

Галкин П.В.
Светлов И.Е.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОДИН ИЗ ПРИОРИТЕТОВ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье обозначена специфика формирования новых современных требований к человеческому капиталу, состояние которого рассматривается как один из центральных факторов перспективного развития национальной экономики. Показана необходимость разработки стратегии развития национального человеческого капитала, учитывающей специфику функционирования экономических систем, новейших технологических укладов, запросов рынка и трендов трансформации мировой экономической системы. Рассмотренные в статье данные отчетов позволяют определить ключевые сферы государственного внимания в контексте стратегического развития национального человеческого капитала, обеспечивая тем самым долгосрочную основу конкурентоспособности национальной экономики РФ.

Ключевые слова: человеческий капитал, стратегическое управление, государственное экономическое развитие, профессиональное образование, система подготовки кадров; квалифицированные кадры.

Galkin Pavel
Svetlov Iliya

STRATEGY OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS ONE OF THE PRIORITIES DIRECTION OF MODERN GOVERNANCE

Annotation. The article outlines the specifics of the formation of new modern requirements for human capital, which is regarded as one of the central factors of the long-term development of the national economy. The need to develop a strategy for the development of national human capital, taking into account the specifics of functioning of economic systems, the latest technological structures, market demands and trends in the transformation of the world economic system is shown. Reviewed data reports allow to identify key areas for government attention in the context of strategic development of national human capital, thereby ensuring long-term foundation for the competitiveness of national economy of the Russian Federation.

Keywords: human capital, strategic management, public economic development, vocational education, personnel training system; qualified personnel.

В последние десятилетия наблюдается рост значения человеческих ресурсов в процессах развития различных экономик в мировой экономической системе. Вопросы развития человеческого капитала выступают предметом широкого обсуждения и дискуссий на разных уровнях, в том числе и на ежегодном Международном экономическом форуме, проходящем в Давосе. Всемирным банком в рамках программы «Знания для развития» разработана методика, оценивающая состояние и готовность национальной экономики к переходу на модель развития, основанную на знаниях, в которой человеческий капитал играет первостепенную роль.

Анализ публикаций по данной проблеме показывает, что акцент большинства исследований смещен на микроуровень, а региональный и национальный уровень рассматриваются реже и изучены в меньшей степени [6]. В этой связи нами предпринято исследование текущих проблем отечественной практики и обоснование новых подходов к формированию и развитию человеческого капитала, которые нужно учитывать в долгосрочной перспективе, так как они являются значимыми для стратегического развития национальной экономики.

Как показывает опрос, проведенный Boston Consulting Group, 2/3 российских предприятий считают, что не смогут развиваться из-за отсутствия необходимых квалифицированных кадров. Причем, это проблема была поставлена респондентами на первое место и обогнала такие проблемы, как долгий срок окупаемости и устаревшее оборудование и технологии [3]. В том же исследовании аналитики компании пришли к выводу, что значительное число работников не готово работать в новых условиях современных меняющихся рынков. Потенциальный дефицит кадров к 2025 г. может составить величину около 10 млн человек [7].

На макроуровне ключевым показателем для международных сравнений и анализа выступает Индекс человеческого развития (далее – ИЧР), до 2013 г. именованный как Индекс развития человеческого потенциала (далее – ИРЧП) [12]. В отчетной документации Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (далее – АРЧК) используется Индекс развития человеческого капитала (далее – ИРЧК), который рассматривается как единый инструмент мониторинга уровня развития человеческого капитала, и определяет 3 ключевых направления: количество населения, качество человеческого капитала и качество жизни.

Ряд авторов указывают, что следовало бы использовать термин национальный человеческий капитал в более узком смысле: «знания, умения, компетенции трудовых ресурсов, а также социальные механизмы их использования» [6, с. 18]. Однако, на наш взгляд, на стратегическом уровне как раз необходимо отражение всей совокупности факторов, влияющих на национальный человеческий капитал. Практическим подтверждением такого подхода может служить упомянутый выше индекс, используемый АРЧК. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. были обозначены сектора, обеспечивающие развитие национального человеческого капитала, такие как образование, здравоохранение, пенсионная система и обеспечение жильем [1]. Даже на микроуровне, множество исследований подчеркивает влияние инфраструктурных составляющих на эффективность функционирования человеческого капитала. Согласно теории интеллектуального капитала, центральным звеном которого выступает человеческий капитал, наличие интердепенденции составляющих интеллектуального капитала критически необходимо для достижения экономического эффекта на уровне предприятия [10]. Поэтому именно комплексный подход на макроуровне позволит наиболее полно реализовать имеющийся потенциал человеческих ресурсов и придать новый импульс экономическому развитию национальной экономики.

Неочевидность результатов при отсутствии такого комплексного подхода подчеркивается в статье профессора В. П. Пугачева: «Эмпирические исследования, а также опыт развития ряда государств, в том числе и России, свидетельствует, что между накопленным национальным человеческим капиталом и успехом экономического развития страны нет однозначной прямой связи. Само по себе развитие знаний, умений и компетенций трудовых ресурсов еще не приносит пользу обществу» [6, с. 18]. Это указывает на необходимость учета и отражения в стратегических документах и планах взаимосвязей со смежными и поддерживающими отраслями и институтами. Именно стратегия позволит отразить комплекс необходимых действий со стороны всех экономических субъектов, направленный на реализацию накопленного или создаваемого потенциала.

Впервые в отечественных стратегических документах термин «человеческий капитал», наряду с понятием «человеческий потенциал», был представлен в 2008 г., в одном из основных документов стратегического планирования – Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Однако некоторые эксперты отмечают, что в Концепции присутствует слишком широкий охват понятия «человеческий капитал», включающий в себя практически всю социальную сферу [12].

По данным доклада, представленного на Всемирном экономическом форуме в Давосе за четырехлетний период (2009–2013 гг.) Россия по индексу человеческого капитала в два раза улучшила показатель, поднявшись с 51 на 26 место. Однако, по мнению экспертов, эта динамика не согласуется с тенденцией сокращения расходов на образование в федеральном бюджете в этот же период. В том же докладе отмечались и слабые стороны национальной экономики, связанные с демографическими факторами: низкая доля населения в трудоспособном возрасте (82-е место), относительно высокий уровень безработицы (52-е место), ограниченные возможности для развития на рабочем месте, (79-е место), а также качество системы образования (73-е место) [11].

На Всемирном экономическом форуме в 2014 г. обсуждалась еще одна проблема – это состояние занятости и востребованность тех или иных профессий с учетом высоких темпов технологического развития и автоматизации. Актуальность этого тренда подчеркивается и в отчете глобального института McKinsey, по данным которого, в России автоматизации и роботизации могут быть подвержены более 35 млн. рабочих мест, что составляет более половины трудоспособного населения страны. Россия занимает шестое место в мировом и первое в европейском рейтинге потенциала автоматизации [14]. Учитывая это обстоятельство, стратегия управления человеческим капиталом в долгосрочной перспективе должна быть направлена на переобучение и трудоустройство работников, высвобождающихся под воздействием технологических изменений. По прогнозам, рекрутингового портала Superjob, к 2022 г. до 25 % россиян могут быть заменены на своих местах рабочими роботами [8]. При этом авторы исследования подчеркивают, что реализация потенциала автоматизации в большинстве стран приведет к эконо-

мическому росту, а в развивающихся экономиках со стареющим населением, к числу которых наряду с Китае, Бразилией и Аргентиной относят и Россию, позволит повысить уровень ВВП на душу населения. В прогнозе Исследовательского центра портала SuperJob подчеркивается, что существующими методами государственной поддержки не получится сохранить прежние значения занятости населения в изменившихся условиях [4]. Следовательно, стратегия развития человеческого капитала должна быть достаточно гибкой с точки зрения планируемых к использованию методов и программ, их адаптации к новым экономическим условиям. Необходима серьезная и согласованная работа на всех уровнях для того, чтобы человеческая составляющая была приведена в соответствие техно-промышленным тенденциям новейших технологических укладов [11]. Важность такой работы подтверждает точка зрения экспертов, отмечающих, что одним из возможных направлений перспективного развития национальной экономики Российской Федерации является реиндустриализация и опора на промышленность как драйвер устойчивого экономического роста [9].

Концепция «Новой индустриализации», или реиндустриализации, разработана под руководством С. Д. Бодрунова, Р. С. Гринберга, Д. Е. Сорокина учеными Института экономики РАН и Института нового индустриального развития, предполагает обновление промышленности национальной экономики на качественно новой технологической основе, требует перестройки с применением новейших технологий ведущих секторов российской экономики как необходимого условия динамичного и устойчивого роста, а также ускоренного наращивания конкурентных преимуществ в отраслях перспективного технологического уклада и перехода экономики на инновационный путь развития [2; 9]. Ряд ученых отмечает, что программа такой «новой индустриализации» вполне может рассматриваться как стратегическая программа развития российской экономики, а ее успешная реализация будет невозможна без глубокой интеграции со сферами образования и науки, и без особого отношения к человеческому капиталу. При этом исследователи отмечают, что тренд на реиндустриализацию наблюдается во многих экономиках мира как инструмент преодоления финансово-экономических кризисов [9].

Исследования ученых находят свое воплощение на практике. В 2012 г. одним из ключевых показателей среднесрочного развития страны, обозначенных Президентом РФ, стало создание к 2020 г. 25 млн. высокотехнологичных и высокопроизводительных рабочих мест (далее – ВПРМ). С выполнением этого показателя прямо или косвенно связывают свои программы роста и экономического развития различные экспертные группы: прирост ВПРМ – центральное звено программы «Стратегия роста» Б.Ю. Титова и его соратников, а у Центра стратегических разработок А.Л. Кудрина многое сосредоточено вокруг повышения производительности труда [13].

Пилотной зоной для реализации стратегических решений в области человеческого капитала может рассматриваться Дальний Восток, где одним из главных вызовов сегодняшнего дня является существующий дисбаланс на рынке труда. Созданное в 2015 г. «Агентство по развитию человеческого капитала» (далее – Агентство), занимается поиском и привлечением на Дальний Восток квалифицированных специалистов, ученых, инженеров, организаторов производств, а также рабочих с уникальной квалификацией и компетенцией [11]. В числе ключевых направлений деятельности Агентства – разработка и реализация стратегических инициатив, направленных на развитие человеческого капитала и кадровое обеспечение резидентов территорий опережающего развития, инвестиционных проектов и других ключевых работодателей Дальнего Востока. В рамках своей деятельности Агентство ведет информационную базу социально-значимых проектов развития региона, что позволяет оперативно получать информацию о потребностях в рабочих кадрах на 600 объектах. По данным АРЧК, к 2021 г. в Дальневосточном федеральном округе планируется создание более 80 тыс. новых рабочих мест, в том числе 28,5 тыс. на предприятиях Территорий опережающего развития, и более 20 тыс. – на предприятиях порта Владивосток [5].

В плане стратегического развития логичным и обоснованным является и следующий шаг – разработка навигатора востребованных профессий Дальнего Востока на период до 2021 г. Навигатор содержит интегральный анализ показателей рынка труда по 28 отраслям экономики Дальнего Востока, а также прогноз востребованности специалистов, перечень учебных учреждений Сибири и Дальнего Востока, в которых можно получить нужную профессию [5].

Новые подходы, применяющиеся на Дальнем Востоке, показывают, что развитие человеческого капитала предприятий России, ориентированное на потребности социально-экономического развития регионов, должно решить проблему повышения эффективности их использования и повысить конкурентоспособность национального хозяйства.

Подводя итог, можно констатировать, что стратегия развития человеческого капитала на современном этапе должна, в первую очередь, стимулировать более тесное взаимодействие работодателей и образовательных учре-

ждений с целью сближения понимания перечня и состава потребностей в профессиональных компетенциях работников, а «управленческие решения, рассчитанные на перспективу, не могут приниматься без стратегического, концептуального видения будущего» [12, с. 103].

Библиографический список

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (в ред. распоряжение Правительства РФ от 08.08.2009 г. № 1121-р) [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp_2008_N1662_red_08.08.2009 (дата обращения: 10.10.2017)
2. Бодрунов С.Д. Реиндустриализация российской экономики: императивы, потенциал, риски / С.Д. Бодрунов, Р.С. Гринберг, Д.Е. Сорокин // Экономическое возрождение России. – 2013. – № 1. – С. 19-49.
3. Красильникова, Ю. 80 % трудоспособных россиян не готово для работы на современных рынках [Электронный ресурс] / Ю. Красильникова // Хайтек. – 2017. – Режим доступа: <https://hightech.fm/2017/10/31/80-percent-russian> (дата обращения 12.11.2017)
4. Красильникова Ю. Роботы могут заменить 50 % рабочей силы в России [Электронный ресурс] / Ю.Красильникова // Хайтек – 2017. – Режим доступа: <https://hightech.fm/2017/01/18/replacement> (дата обращения: 10.11.2017)
5. Навигатор профессий, востребованных на Дальнем Востоке в 2017-2021 гг. [Электронный ресурс] – 4-е изд. / Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке. – 2017. – 43 с. – Режим доступа: <https://hcfе.ru/upload/iblock/017/017a54f3e4abef5eb73b70a58ffe6b41.pdf> (дата обращения: 30.10.2017)
6. Пугачев В.П. Стратегическое управление человеческим капиталом в условиях растущей социальной динамики [Электронный ресурс] / В.П. Пугачев // Государственное управление. Электронный вестник. – 2017. – № 62. – С. 17-24. Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/62_2017round_table. (дата обращения: 22.10.2017)
7. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс]: отчет Boston Consulting Group – 2017. – Режим доступа: http://image-src.bcg.com/Images/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf (дата обращения: 15.11.2017)
8. Рынок труда: итоги 2016, прогнозы 2017 [Электронный ресурс] / Исследовательский центр портала Superjob.ru. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112068/rynok-truda/> (дата обращения: 15.11.2017)
9. Саралидзе А. Процессы «новой индустриализации» и импортозамещения как консолидирующая основа экономической интеграции регионов / А. Саралидзе, О. Доничев, С. Грачев. // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – № 9. – С. 72-83.
10. Светлов И.Е. Применение концепции интеллектуального капитала для целей управления / И.Е. Светлов // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – № 6. – С. 783-794
11. Светлов И.Е. Формирование и адаптация интеллектуальных ресурсов в контексте перехода к новому технологическому укладу / И.Е. Светлов // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 13. – С. 192-198.
12. Ткаченко А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития / А. Ткаченко // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – № 5. – С. 94-105
13. Фейнберг А. ОНФ пересчитал один из ключевых показателей майских указов [Электронный ресурс] / А. Фейнберг, И. Ткачѳв. // РБК. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/29/06/2017/5953c62b9a79473d93aad58b> (дата обращения: 07.11.17)
14. Where machines could replace humans — and where they can't (yet) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://public.tableau.com/profile/mckinsey.analytics#!/vizhome/InternationalAutomation/WhereMachinesCanReplaceHumans> (дата обращения: 12.11.17)

References

1. Rasporyajenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federacii «Konceptsiya dolgosrochnogo social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federacii na period do 2020 g.» ot 17 noyabrya 2008g. № 1662-p (v red. rasporyajenie Pravitel'stva RF ot 08.08.2009g. № 1121-r) [Resolution of the Government of the Russian Federation “Concept of Long-Term Social and Economic Development of the Russian Federation for the Period to 2020” of November 17, 2008. No. 1662-p (as amended by Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1121-p of 08.08.2009)]. Available at: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp_2008_N1662_red_08.08.2009 (accessed 10 October 2017)

2. Bodrunov, S.D., Grinberg R.S., Sorokin D.E. Reindustrializaciya rossiiskoi ekonomiki: imperativy, potencial, riski [Reindustrialization of the Russian economy: imperatives, potential, risks] *Ekonomicheskoe vozrojdenie Rossii. The economic revival of Russia.* 2013, no. 1, pp. 19–49.
3. Krasil'nikova, Yu. 80 % of working-age Russians are not ready to work in today's markets. *High-Tech.* – 2017. – Available at: <https://hightech.fm/2017/10/31/80-percent-russian> (accessed 12 November 2017)
4. Krasil'nikova, Yu. Robots can replace 50% of the labor force in Russia. *High-Tech.* – 2017. – Available at: <https://hightech.fm/2017/01/18/replacement> (accessed 10 November 2017)
5. Navigator professii, vostrebovannyh na Dal'nem Vostoke v 2017-2021 gg. [Navigator of the profession, in demand in the Far East in 2017-2021] – 4th edition. / Agentstvo po razvitiyu chelovecheskogo kapitala na Dal'nem Vostoke. Agency for the Development of Human Capital in the Far East. 2017, 43 p. – Available at: <https://hcfe.ru/upload/iblock/017/017a54f3e4abef5eb73b70a58ffe6b41.pdf> (accessed 30 October 2017)
6. Pugachev, V.P. Strategicheskoe upravlenie chelovecheskim kapitalom v usloviyah rastuschei social'noi dinamiki (Strategic management of human capital in the conditions of growing social dynamics) / Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik. Public administration. Electronic bulletin. 2017, no. 62, pp. 17 - 24. Available at: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/62_2017round_table. (accessed 22 October 2017)
7. Rossiya 2025: ot kadrov k talantam. Otchet Boston Consulting Group (Russia 2025: from personnel to talent. the report of the Boston Consulting Group). Available at: http://image-src.bcg.com/Images/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf (accessed 15 November 2017)
8. Rynok truda: itogi 2016, prognozy 2017. Issledovatel'skii centr portala Superjob.ru. (The labour market: Results of the 2016 forecasts 2017. Report of Research center of portal Superjob.ru) Available at: <https://www.superjob.ru/research/articles/112068/rynok-truda/> (accessed 15 November 2017)
9. Saralidze, A. Donichev O., Grachev S. Processy “novoi industrializacii” i importozamescheniya kak konsolidiruyuschaya osnova ekonomicheskoi integracii regionov. [The processes of “new industrialization” and import substitution as consolidating basis for economic integration of regions] *Problemy teorii i praktiki upravleniya. Journal of Problems of management theory and practice* 2017, no. 9, pp. 72–83
10. Svetlov, I.E. Primenenie koncepcii intellektual'nogo kapitala dlya celei upravleniya. [Application of the concept of intellectual capital for management purposes]. *Kreativnaya ekonomika. Journal of Creative economy.* 2015, vol. 9, no. 6, pp. 783-794.
11. Svetlov I.E. Formirovanie i adaptaciya intellektual'nyh resursov v kontekste perehoda k novomu tehnologicheskomu ukladu [Formation and adaptation of intellectual resources in the context of the transition to a new technological way]. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya). Bulletin of University (State University of management).* 2015, no. 13, pp. 192-198
12. Tkachenko A. Koncepciya chelovecheskogo kapitala i nacional'naya strategiya razvitiya. [The concept of human capital and the national development strategy]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya. Journal of Problems of theory and practice of management.* 2017, no. 5, pp. 94–105.
13. Feinberg, A., Tkachev I. ONF pereschital odin iz klyuchevyh pokazatelei maiskih ukazov [All-Russian People's Front recounted one of the key indicators of the May decrees]. *RBC.* Available at: <https://www.rbc.ru/economics/29/06/2017/5953c62b9a79473d93aad58b> (accessed 07 November 2017)
14. Where machines could replace humans — and where they can't (yet) Available at: https://public.tableau.com/profile/mckinsey_analytics#!/vizhome/InternationalAutomation/WhereMachinesCanReplaceHumans (accessed 12 November 2017)