состав населения, уровень образования, показатели качества жизни, инвестиции в человеческий капитал. Данные факторы можно оценить количественно, используя традиционные социально-экономические показатели.

В рамках нашего исследования мы оцениваем главным образом показатели, относящиеся к сфере образования и рынка труда. Образование играет ключевую роль в формировании человеческого капитала в условиях инновационной экономики. В настоящее время серьезная проблема, с которой сталкивается экономика страны, – деградация человеческого капитала в результате перекосов в профессионально-квалификационной структуре занятости [14]. Чтобы избежать дальнейшего обесценивания человеческого капитала в совокупности с неиспользованием полученных знаний, компетенций, необходимо, с одной стороны, обеспечивать работников достойными рабочими местами, а с другой – мотивировать их на поиск работы там, где это необходимо обществу.

К *внешним факторам* воспроизводства человеческого капитала можно отнести две группы показателей, назовем их условно угрозами и возможностями развития человеческого капитала. Под угрозами понимаются факторы, которые могут осложнить достижение цели, под возможностями – факторы, создающие дополнительные благоприятные условия для достижения цели [15]. В качестве цели в рамках исследования будем понимать улучшение состояния человеческого капитала.

Угрозы и возможности, влияющие на качество человеческого капитала региона, можно оценить количественно, выявив соответствующие показатели (табл. 1).

На основе выполненного анализа были сформированы *итоговые показатели угроз и возможностей* для России в целом и для регионов Европейского Севера (табл. 2).

ПОКАЗАТЕЛИ УГРОЗ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА РЕГИОНА

Показатель для оценки	Требуемое значение	Интерпретация
УГРОЗЫ		
<i>Качество жизни</i>		
Коэффициент старения населения	Больше или равно значению по России	10% в мире в 2000 г.; высокий коэффициент старения населения дает дополнительную нагрузку на экономику региона, снижается производительность труда
<i>Качество человеческого капитала</i>		
ИРЧП региона	Больше или равно значению по России	Отражает уровень развития человеческого капитала, в комплексе позволяет понять, в какой именно области угроза больше – в образовании, здоровье или доходах населения
Коэффициент соответствия требуемому уровню образования	1	Формальная мера соответствия «желаемой» структуре образования населения; ситуация, при которой «желаемая» и фактическая структура образования совпадают, оптимальна для экономики страны и региона
<i>Состояние рынка труда региона</i>		
Коэффициент напряженности на рынке труда	Больше или равно значению по России	Отношение числа официально зарегистрированных безработных к заявленной величине потребности в работниках
Уровень безработицы	Больше или равно значению нормы	Отклонение от нормы естественной безработицы создает напряженность на рынке труда, норма составляет 5,5%
Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда	Больше или равно значению по России	Характеризует состояние баланса между спросом и предложением на рынке труда; индикатор рассчитывается как отношение дополнительного предложения работников (выпускники системы профессионального образования) к дополнительному спросу на работников по субъекту
Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда с учетом зарубежной трудовой миграции	Больше или равно значению модифицированного коэффициента напряженности на рынке труда	Характеризует состояние баланса между спросом и предложением на рынке труда; индикатор рассчитывается как отношение дополнительного предложения работников (мигранты, выпускники системы профессионального образования) к дополнительному спросу на работников по субъекту; миграция может стать дополнительной нагрузкой для рынка труда
Трудоустройство по специальности	1	Отношение числа трудоустроившихся по полученной специальности к общему числу трудоустроившихся; показывает эффективность полученного образования
ВОЗМОЖНОСТИ		
<i>Качество человеческого капитала</i>		
Доля кадров высшей научной квалификации в общей численности населения	Больше или равно значению по России	Высокая доля кадров высшей научной квалификации в общей численности населения способствует повышению качества человеческого капитала и выступает в качестве возможности для каждого региона
<i>Качество жизни</i>		
Доля консолидированных расходов региона на образование в федеральном бюджете России	Больше или равно значению по России	Чем выше уровень финансирования образования в регионе, тем больше возможностей для эффективного развития человеческого капитала

Показатель для оценки	Требуемое значение	Интерпретация
Доля консолидированных расходов региона на образование в консолидированном бюджете России	Больше или равно значению по России	Чем выше уровень финансирования образования в регионе, тем больше возможностей для эффективного развития человеческого капитала
Коэффициент Джини	Больше 0, но меньше 1; чем меньше значение, тем лучше	Макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны; чем меньше данный показатель, тем меньше фактическое неравенство населения в регионе
Отношение среднедушевых доходов населения к стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг	Больше или равно значению по России	Показывает уровень доходов населения, возможность для саморазвития
<i>Состояние рынка труда региона</i>		
Индикатор дисбаланса на рынке труда	0	Важнейший индикатор возможности трудоустройства на рынке труда; индикатор рассчитывается как разность между дополнительным спросом и дополнительным предложением на рынке труда
Индикатор дисбаланса на рынке труда с учетом мигрантов	0	Показывает возможности трудоустройства на рынке труда с учетом миграции
Показатели, которые могут быть и угрозой, и возможностью в зависимости от принимаемых значений		
<i>Состояние рынка труда региона</i>		
Относительное сальдо внешней трудовой миграции	Больше или равно 0	Зависит от ситуации в регионе; показывает интенсивность миграционных процессов в регионе; если для региона характерен высокий коэффициент старения населения, то отрицательные значения коэффициента миграционного прироста могут быть интерпретированы как возможность для развития человеческого капитала
Коэффициенты эффективности зарубежной и межрегиональной трудовой миграции	Больше или равно 0	Зависят от ситуации в регионе; позволяют детально проанализировать структуру миграционных потоков и их эффективность для экономики региона
Коэффициент миграционного прироста	Больше или равно 0	В зависимости от темпов роста/выбытия населения в регионе может быть квалифицирован и как угроза, и как возможность
<i>Качество человеческого капитала</i>		
Взвешенный ИРЧП мигрантов	Больше или равно значению ИРСП региона	Совокупный ИРЧП мигрантов может в перспективе оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на общий уровень качества человеческого капитала региона-реципиента

Источник: составлено авторами на основе [16, 17, 18, 19].

ПОКАЗАТЕЛИ УГРОЗ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В РЕГИОНАХ В 2010 г.

	Россия	Рес- публи- ка Ка- релия	Рес- публи- лика Коми	Архан- гель- ская об- ласть	Воло- год- ская об- ласть	Мур- ман- ская об- ласть	
Угрозы	Коэффициент соответствия требуемо- му уровню образования (ВПО)*	0,85	0,69	0,72	0,79	0,76	1,00
	Коэффициент соответствия требуемо- му уровню образования (СПО)*	0,85	1,00	0,70	0,87	0,95	0,80
	Коэффициент соответствия требуемо- му уровню образования (НПО)*	0,37	0,44	0,41	1,00	0,37	0,42
	Коэффициент напряженности на рын- ке труда**	0,79	0,75	0,64	0,63	0,77	0,58
	Уровень безработицы, %***	7,5	9,6	10,3	7,2	7,9	8,9
	Модифицированный коэффициент на- пряженности на рынке труда**	1,66	0,99	1,02	0,79	1,18	0,96
	ИРЧП ***	0,836	0,793	0,825	0,789	0,812	0,799
	Взвешенный ИРЧП стран-доноров*	0,698	0,726	0,718	0,743	0,712	0,706
	Относительное сальдо внешней трудо- вой миграции***	5,71	1,96	1,43	3,26	3,02	3,22
	Коэффициент эффективности межре- гиональной трудовой миграции**	0	-0,23	-0,54	-0,6	-0,05	-0,36
	Коэффициент эффективности зару- бежной трудовой миграции**	0,7	0,32	0,18	0,53	0,5	0,53
	Коэффициенты миграционного прирос- та на 10000 населения**	19	-54	-139	-82	-17	-69
	Возможности	Доля кадров высшей научной квали- фикации в общей численности насе- ления***	0,00074	0,00049	0,00048	0,00012	0,00006
Потребительские расходы домашних хозяйств на образование***		1,3	1	1,2	1,1	1	1,2
Доля консолидированных расходов региона в федеральном бюджете Рос- сии***		3,276	5,273	8,805	9,081	6,372	11,263
Отношение среднедушевых доходов населения к стоимости фиксированно- го набора потребительских товаров и услуг***		1,706	1,434	1,88	1,525	1,384	1,773
Индикатор дисбаланса на рынке тру- да**		400254	2147	5210	6636	3631	5107
Индикатор дисбаланса на рынке труда с учетом мигрантов**		-1 240 547	105	-327	3829	-2840	533

* Расчетное значение.

** Расчеты авторов [17, 18, 19].

*** Данные статистики [12, 20].

Источник: составлено авторами.

Таблица 3

БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ УГРОЗ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАХ В 2010 г.

	Республика Карелия	Республика Коми	Архангельская область	Вологодская область	Мурманская область	
УГРОЗЫ	Коэффициент соответствия требуемому уровню образования (ВПО)	0	0	0	1	
	Коэффициент соответствия требуемому уровню образования (СПО)	1	0	1	1	0
	Коэффициент соответствия требуемому уровню образования (НПО)	1	1	1	1	1
	Коэффициент напряженности на рынке труда	0	0	0	0	0
	Уровень безработицы, %	1	1	1	1	1
	Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда	0	0	0	0	0
	ИРЧП	0	0	0	0	0
	Взвешенный ИРЧП стран-доноров	1	1	1	1	1
	Относительное сальдо внешней трудовой миграции	1	1	1	1	1
	Коэффициент эффективности межрегиональной трудовой миграции	1	1	1	1	1
	Коэффициент эффективности зарубежной трудовой миграции	0	0	0	0	0
	Коэффициенты миграционного прироста на 10000 населения	1	1	1	1	1
	Сумма угроз	7	6	7	7	7
	ВОЗМОЖНОСТИ	Доля кадров высшей научной квалификации в общей численности населения	0	0	0	0
Потребительские расходы домашних хозяйств на образование		0	0	0	0	0
Доля консолидированных расходов региона в федеральном бюджете России		1	1	1	1	1
Отношение среднедушевых доходов населения к стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг		0	1	0	0	1
Индикатор дисбаланса на рынке труда		1	1	1	1	1
Индикатор дисбаланса на рынке труда с учетом мигрантов		1	0	1	0	1
Сумма возможностей		3	3	3	2	4

Источник: составлено авторами.

Полученные результаты позволяют дать структурированное описание развития человеческого капитала в регионах Европейского Севера Рос-

сии и на этой основе наметить пути преодоления проблем с учетом особенностей каждого субъекта Федерации.

Для оценки возможностей развития человеческого капитала в регионах Европейского Севера с точки зрения наличия возможностей и угроз была использована балльная система оценки. Так, в случае наличия угрозы или возможности присваивался 1 балл, в случае отсутствия угрозы или возможности присваивается 0 баллов. Критерием оценки наличия возможности или угрозы является соответствие/несоответствие средним значениям по России.

Результат *балльной оценки угроз и возможностей* развитию человеческого капитала в регионах представлен в табл. 3.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Для регионов Европейского Севера России характерно наличие значительного числа угроз и меньшего количества возможностей. Органам государственной власти необходимо обратить внимание на такие характеристики развития человеческого капитала, как миграция, уровень образования населения, а также на проблемы рынка труда. Следует учитывать, что увеличение расходов на образование и создание рабочих мест позволит влиять на качество человеческого капитала в кратко- и среднесрочной перспективе через систему профессионального образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нуреев Р.М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // <http://rustem-nureev.ru/wp-content/uploads/2011/01/333.pdf>
2. Капелюшников Р. Сколько стоит человеческий капитал? // Служба занятости. – 2013. – № 1.
3. Сагдеева Л.С. Качество человеческого капитала как фактор социально-экономического развития региона: автореф. дисс. на соиск. учен. степ. к.э.н. – М., 2012.

4. Терехов А. Ю., Серова Л. М., Гуртов В. А. Прогнозирование индекса развития человеческого потенциала по субъектам Российской Федерации. Спрос и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России // Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). – Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009.

5. Градировский С. Человеческое развитие – вызов России // В сб.: «Человеческий капитал России и стран Центральной Азии: состояние и прогнозы». – М.: «Мыслящая Россия» в новых независимых государствах, 2009.

6. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? – Воронеж: ЦИРЭ, 2005.

7. Питухин Е.А., Яковлева А.А. Влияние человеческого капитала на производительность труда в секторах экономики, соответствующих приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – № 1.

8. Кекконен А.Л., Сигова С.В. Планирование потребности в кадрах как основной элемент управления человеческим капиталом в условиях модернизации экономики // В кн.: «Социально-экономические проблемы модернизации современного общества» / Под общ. ред. Н.Ф. Газизуллина, В.В. Ложко. – СПб.: НПК «Рост», 2011.

9. Лосева О.В. Автоматизированная информационная система для оценки регионального человеческого капитала // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2010. – № 18 (22).

10. Комарова А.В., Павшук О.В. Оценка вклада человеческого капитала в экономический рост регионов России (на основе модели Мэнкью-Ромера-Уэйла) // Региональная и международная экономика. – 2007. – Т. 7. – Вып. 3.

11. Корчак Е.А. Благополучие северных и Арктических регионов России // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3.

12. <http://www.gks.ru>
13. Святодух Е.А. Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования и российские реалии // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – № 44. – Т.18.
14. Буланов В.С. Труд, как фактор социально-экономического развития. – М.: Изд-во РАГС, 2007.
15. Cambridge business English dictionary & thesaurus. – Cambridge: Cambridge University Press, 2012.
16. Капелюшников Р. Естественная норма безработицы стала ниже // Эксперт. – 2013. – № 5 (837).
17. Парикова Н.В., Сигова С.В. Влияние зарубежной трудовой миграции // Служба занятости. – 2012. – № 1.
18. Питухин Е.А., Сережина М.А. Индикаторы эффективности процессов трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России // Сб. докладов Девятой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). – Кн. III. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012.
19. Сигова С. В. Повышение сбалансированности российского рынка труда // Социальная политика и социальное партнерство. – 2010. – № 5.
20. Регионы России / Социально-экономические показатели, 2011 // Стат. сб. – М.: Росстат, 2011.

Экономическо-управленческие специальности не теряют своей популярности

Несмотря на то что число бюджетных мест по экономике и управлению в 2013 г. сократилось почти на 20%, а по техническим и медицинским направлениям выросло более чем на 5% (по образованию и педагогике – более чем на 6%), российский абитуриент определенно хочет стать менеджером. Самый высокий конкурс – на специальности «Экономическая безопасность», «Управление персоналом» и «Торговое дело» (41, 37 и 31 заявление на место соответственно). Из крупных специальностей в лидерах также «Государственное и муниципальное управление» (2181 бюджетное место, 28 заявлений на место), «Менеджмент» (7986 мест, 24 заявления), «Реклама и связи с общественностью» (1051 место, 23 заявления) и, конечно, «Экономика» (10 311 мест, 21 заявление). Единственная специальность в топ-10, резко выделяющаяся из этого ряда своей «негуманитарностью» – «Медицинская биохимия», на нее было отведено всего 280 бюджетных мест.

Что касается иностранных студентов очной формы обучения, то они, напротив, предпочитают инженерно-технические специальности. Второе и третье места делают «Медицина» и «Экономика и управление».

(Источник: <http://www.forbes.ru>)