

Пасовец Юлия Михайловна
Курский государственный университет,
г. Курск, Российская Федерация
yulia_pasovets@mail.ru

Факторы капитализации человеческого потенциала в российских регионах⁴¹

Аннотация. В работе дается трактовка процесса реализации человеческого потенциала как его капитализации, обосновывается необходимость выявления факторов влияния на этот процесс в условиях неравномерного регионального развития. Отмечаются ключевые факторы капитализации человеческого потенциала в российских регионах, связанные с совершенствованием системы управления социальным развитием территории, повышением эффективности использования её трудовых ресурсов.

Ключевые слова: человеческий потенциал; человеческий капитал; трудовой потенциал; мотивация труда; предпринимательская активность; регион

Pasovets Yuliya Mikhailovna
Kursk State University,
Kursk, Russian Federation
yulia_pasovets@mail.ru

Factors of human potential capitalization in russian regions⁴²

Abstract. The paper gives an interpretation of human potential realization as its capitalization, substantiates the need to identify factors of influence on this process in conditions of uneven regional development. The key factors of human potential capitalization in the Russian regions are noted. Some of them relate to the improvement of managing the social development of the territory and increasing the efficiency of its labor resources use.

Keywords: human potential; human capital; labor potential; labor motivation; entrepreneurial activity; region

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью определения ключевых источников и ресурсов дальнейшей поступательной динамики современного российского общества и его регионов, преодоления накопившихся социальных проблем и реализации новых целей развития. Вместе с тем в сложившихся условиях проявляется нерешенность проблемы капитализации такого актива социально-экономического развития страны, как человеческий потенциал. В этом контексте становится востребованным поиск ответа на вопрос об основных факторах его эффективного использования, имеющих социальную природу.

⁴¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект «Социокультурные основания стратегического планирования развития российского макрорегиона (на примере Центрального Черноземья)» № 18-011-00739.

⁴² The work was supported by Russian Foundation for Basic Research (RFBR), research project «Sociocultural bases of strategic planning of development of the Russian macroregion (on the example of the Central Black Earth)» № 18-011-00739).

Наряду с этим на современном этапе эволюции российского общества продолжает сохраняться существенное социально-экономическое внешнее и внутреннее неравенство регионов, которое актуализирует потребность в дифференцированном подходе к решению вопроса о значимых факторах капитализации человеческого потенциала территорий. Активизация развития отдельного региона и муниципалитета как точки экономического роста предполагает определение возможностей и ограничений для реализации сформированного человеческого потенциала.

К настоящему моменту проблематика изучения человеческого потенциала составляет одно из центральных направлений социально-экономического и гуманитарного знания, в рамках которого формируются различные подходы к трактовке сущности, содержания и структуры этого феномена, его соотношения с человеческим капиталом. Не останавливаясь в данной работе на определении рассматриваемого понятия, отметим некоторые его дефиниции, разработанные другими авторами и представляющие интерес для раскрытия специфики феномена. Так, по Т. И. Заславской, человеческий потенциал общества предстает как «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами» [Заславская, 2005: 10]. Дж. Коулман отмечает, что человеческий капитал образуется посредством внутренней трансформации индивидов, обусловленной формированием у них навыков и развитием способностей, которые позволяют действовать иным образом; по сути он представляет собой совокупность знаний и навыков индивида [Коулман, 2001: 126]. Применительно к молодежи человеческий потенциал определяется как её способность и готовность действовать, согласно принятым в обществе нормам и определенным паттернам ценностей; при этом ключевое значение имеет способность правильно оценить ресурсы, использовать и понять личностные и социальные последствия такого применения [Бабинцев, Ушамирская, Ушамирский, 2017: 67–68].

В этом контексте следует разграничивать процессы формирования, развития человеческого потенциала и его реализации. В первом случае речь идет о накоплении и аккумуляции ресурсов, их представленности как состояния некоторых возможностей, когда уместнее говорить о собственно человеческом потенциале. При этом в качестве его составляющих или ресурсов зачастую рассматриваются здоровье, познавательные способности и мотивация, образованность и профессиональная компетентность, предпринимательская активность и др.; выделяются их количественные и качественные характеристики. Во втором случае проявляется использование имеющихся ресурсов, которое связано с трансформацией человеческого потенциала в капитал. Капитализация возможностей в реальные достижения и результаты происходит при определенных условиях, обуславливающих специфику этого процесса. Одним из ключевых аспектов реализации человеческого

потенциала в сфере социально-трудовых отношений выступает применение в процессе производства накопленных работником знаний и компетенций, что способствует повышению качества его трудовой деятельности. В этом плане можно согласиться с мнением ряда исследователей о том, что носителем человеческого капитала являются только занятые в экономике как субъекты экономической деятельности, когда вложенные в них инвестиции начинают работать и приносить прибыль, их способности, знания и компетенции, ценности и культура находят применение в производственной деятельности.

Применительно к капитализации человеческого потенциала уместно говорить об эффективности применения накопленных ресурсов и необходимости поиска и установления критериев её оценки, принятия во внимание их объективной и субъективной природы. Здесь отметим, что определяя объективные показатели для оценки развития человеческого капитала, О. И. Иванов называет среди них группу индикаторов, выявляющих эффективность, действенность накопленного и используемого человеческого капитала. В содержательном плане эти показатели отражают фактическое участие носителей этого капитала (его субъектов) в различных сферах общественного производства и характеризуют продуктивность такого участия [Иванов, 2015: 33–34].

Как показывает анализ научной литературы, в большинстве работ уделяется внимание или характеристике факторов, влияющих только на формирование человеческого потенциала, или эти факторы рассматриваются без конкретизации их воздействия на его формирование или реализацию. По Т. И. Заславской, среди факторов, определяющих уровень и динамику человеческого потенциала в условиях социальной трансформации – особенности национальной культуры, типы преобладающих технологий, степень интеллектуализации труда, уровень развития науки и образования, качество жизни граждан, богатство и насыщенность их образа жизни [Заславская, 2005: 10].

Полагаю, что представляется целесообразным говорить о разном влиянии отдельных факторов на процессы накопления человеческого потенциала и его капитализации. Для большинства российских регионов характерны, с одной стороны, продолжающаяся депопуляция населения, с другой – возрастающая урбанизация, связанная с концентрацией производства и трудовых ресурсов вокруг крупнейших городов региона и обострением проблем безработицы и труднодоступности инфраструктуры для сельского населения. При этом депопуляция населения оказывает большее влияние на формирование человеческого потенциала российских регионов, а урбанизация – на его реализацию.

Говоря о ключевых препятствиях капитализации человеческого потенциала в современном российском обществе в региональном измерении, российские исследователи зачастую называют следующие проблемы:

– существенный разрыв в доходах разных имущественных групп, низкий уровень жизни значительного числа населения и связанный с ним дефицит ресурсов для воспроизводства человеческого потенциала;

– пространственная асимметрия социально-экономического развития российских регионов между собой, городских и сельских территорий внутри отдельных регионов;

– невысокая эффективность местного самоуправления, недооценка особенностей человеческого потенциала муниципалитетов в региональных программах развития и другие трудности [Лапин, 2016; Беляева, 2014, 2018; Калачикова, Будилова, 2018; Проблемы социокультурной модернизации регионов России, 2013].

В этом плане проявляется зависимость специфики реализации человеческого потенциала от региональных и местных условий. В ситуации сохранения поляризованного регионального развития и низкой вероятности нивелирования этой асимметрии в ближайшей перспективе возрастает необходимость дифференцированного подхода к учету ресурсов каждой территории и условий их использования. В этом контексте на первый план для регионального и муниципального развития выходят задачи эффективного применения имеющегося человеческого потенциала, а не его формирования.

К числу значимых факторов капитализации человеческого потенциала в российских регионах можно отнести:

– внедрение новых форм управления социальным развитием территорий, связанных с активизацией институтов саморазвития и самоуправления, и принципов проектно-целевого управления ресурсами, разработку стратегий и программ социально-экономического развития регионов и муниципалитетов с учетом количественных и качественных характеристик их человеческого потенциала, определения зон ответственности органов власти разного уровня;

– повышение эффективности использования располагаемых ресурсов, в том числе регулирование спроса и предложения специалистов определенного профиля и уровня квалификации на региональном рынке труда, развитие продуктивного использования накопленного образовательно-профессионального потенциала населения в трудовой деятельности, повышение уровня информированности населения об имеющихся возможностях и др. В эту группу факторов входит и формирование системы мотивации труда на предприятиях и в организациях территории, способствующей росту его производительности и качества.

Также можно отметить, что на данном этапе пространственной асимметрии российского общества будет продуктивным наращивание конкурентоспособных ресурсов региона, обеспечивающих его преимущество как институциональной среды для реализации человеческого потенциала.

Здесь остановимся на одном из названных аспектов капитализации человеческого потенциала, связанном с эффективным применением имеющихся ресурсов в регионе. Рассмотрим его на примере предпринимательской активности населения Курской области, когда при немногочисленности категории «потенциальных предпринимателей» возникает потребность создавать условия для реализации такой «ограниченной» предпринимательской инициативы.

С этой целью обратимся к результатам двух опросов, проведенных нами на территории Курской области в 2018 г. на основе типовой программы и методики «Социокультурный портрет региона России» (модификация – 2015 г.):

– опроса населения всего региона; общее количество опрошенных в этом опросе составило 550 человек;

– опроса населения двух городских муниципальных образований: города Курчатова Курчатовского района Курской области как уникального социокультурного и инновационного центра с градообразующей ролью Курской атомной электростанцией и города Курска как типичного областного центра макрорегиона Центрального Черноземья; общий объем выборочной совокупности исследования составил 292 человека.

На протяжении 2000-х годов в регионе расширялся частный сектор экономики, отмечалось постепенное увеличение численности предпринимателей и лиц, ведущих индивидуальную трудовую деятельность. Однако до настоящего времени трудовые предпочтения большинства курян характеризуется патерналистскими установками, связанными с желанием работать в основном на государственных и муниципальных предприятиях, намного реже в акционерных обществах с участием государства.

В этом плане понятным становится предпочтение большинством респондентов работы, обеспечивающей некоторую гарантированность от необоснованного увольнения, уверенность в завтрашнем дне, но небольшие доходы. Так, более половины (57,9 %) опрошенных курян предпочли бы *«небольшой, но твердый заработок»*, при этом для 49,5 % из них при таком выборе важным становится уверенность в завтрашнем дне. Некоторые из опрошенных (5,3 %) хотят *«иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу»* (см. Табл.).

Для пятой части респондентов важны материальные выгоды работы: они хотели бы *«много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее»*. Каждый десятый житель области предпочел бы организовать собственный бизнес (*«иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск»*). Только некоторые из опрошенных затруднились или отказались дать ответ на этот вопрос.

Таблица. Предпочтения населения региона и городов в выборе работы, в %

Варианты ответов	город Курск	город Курчатов	Курская область
Иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне	44,3	52,5	49,5
Иметь пусть небольшой, но твердый заработок	9,9	11,2	8,4
Много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее	21,7	8,8	18,7
Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск	13,7	7,5	12,2
Иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу	5,2	10,0	5,3
Не знаю	4,2	6,2	5,3
Отказ от ответа	0,9	3,8	0,6

Оценивая трудовые предпочтения курян, можно говорить о наличии у третьей части населения (30,9 %) рыночной мотивации трудовой деятельности, связанной с желанием получать высокие доходы без гарантий на будущее и созданием собственного бизнеса. Вместе с тем для половины (57,9 %) курян особое значение имеют социальные гарантии и стабильность заработка даже при условии его низкого размера.

Обращаясь к данным опроса по рассматриваемым городским округам, отметим, что у населения г. Курска и г. Курчатова стремление к самозанятости и предпринимательской деятельности, к сожалению, не находит массовой поддержки. Так, более половины жителей г. Курска (54,2 %) и г. Курчатова (63,7 %) выбирают нерыночные мотивы труда. При этом среди населения г. Курчатова значительно меньше тех, кто предпочитает собственный бизнес по сравнению с другими видами занятости (см. Табл.).

Тем самым только около десятой части населения выражают стремление к предпринимательской деятельности. С учетом этого актуальной задачей социально-экономического управления территориями становится создание условий для реализации этой предпринимательской инициативы в практической деятельности.

Как показывают результаты фокус-группы, проведенной нами с предпринимателями в 2018 г., одним из направлений решения этой задачи должно стать повышение эффективности использования системы государственной поддержки малого и среднего бизнеса в регионе. По мнению представителей регионального бизнес-сообщества, следует принять ряд практических мер по развитию информационного и маркетингового сопровождения государственных программ поддержки предпринимателей. К их числу относятся активное использование цифровых технологий, развитие дизайна проектов, развитие online-рекламы:

– «Они у нас есть, есть бюджеты [государственной поддержки малого и среднего бизнеса], я бы не сказала, что они маленькие. Все плачутся, что маленькие бюджеты, я бы так не сказала. Я считаю, что нужно их просто более эффективно использовать, оптимизировать, вот. <...> Да, оптимизировать. То есть больше может быть вкладывать там не в offline-рекламу, а в online-рекламу. Больше уделять

времени, ну, я еще раз говорю дизайну, потому что мы работаем с новым поколением Z, с молодежью, у них свои особенности восприятия информации, у них особый, ну, как бы. Они хотят видеть красивую картинку, им нужны, ну, печально – непечально, но поверхностная информация» (28 лет, жен., с/х потреб. кооп., мол. общ. орг.).

В качестве успешного проекта в этой сфере был назван проект «Деловой Курск», реализуемый при поддержке Курского городского собрания:

– «И этот проект призван, как раз таки, отражать все деловые мероприятия и события, которые проходят в нашем городе. Там можно бесплатно размещаться, размещать свой анонс, и как бы люди видят, посещают мероприятия и т.д.» (33 года, жен., гендиректор ООО, эксперт. сов.);

– «Вот мы пытаемся на сайте «Деловой Курск» это очень коротко совместить, у нас есть блок «Афиша деловых мероприятий», по календарю прям коротко, и есть блок про все общественные организации и все комитеты, которые занимаются поддержкой делового сообщества» (28 лет, жен., с/х потреб. кооп., мол. общ. орг.).

В результате этого, по мнению курских предпринимателей, возможна оптимизация использования ресурсов, в том числе финансовых средств, в рамках реализации государственных программ поддержки предпринимателей. Обращает на себя внимание бюджетность этих мер, доступность для широкого применения и возможности для относительно быстрого внедрения в практику.

В заключении можно сделать ряд выводов. В отношении динамики человеческого потенциала следует разграничивать процесс его формирования, развития, в ходе которого осуществляются накопление, аккумуляция ресурсов, и его результатом выступает человеческий потенциал как состояние некоторых возможностей, и процесс его капитализации, связанный с использованием накопленных ресурсов. Последнее предполагает трансформацию человеческого потенциала в капитал.

В современных условиях сохранение существенного социально-экономического неравенства и социокультурной дифференциации российских территорий выступает одним из значимых препятствий капитализации человеческого потенциала в регионах, обуславливая зависимость этого процесса от региональных и местных условий. В этой ситуации при разработке стратегий и программ социально-экономического развития регионов и муниципалитетов усиливается роль дифференцированного подхода к учету ресурсов каждой территории и условий их использования.

Ключевыми факторами капитализации человеческого потенциала в российских регионах выступают совершенствование системы управления социальным развитием территории и повышение эффективности использования располагаемых ресурсов, прежде всего трудовых. Как показывают результаты эмпирического исследования, обращение к социологическим опросам целевых групп позволяет определить возможности более эффективной реализации имеющихся ресурсов, применения в этих

целях бюджетных и доступных мер, что необходимо более широко использовать в практике социального управления.

Библиографический список

Бабинцев В. П., Ушамирская Г. Ф., Ушамирский А. Э. Человеческий потенциал молодежи: противоречия формирования и реализации в российском социуме // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12. № 6. С. 65–74. DOI: 10.22394/2071–2367–2017–12–6–65–74.

Беляева Л. А. Преодоление напряжений социального пространства – путь к консолидации общества // Философские науки. 2014. № 6. С. 8–21.

Беляева Л. А. Социальные дистанции как характеристика социального пространства современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2018. № 1. С. 58–72.

Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.

Иванов О. И. Человеческий капитал в социальном пространстве // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2015. № 4 (49). С. 25–38.

Калачикова О. Н., Будилов А. П. Отток молодежи из сельской местности: мотивы и возможности регулирования [Электронный ресурс] // Социальное пространство. 2018. № 3 (15). DOI: 10.15838/sa.2018.3.15.1 (дата обращения: 27.03.2020).

Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122–139.

Лапин Н. И. Атлас модернизации России и её регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы: коллективный научный труд. М.: Изд-во «Весь Мир», 2016. 360 с. ISBN 978–5–7777–0664–5.

Проблемы социокультурной модернизации регионов России / сост., общ. ред. Н. И. Лапин, Л. А. Беляева; Институт философии РАН. М.: Academia, 2013. 416 с. ISBN 978–5–87444–367–2.