

можно судить о возможных потребностях в человеческих ресурсах на предприятиях в данном регионе.

Применение этой методики позволит не только осуществить эффективное прогнозирование количественных потребностей в человеческих ресурсах региональной социально-экономической системы, но и даст возможность обоснованно прогнозировать качественные характеристики необходимых человеческих ресурсов. Следовательно, вышеприведенный прогноз развития количественных показателей может быть ориентиром деятельности для высших и среднепрофессиональных учебных заведений, центров занятости, кадровых агентств и кадровых служб предприятия при разработке их стратегических планов.

Литература

1. Гусаров В.М. Статистика : учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
2. Основные показатели прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2013 года. URL : [http:// www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru).
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., пераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2006.
4. Российский статистический ежегодник. 2010: сб. ст. М. : Росстат, 2009.
5. Сидунова Г.И. Кадровая политика региона: инновационный подход. М. : Высш. шк., 2003.
6. Статистическое обозрение. Волгоградская область. 2009. Волгоград: Волгоградстат, 2010.

Prognostication of human resources needs in the Volgograd region

Based on the example of the Volgograd region, there are considered the variants of prognostication of the region's human resources needs. There is suggested the variant for finding out the region's human resources needs on the basis of the receptivity factor calculation in separate types of economic activity of the industrial production.

Key words: *prognostication, human resources, receptivity factor, magnitude of human resources receptivity, region.*

Г.С. ХАФИЗОВА
(Казань)

КАТЕГОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Анализируются место и роль накопления и потребления человеческого капитала в рыночной экономике с позиций их многофакторности и взаимосвязи с процессами экономического развития, ориентированного на инновации. Рассматриваются категория человеческого капитала как объекта накопления и потребления и его эволюция, факторы конкурентоспособности человеческого капитала как объекта потребления.

Ключевые слова: *человеческий капитал, накопление и потребление, конкурентоспособность страны.*

Современные авторы в процессе анализа методологических оснований при формулировании определений человеческого капитала выделяют четыре главных подхода:

- атрибутивный – человеческий капитал понимается как атрибуты, присущие индивиду;
- генетико-исторический – при определении категории человеческого капитал прежде всего характеризует особенности его исторической и социальной форм проявления;
- воспроизводственный – предполагает характеристику изучаемого явления путем определения особых признаков и свойств у данного явления в процессе его воспроизводственного движения;
- функционально-целевой – человеческий капитал характеризуется с позиций его роли и функций в социально-экономическом развитии [1].

На современном этапе развития инновационной экономики основной акцент постепенно переносится с накопления воспроизводимых человеком материальных активов на формирование и развитие самого работника. Происходит своеобразная смена приоритетов, которая характеризует переход к качественно иному типу экономического развития, основанному на создании, воспроизводстве и потреблении человеческого капитала.

Актуализируя тему исследования, можно с уверенностью констатировать, что такие категории, как человеческий капитал, его накопление и потребление, интеллектуальные богатства общества, становятся политическими

понятиями. Масштабность и устойчивость накопления и эффективного потребления человеческого капитала превратились в решающий фактор обеспечения экономического роста, повышения конкурентоспособности страны.

На настоящий момент проблемы изучения человеческого капитала как фактора экономического развития находят отражение в развитии его проблематики как категории накопления. В то же время экономическая наука достаточно редко выносит на обсуждение процессы реализации накопленных ресурсов человеческого капитала, ограничиваясь изучением теории эффективности потребления его на уровне предприятия.

Под инновационным человеческим капиталом, появившимся в экономической литературе относительно недавно, понимаются специалисты в области технических и естественных наук, людей, обладающих предпринимательскими способностями [2]. Свойство инновационности в отношении человеческого капитала означает не только высокий уровень образованности, опыта и навыков, но и способность генерировать, а также воспринимать инновации.

Традиционный человеческий капитал консервативен в своем поведении в процессах общественного воспроизводства и получения новых знаний. Таким человеческим капиталом инновации слабо воспринимаются, присутствует невозможность внедрения в практику фундаментальных научных достижений. Поведение человека все больше ориентировано не на саморазвитие, увеличение уровня образования и квалификации и распространение инноваций, а на получение ресурсной ренты.

Неэффективный человеческий капитал присутствует в экономике при перемещении страны в другую экономическую и политическую систему, при резком переходе на другой, значительно более высокий технологический уровень. Это означает, что накопленный человеческий капитал не пригоден для решения новых задач более сложного уровня, старый человеческий капитал становится тормозом в развитии. Следовательно, нужны новые дополнительные инвестиции для его модификации и развития.

Этапы в эволюции человеческого капитала позволяют выделить основные предпосылки, способствующие и ограничивающие процессы развития свойства инновационности человеческого капитала в экономике. Эти выводы актуальны в первую очередь вследствие того, что интенсивность новаторской и творческой сторон человеческого капитала опреде-

ляет динамику научно-технического прогресса в обществе [2].

Накопление человеческого капитала должно происходить как постоянный процесс приращения его стоимости в процессе производственной деятельности; развитие специфических особенностей, навыков и способностей, повышение профессионального уровня, отражающего возможность дальнейшего возврата вложенных средств.

Даже на уровне отдельного предприятия успех определяется не столько численностью персонала, сколько его способностями к созданию новых изделий или услуг, гибкой реакцией на изменения рыночной ситуации.

Отличительное свойство человеческого капитала заключается в том, что материал, состоящий из объектов окружающей среды, он перерабатывает, используя уже накопленные знания.

Процессы накопления сопровождают человеческий капитал на протяжении всего периода его функционирования, последние годы характеризуются стремительным ростом инвестиций в человека. Накопление человеческого капитала как стоимостной категории означает увеличение стоимости создания и поддержания на определенном уровне специальных качеств рабочей силы наемных работников за счет затрат работодателя, собственника средств производства. Однако на сегодняшний момент трактовку категории «накопление человеческого капитала» нельзя признать однозначной [3; 4; 5].

На наш взгляд, целесообразно дополнить существующие подходы к определению человеческого капитала, сделав акцент на необходимости разграничения понятий «формирование» и «накопление» человеческого капитала. Формирование человеческого капитала происходит за счет инвестиций в способности человека, причем характер таких инвестиций не всегда приобретает денежную форму. Это могут быть затраты времени, труда. Процессы формирования человеческого капитала происходят еще до начала трудовой деятельности человека. Характер и формы инвестиций в развитие человеческого капитала обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

Накопление же человеческого капитала может наблюдаться, на наш взгляд, только в производстве в отношении уже сформированного человеческого капитала, здесь происходят постоянный процесс приращения его стоимости, развитие навыков и способностей, повышение профессионального уровня. Следует

отметить, что не всякое вложение в человеческий капитал является накоплением, поскольку не всегда соблюдается критерий экономической целесообразности, отражающий возможность дальнейшего возврата вложенных средств и времени.

Таким образом, накопление человеческого капитала – постоянный процесс приращения стоимости человеческого капитала в процессе производственной деятельности, развитие качеств, навыков и способностей, повышение профессионального уровня при соблюдении критерия экономической целесообразности, отражающего возможность дальнейшего возврата вложенных средств. В данном определении мы попытались отразить две стороны, характеризующие процессы накопления, – затратную и доходную. Затраты на его обучение, подготовку и переподготовку, самообразование, здравоохранение и рыночную мобильность, с доходной позиции, как процесс увеличения рыночной ценности человеческого капитала.

Целесообразно выделить две группы факторов рыночного влияния на процессы накопления человеческого капитала. Первая связана с положительным влиянием, она выступает той системой рыночных факторов, которые способствуют накопительным процессам, вторая отрицательная, оказывает обратное влияние на накопления.

Потребление следует рассматривать в трех аспектах:

- общественное потребление человеческого капитала, в результате которого создается новый массив общественного богатства, развиваются отрасли экономики, растет уровень жизни, ВВП страны;

- потребление человеческого капитала на уровне предприятия, выступающее как результат создания продуктов, услуг, получение значимого экономического или социального эффекта; размеры потребностей в человеческом капитале со стороны предприятий диктуются необходимостью удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах;

- личное потребление человеческого капитала, представляющее в форме использования знаний, опыта, качеств самим индивидуумом.

Именно уровень качеств и способностей формирует конкурентоспособность человеческого капитала и является основным фактором научно-технических нововведений. При этом можно выделить три уровня исследования проблем конкурентоспособности общественной, коллективной (предприятие), индивидуальной.

Индивидуальная конкурентоспособность человеческого капитала проявляется в уровне образованности, профессиональной грамотности, характеристиках здоровья, уровне культуры человека, способностях и талантах. Как рыночная категория конкурентоспособность индивидуального человеческого капитала отражает конъюнктуру спроса и предложения на человеческий капитал определенного качества и характеризует то, насколько возраст, профессионализм, квалификация, физиологические характеристики индивида соответствуют современным потребностям работодателя.

На уровне отдельного предприятия формируется конкурентоспособность человеческого капитала коллектива, которая характеризуется совокупностью качественных параметров (уровнем знаний, умений, навыков, личностных характеристик коллектива, креативности мышления, инновационной и информационной активностью и др.), позволяющих использовать персонал фирмы с целью создания продукта.

На макроуровне экономики рассматривается конкурентоспособность человеческого капитала общественного, показателями которой выступают уровень образования, здравоохранения, культуры, показатели физического развития, демографические, уровень развития национального инновационного производства и т.д. Конкурентоспособность человеческого капитала предприятия непосредственно зависит от конкурентоспособности индивидуальных человеческих капиталов, в него входящих, а человеческий капитал общественный (национальный), соответственно, складывается из человеческого капитала коллективов предприятий национальной экономики.

Литература

1. Человеческий капитал современного российского села : кол. моногр. / под ред. А.А. Хагурова и З.Т. Голенковой. М. : ИС РАН, 2006.
2. Агабеков С.И. Инновационный человеческий капитал и эволюция социально-инновационной структуры России: дис.... канд. экон. наук. М., 2003.
3. Горбунова С.В. Теоретические основы накопления человеческого капитала // Европейская наука 21 века: стратегия и перспективы развития : сб. докл. 2-й Междунар. науч.-практ. конф. Белгород : ООО «Руснаучкнига» совм. с изд. «Наука и образование» (Днепропетровск, Украина), Publishing House Education and Science s.r.o. (Прага, Чехия) и ТООО «Уралнаучкнига» (Уральск, Казахстан), 2006.

4. Камалтдинова Р.М. Человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций // Экономические науки. 2008. №5.

5. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий // Управление персоналом. 2009. № 3.

Categories of human capital and their relations

There is analyzed the place and role of accumulation and consumption of human capital in market economy from the positions of its multiple-factor nature and interrelations with the processes of the economic development oriented at innovations. There is considered the category of human capital as the object of accumulation and consumption and its evolution. There are revealed the factors of competitiveness of human capital as the object of consumption.

Key words: *human capital, accumulation and consumption, competitiveness of the country.*

И.А. СИДУНОВ
(Волгоград)

УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Доказывается, что для расчета конкурентоспособности фирмы можно использовать метод экспертной оценки и графического построения области совокупного потенциала фирмы. Результат графического анализа – определение потенциала любой фирмы как площади, определенной границами «частных» потенциалов, выбранных для анализа. На основе оценки общего и частных потенциалов, используя математические формулы, можно получить качественные и количественные показатели, определяющие конкурентоспособность выбранной социально-экономической системы.

Ключевые слова: *конкурентоспособность социально-экономической системы, потенциал, оценка конкурентоспособности, экономический потенциал, социально-экономическая система.*

Конкурентоспособность социально-экономической системы – залог успеха на рынке. Усиливающаяся конкурентная борьба сре-

ди субъектов экономики за улучшение своих социально-экономических позиций ставит перед производителями товаров и услуг задачи по выработке новых механизмов, направленных на управление конкурентоспособностью организации. Сущность управления конкурентоспособностью социально-экономической системы реализуется через управление отдельными конкурентными преимуществами и факторами конкурентоспособности.

Под управлением конкурентоспособностью социально-экономической системы необходимо понимать непрерывный процесс целенаправленного воздействия на бизнес-процессы, способствующие формированию и повышению конкурентных позиций в условиях рынка. Следовательно, управление конкурентоспособностью социально-экономической системы – это всегда выработка целенаправленного поведения управляемого объекта, которое должно представлять собой результат управленческого воздействия. Следовательно, целенаправленное поведение управляемого объекта по достижению конкурентоспособности выступает и целью, и результатом управления.

«Конкурентоспособность не является имманентным качеством фирмы» [1, с. 201]. Следовательно, конкурентоспособность – это относительное понятие. Оценка степени конкурентоспособности, т.е. выявление характера конкурентного преимущества социально-экономической системы по сравнению с другой системой, заключается в первую очередь в выборе лидера в области страны или за ее пределами (Там же).

Исходя из вышесказанного, необходимо рассматривать оценку конкурентоспособности социально-экономической системы в отраслевом, региональном, межрегиональном, страновом и межстрановом разрезах.

Управлять конкурентоспособностью социально-экономической системы можно на уровне ее потенциалов. Базовым для понятия «потенциал» служит термин «потенция». Потенция (potential – «сила») – скрытая возможность, способность, сила, способная проявиться при известных условиях [2, с. 485].

В «Русском толковом словаре» под потенциалом понимается совокупность средств, возможностей в какой-либо области [3, с. 518]. В толковом словаре С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой дано следующее определение потенциала: «... степень мощности в каком-нибудь от-