

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ
ИНДУСТРИАЛЬНОГО РЕГИОНА НА ОСНОВЕ
СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА**

Шепелева Н. А.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательской деятельности, Сибирский государственный индустриальный университет (Россия), 654007, Россия, Новокузнецк, ул. Кирова, д. 42, nata300184tri@yandex.ru

Абрамова Е. Э.

Кемеровский государственный университет (Россия), 650043, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, д. 6, abramovajein@gmail.com

Акулов А. О.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента им. И. П. Поварича, Кемеровский государственный университет (Россия), 650043, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, д. 6, akuanatolij@yandex.ru

УДК 338.24(1-3)

ББК 65.050.22

Цель. Разработка стратегических целей управления человеческим капиталом индустриального региона на основе сравнительного межрегионального анализа.

Методы. Методологической основой работы являются современная концепция человеческого капитала и теория стратегического менеджмента. При выполнении исследования использованы общенаучные методы индукции, дедукции, абстрагирования, структурного и логического анализа, сравнительного анализа, а также экономико-статистические методы (дисперсионный анализ, анализ средних), метод рейтинговых оценок.

Результаты и практическая значимость. Доказана целесообразность использования сравнительного межрегионального анализа как основного инструмента при определении целей стратегического развития. Разработана методика оценки человеческого капитала применительно к условиям индустриального региона на основе индикаторного подхода, предложены конкретные показатели для оценки. Определен уровень развития человеческого капитала в типичном индустриальном регионе – Кемеровской области по сравнению с другими регионами Сибирского федерального округа РФ. Доказана несбалансированность развития человеческого капитала индустриального региона. Установлено несоответствие между существующими стратегическими целями социально-экономического развития данного региона и необходимостью развития человеческого капитала. Разработана система целей развития человеческого капитала Кемеровской области в условиях экономической модернизации. Полученные результаты могут быть использованы при разработке и корректировке документов стратегического планирования Кемеровской области и других индустриальных регионов.

Научная новизна. Предложена методика оценки человеческого капитала индустриального региона, отличающаяся от имеющихся разработок ориентацией на измерение стратегических значимых характеристик человеческого капитала, позволяющая определить ключевые направления его развития. Разработан организационно-методический инструмент стратегического целеполагания по развитию человеческого капитала, отличающийся от имеющихся подходов использованием результатов сравнительного межрегионального анализа, позволяющий ориентировать систему управления на достижение сбалансированного уровня развития всех составляющих человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, стратегия, цели, методика оценки, региональное развитие.



Шепелева Н. А., Абрамова Е. Э., Акулов А. О.

STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT OF AN INDUSTRIAL REGION ON THE BASIS OF COMPARATIVE ANALYSIS

Shepeleva N. A.

Candidate of Economics, Assistant Professor of Economic Theory and Entrepreneurship Department, Siberian State Industrial University (Russia), 42, Kirova str., Novokuznetsk, Russia, 654007, nata300184tri@yandex.ru

Abramova E. E.

Kemerovo State University (Russia), 6, Krasnaya str., Kemerovo, Russia, 650043, abramovajein@gmail.com

Akulov A. O.

Candidate of Economics, Associate Professor, Assistant Professor of Management Department named after I. P. Povarich, Kemerovo State University (Russia), 6, Krasnaya str., Kemerovo, Russia, 650043, akuanatolij@yandex.ru

Purpose. To develop strategic human capital management objectives of an industrial region on the basis of comparative inter-regional analysis.

Methods. Modern concept of human capital and strategic management theory form the methodological basis of the paper. In the research the general scientific methods of induction, deduction, abstraction, structural and logical analysis, comparative analysis, and also economic-statistical methods (analysis of variance, ANOM), rating assessment method have been used.

Results and practical importance. The expediency of the comparative interregional analysis as an essential tool in determining the strategic development goals is proved. Methodology for assessing human capital in terms of the industrial region conditions on the basis of the indicator approach is developed and specific assessment indicators are offered. The human capital development level of a typical industrial region – Kemerovo region – compared to other Siberian Federal District regions is identified. The imbalance of human capital development of an industrial region is justified. Inadequacy between the existing strategic objectives of socio-economic development of the region and the need to develop human capital is revealed. A system of human capital development objectives of the Kemerovo region in terms of economic modernization is developed. The obtained results can be used for development and adjustment of strategic planning documents of the Kemerovo region and other industrial regions.

Scientific novelty. Methods of human capital assessment of an industrial region are offered, which unlike the existing ones focus on measuring the strategically important human capital characteristics, allowing for the key development trends identification. Organizational and methodological tools of strategic goal-setting for human capital development are elaborated, which unlike the existing approaches employ the results of the inter-regional comparative analysis, allowing for management system targeting at achieving a balanced development level of all human capital components.

Key words: human capital, strategy, objectives, assessment methods, regional development.

Практика развития национальной экономики России свидетельствует, что в современных сложных экономических условиях индустриальные регионы продолжают оставаться базовыми элементами национального хозяйства, вносят определяющий вклад в достижение макроэкономических показателей и концентрируют значительную часть населения. Вместе с тем, возможности дальнейшего развития индустриальных регионов в рамках традиционно-промышленной модели практически исчерпаны. Безальтернативной стратегической целью для них является радикальное преобразование хозяйственного комплекса с формированием новых производств и достройкой существующих цепочек создания ценности.

Возможности модернизации регионов индустриального типа во многом связаны с человеческим фактором, в частности, располагаемым человеческим капиталом. Накопленный многими субъектами Российской Федерации (а также крупными муниципальными образованияами) опыт свидетельствует, что даже при наличии инвестиционно-инновационного потенциала и благоприятной конъюнктуры, стратегические цели модернизации индустриальных регионов в ограниченной степени были реализованы на практике [1, с. 88; 2, с. 80]. Следовательно, торможение модернизации во многом объясняется именно состоянием человеческих ресурсов индустриальных территорий. Выход заключается в повышении экономической продуктивности

граждан, т.е. в развитии человеческого капитала. Поэтому, по мнению авторов, цели и задачи, связанные с человеческим капиталом, должны быть интегрированы в документы стратегического планирования субъектов Российской Федерации.

В то же время целеполагание стратегического развития человеческого капитала является дискуссионной научной и прикладной задачей, не имеющей однозначных решений. Сложность человеческого капитала как системного явления обуславливает неоднозначность возможных подходов к определению конкретных целей и задач, выстраиванию их иерархии и взаимосвязей, установлению плановых, контрольных значений.

Различные аспекты стратегического управления человеческим капиталом и человеческими ресурсами на региональном уровне рассматривались отечественными экономистами-трудовиками. В частности, И. П. Поварич, разграничивая понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», подчеркивал, что «... за пределами организации, на уровне субъекта федерации или же его муниципальных образований, а тем более на уровне страны в целом, управлять персоналом вряд ли возможно, а вот управлять человеческими ресурсами вполне правомерно» [3, с. 117]. Объективную необходимость интеграции управления человеческими ресурсами в общую стратегию региона подчеркивают Р. И. Акьюлов [4], Т. Г. Озерникова [5, с. 43]. Вместе с тем, конкретные механизмы и методы стратегического управления человеческим капиталом, в частности, разработки системы целей, в существующей литературе практически не представлены.

В качестве основной идеи стратегического управления человеческим капиталом на региональном уровне авторами выдвигается следующая гипотеза: управление человеческим капиталом должно ориентироваться на опережающее развитие отстающих элементов с учетом стратегических целей социально-экономического развития субъекта федерации, в частности, модернизации его экономики. Использование данной идеи в качестве методологической основы для построения соответствующей управленческой региональной подсистемы позволяет компенсировать недостаточный уровень развития элементов человеческого капитала, по которым индустриальный регион отстает от среднего уровня.

Как известно, одним из ключевых дискуссионных моментов современного стратегического менеджмента остается вопрос — развиваться ли на основе реализации сильных сторон, или же компенсирования слабых, либо пытаться каким-то образом сочетать эти два направления. В этой связи ориентация системы управления человеческим капиталом на преодоление недостатков (а не усиление достоинств) выглядит неочевидной. Однако применительно к индустриальному региону, с точки зрения авторов, основной акцент (по крайней

мере, на первом этапе) необходимо делать именно на смягчении ограничений и преодолении «узких мест».

Это объясняется тем, что индустриальным регионам присуща несбалансированность человеческого капитала. Поэтому попытки усилить уже и так относительно развитые составляющие не дадут существенных результатов, поскольку, например, плохое состояние здоровья в значительной мере снижает отдачу от образования, профессионализма, творчества, девиантное поведение обесмысливает наличие мотивационного капитала и т.д. Следовательно, сначала необходимо добиться хотя бы среднего уровня развития всех элементов человеческого капитала.

В соответствии с изложенным, целью статьи является разработка организационно-методического подхода к стратегическому управлению человеческим капиталом индустриального региона (на примере Кемеровской области) на основе сравнительного анализа. Наиболее корректно и комплексно к формированию системы целей можно подойти на базе сравнительного подхода, сопоставляя характеристики развития человеческого капитала индустриального региона с другими субъектами Российской Федерации и выявляя тем самым конкретные проблемные зоны, требующие определенных действий.

Преимущества сравнительного подхода заключаются в выявлении лучших достигнутых результатов, определении реального места объекта сравнения среди других, четком позиционировании сильных, слабых, а также нейтральных сторон. Без проведения сравнений вообще достаточно сложно говорить о развитости или слабости определенного элемента человеческого капитала, не говоря уже об обосновании количественных целей. Как известно, «сравнительный подход в принятии решений означает осуществление управленческих воздействий на объект, корректировку траектории его движения не вообще, относительно некоторых абстрактных идеалов или представлений о конкурентоспособности, эффективности, а относительно реальной динамики внешней среды... выявление лучших показателей и результатов деятельности позволяет определить приоритетные направления совершенствования функционирования объекта управления» [6, с. 43–44]. Таким образом, в основу определения стратегических целей развития человеческого капитала для индустриального региона авторами предлагается положить результаты сравнительного межрегионального анализа.

В современных исследованиях для оценки человеческого капитала по преимуществу используются доходный и индикаторный подходы [7, с. 28]. Однако унифицированная стоимостная оценка человеческого капитала на региональном уровне является недостаточной для исследовательских и управленческих целей. Сведение многогранной категории человеческого

капитала к унифицированному стоимостному показателю не позволяет раскрыть уровень развития отдельных элементов, определить их соответствие стратегическим экономическим задачам. Абсолютная величина регионального человеческого капитала затрудняет сравнительный межрегиональный анализ, поскольку недостаточный уровень развития отдельных элементов человеческого капитала может маскироваться гипертрофированной величиной других.

Поэтому более продуктивным для целей исследования представляется использование индикаторного подхода. Он представляет дифференцированную характеристику человеческого капитала в разрезе отдельных компонентов, что важно с точки зрения исследования их роли в модернизации экономики индустриального региона. Кроме того, преимуществом индикаторного подхода является непосредственное использование открытых верифицированных данных государственной и муниципальной статистики.

Индикаторный подход базируется на подборе показателей, отражающих состояние человеческого капитала и его отдельных компонент по всему кругу объектов исследования (например, регионов, муниципальных образований, предприятий). После расчета индикаторов возможно получение единой интегральной оценки путем аддитивной свертки частных показателей либо методами снижения размерности (факторный, кластерный анализ). Результаты оценки человеческого капитала могут подвергаться сравнениям, как по отдельным показателям, так и по интегральной характеристике.

Проведенный авторами анализ существующих методик индикаторной оценки человеческого капитала регионов России, разработанных Д. Д. Цыреновым и Г. Д. Биликтуевой [8, с. 53], Г. А. Хмелевой [9, с. 46], К. А. Устиновой [10, с. 75], И. Н. Петрыкиной [11, с. 26], И. А. Гурбан и А. Л. Мызиным [12, 13] позволяет прийти к выводу, что создать «идеальную» систему индикаторов человеческого капитала региона невозможно. Всегда можно очень много дискутировать о более полном раскрытии того или иного его элемента на базе большего числа показателей, о соответствии используемого показателя сущности этого элемента, а также о достоверности тех или иных данных, которые предоставляет официальная статистика. Поэтому основная задача видится в соответствии методики оценки главнейшим характеристикам человеческого капитала, а также задачам экономической модернизации индустриального региона.

С методической точки зрения, набор индикаторов для оценки человеческого капитала не должен быть слишком велик, поэтому считаем целесообразным выделить не более 7–9 показателей. Наряду с этим, уровень развития человеческого капитала не должен отождествляться с социальным развитием региона вообще. Поэтому оценочные показатели должны быть последовательно сориентированы на измерение уровня развития свойств и характеристик жителей региона, определяющих экономическую продуктивность. Также представляется важным, чтобы, по крайней мере, один из используемых показателей отражал отрицательный человеческий капитал.

Табл. 1. Индикаторы оценки человеческого капитала индустриального региона

Элемент человеческого капитала	Приоритеты развития человеческого капитала	Индикаторы человеческого капитала
Капитал здоровья	Сокращение потерь рабочего времени, снижение рисков вложений в человеческий капитал	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, число лет
Капитал компетентности	Профессиональное обучение	Удельный вес работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых, процентов
Капитал культуры	Развитие информационной и инновационной культуры	Численность абонентских устройств для подвижной связи на 1 тыс. чел. населения
Капитал творчества	Продуцирование интеллектуальной собственности для обновления экономики	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в расчете на 100 тыс. чел. населения
Капитал мотивации	Развитие трудовой мобильности, заинтересованности в труде	Уровень безработицы, процентов
Капитал благонадежности	Минимизация отрицательного человеческого капитала. Повышение дисциплинированности, ответственности	Число зарегистрированных преступлений на 100 тыс. чел. населения

Составлено авторами

Табл. 2. Показатели оценки человеческого капитала в регионах Сибирского федерального округа РФ, 2014 г. (рассчитано с использованием данных [14, 15])

Регион	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	Удельный вес работников со средним специальным и высшим образованием в численности занятых, %	Численность абонентских устройств подвижной связи на 1 тыс. чел. населения, ед.	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками на 100 тыс. чел. населения, чел.	Уровень безработицы, %	Число зарегистрированных преступлений на 100 тыс. чел. населения, ед.
Республика Алтай	67,8	51,7	1471	67,3	10,4	2044
Республика Бурятия	68,5	55,5	1447	124,9	8,4	2519
Республика Тыва	61,8	60,4	1308	129,9	19,1	2106
Республика Хакасия	68,8	51,8	1760	43,3	6,2	2602
Алтайский край	70,0	48,3	1505	131,5	7,2	1847
Забайкальский край	67,4	46,0	1391	49,5	10,0	2953
Красноярский край	69,2	55,2	1655	259,4	5,0	1973
Иркутская область	66,9	50,8	1731	201,2	8,8	2200
Кемеровская область	67,8	55,6	1677	53,9	6,2	2271
Новосибирская область	70,3	53,4	1827	787,7	5,1	1699
Омская область	70,1	50,7	1858	210,7	6,7	1468
Томская область	70,7	53,6	1593	830,0	7,6	1923

Составлено авторами

Учитывая высказанные соображения, предлагаются следующие индикаторы человеческого капитала (табл. 1).

В рамках предлагаемой методики предусматривается построение интегрального (сводного) показателя методом аддитивной свертки, для чего необходима предварительная нормализация частных показателей. Для нормализации показателей используются соотношения (1)–(2), в зависимости от того, считается ли наилучшим минимальное или максимальное значение показателя:

$$K_i^n = \frac{K_i}{\max(K_i)}, \quad (1)$$

$$K_i^n = \frac{K_i}{\min(K_i)}, \quad (2)$$

где K_i^n – нормализованное значение i -го показателя;

$\min(K_i)$ – минимальное наблюдаемое значение i -го показателя;

$\max(K_i)$ – максимальное наблюдаемое значение i -го показателя.

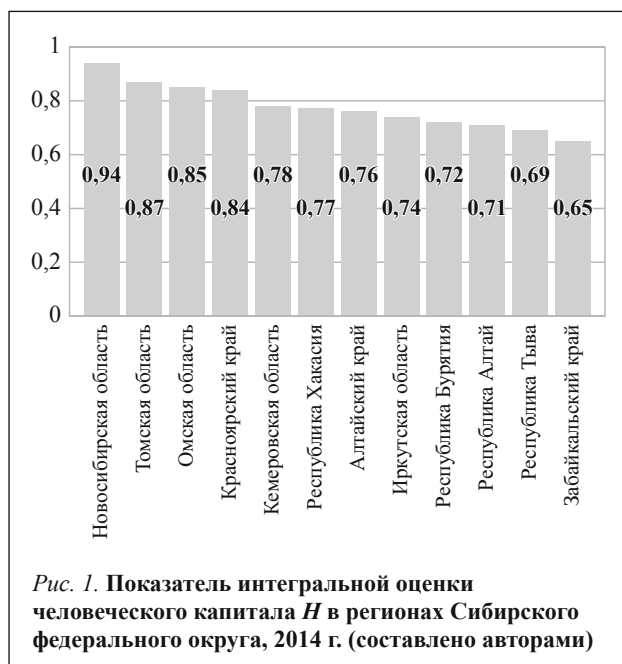
Интегральная оценка человеческого капитала H определяется по формуле (3):

$$H = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^m (K_i^n)^2}{6}}, \quad (3)$$

где m – число регионов, включенных в анализ.

Полученная интегральная оценка может использоваться для сравнительной характеристики человеческого капитала, как в пространстве, так и во времени. Она позволяет адекватно отразить уровень развития и основные свойства человеческого капитала индустриального региона как территориальной социально-экономической системы с присущими ей чертами. Используя изложенную методику, была сформирована информация о достигнутых показателях состояния человеческого капитала по регионам Сибирского федерального округа РФ (см. табл. 2).

Предварительный обзор приведенных в табл. 2 данных позволил определить место типичного индустриального региона – Кемеровской области в Сибирском федеральном округе по развитию человеческого капитала. По отдельным показателям состояния человеческого капитала позиция Кемеровской области резко



различается. По таким индикаторам, как ожидаемая продолжительность жизни, численность персонала, занятого исследованиями и разработками, а также количество зарегистрированных преступлений, Кемеровская область относится к явным аутсайдерам, поскольку занимает 9–10 места из 12 регионов.

Таким образом, капитал здоровья, капитал творчества, а также капитал благонадежности требует первоочередного внимания. По показателю численности устройств подвижной связи, связанной с капиталом культуры, Кемеровскую область можно отнести к «середнякам» (общее 5 место из 12 регионов). Наконец, позиции Кемеровской области по капиталу компетентности (удельный вес работников с высшим и среднеспециальным образованием), а также капиталу мотивации (уровень безработицы) можно охарактеризовать как лидерские – 2 и 3–4 место соответственно.

Следовательно, уровень развития человеческого капитала Кемеровской области характеризуется несбалансированностью – существенные достижения по определенным направлениям сопровождаются значительным отставанием от среднего уровня по другим.

Кроме того, результаты ранжирования регионов Сибирского федерального округа по отдельным индикаторам человеческого капитала, безусловно, не следует воспринимать в абсолютном смысле, учитывая разную степень разброса (вариации) показателей, а также неоднозначность отдельных показателей. Достаточно интересной и сложной в этом отношении выглядит интерпретация такого ключевого индикатора, как удельный вес занятых с высшим и средним

профессиональным образованием в общей численности работающих. По данному показателю коэффициент вариации, рассчитываемый как отношение среднего квадратического отклонения к среднему арифметическому, составляет 6,85 %, что говорит об однородности исследуемой совокупности и отсутствии значительных отклонений от одного региона к другому. Таким образом, ситуация с распределением мест по данному показателю может достаточно быстро изменяться.

Кроме того, интересно, что максимальное значение доли работников с высшим и средним профессиональным образованием наблюдается в Республике Тыва (60,4 %), хотя этот регион считается аутсайдером социально-экономического развития среди субъектов Сибирского федерального округа. Таким образом, высокий уровень доли работников с высшим и средним профессиональным образованием может объясняться не только значительным накопленным в регионе капиталом компетентности, но и общим низким уровнем занятости, когда трудоустройство доступно в основном для лиц с более высоким образовательным цензом.

По показателю уровня безработицы вариация регионов очень большая, что делает позиции Кемеровской области более устойчивыми. Этот аспект развития человеческого капитала Кемеровской области можно считать наиболее благополучным.

Рассмотрим теперь интегральную оценку человеческого капитала Кемеровской области по показателю H в сравнении с другими регионами Сибирского федерального округа. График, иллюстрирующий достигнутое значение интегрального показателя состояния человеческого капитала H в регионах Сибирского федерального округа, показан на рис. 1.

Как видно из данных рисунка 1, по общему уровню развития человеческого капитала Кемеровская область занимает пятое место среди двенадцати регионов Сибирского федерального округа. Лучшие значения интегрального показателя H достигнуты в Новосибирской, Томской, Омской областях, Красноярском крае. Эти регионы традиционно считаются лидерами социально-экономического развития в Сибирском федеральном округе. Поэтому ведущие позиции этих субъектов РФ в развитии человеческого капитала вполне объяснимы.

Поскольку Кемеровская область по значению H отстает от занимающего четвертое место Красноярского края на 0,06, тогда как ближайших преследователей – Республику Хакасию, Алтайский край, Иркутскую область опережает только на 0,01–0,04, целесообразно отнести ее к группе регионов, занимающих срединное положение по уровню развития человеческого капитала. При этом, как уже говорилось, необходимо учитывать значительную несбалансированность показателей, характеризующих отдельные элементы человеческого капитала Кемеровской

области. Относительно высокое место в рейтинге обусловлено, главным образом, низкой безработицей, а также высоким удельным весом работников с высшим и средним специальным образованием.

Определенные выводы также позволяет сделать оценка вариации показателя H по регионам. Расчет медианы (0,77) показывает, что она практически совпадает со средним арифметическим (0,78), т.е. ряд распределения симметричен. Коэффициент вариации в данном случае составляет 10,36%, что указывает на однородность совокупности регионов по исследуемому показателю. Расслоение по уровню развития человеческого капитала находится в разумных границах.

Распределение показателя H носит нормальный характер (распределение Гаусса), что подтверждает обоснованность и качество интегральной оценки. Нормальное распределение, как известно, указывает на агрегирование в интегральной оценке достаточно большого числа не связанных между собой переменных, что и требуется при измерении общего уровня сложных социально-экономических объектов.

Результаты интегральной оценки показывают, что состояние человеческого капитала Кемеровской области предполагает необходимость его развития до более

высокого уровня. Для уточнения целей управления представляется необходимым вернуться к анализу отдельных составляющих человеческого капитала, по которым Кемеровская область отстает от среднего уровня.

Так, рассматривать отдельно мероприятия по дальнейшему снижению безработицы вряд ли целесообразно, поскольку по этому показателю ситуация вполне благополучная. Достаточно высок также удельный вес работников со средним специальным и высшим образованием. Основные проблемы в плане капитала компетентности связаны в основном с качеством получаемого образования, а также профессиональной подготовкой на рабочих местах. Не требуют, с точки зрения автора, дополнительных усилий индикаторы развития капитала культуры.

Таким образом, сравнительный анализ регионов Сибирского федерального округа позволяет выделить основные проблемные моменты развития человеческого капитала Кемеровской области:

- 1) низкая ожидаемая продолжительность жизни при рождении (около одного года ниже среднего уровня в Сибирском федеральном округе);
- 2) недостаточная численность персонала, занимающегося исследованиями и разработками (в 2,4 раза

Табл. 3. Соотношение проблем человеческого капитала Кемеровской области с целями социально-экономического развития

Цели	Источник	Связь с проблемами человеческого капитала	Комментарии
Развитие системы подготовки кадров, устранение диспропорций в развитии рынка труда	Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 года [16]	Поставленная цель достигнута, по уровню образования и безработицы результаты региона выше среднего уровня	Цель не связана с ключевыми проблемами человеческого капитала региона
Государственная поддержка фундаментальных исследований и воплощения их в промышленное производство	Схема территориального планирования Кемеровской области [17]	Способствует увеличению численности персонала, занятого исследованиями и разработками	Цель направлена на развитие капитала творчества, однако в ограниченной степени реализуется на практике
Развитие системы здравоохранения (включая организацию межселенного обслуживания, укрепление материально-технической базы)		Цель предполагает, рост ожидаемой продолжительности жизни. Однако ожидаемая продолжительность жизни в регионе по-прежнему ниже, чем в федеральном округе в целом	Цели направлены на развитие капитала здоровья, но не исчерпывают всех необходимых действий
Строительство и реконструкция спортивных сооружений		Цель частично направлена на рост ожидаемой продолжительности жизни	
Формирование современной информационной и телекоммуникационной инфраструктуры	Стратегия развития информационного общества в Кемеровской области до 2025 года [18]	Цель частично направлена на развитие капитала культуры, в целом по уровню развития информационной культуры регион уже занимает устойчивые позиции	Цель связана с развитием человеческого капитала, но не по приоритетным направлениям

Составлено авторами

ниже медианного и 4,5 ниже среднего по Сибирскому федеральному округу уровня);

3) высокий уровень преступности (примерно на 10 % выше среднего уровня в Сибирском федеральном округе).

Выделение указанных проблем позволяет утверждать, что стратегические приоритеты развития человеческого капитала Кемеровской области связаны с укреплением здоровья граждан, улучшением социальной обстановки и развитием научно-исследовательского (четвертичного) сектора экономики. Сопоставим их с существующими стратегическими целями социально-экономического развития Кемеровской области (табл. 3).

Как видно из представленных в таблице 3 данных, исследование документов стратегического планирования Кемеровской области показывает, что содержащиеся в них цели и задачи в ограниченной степени связаны с развитием человеческого капитала. При этом основные проблемы функционирования человеческого капитала Кемеровской области практически не отражены в данных документах.

Если в контексте развития капитала здоровья определенные цели и мероприятия заложены в Схему территориального планирования Кемеровской области, то

в части капитала творчества, и особенно, капитала благонадежности, стратегическое целеполагание практически отсутствует. Учитывая данные соображения, необходимо разработать систему целей по развитию человеческого капитала Кемеровской области в контексте экономической модернизации [19].

Для этого необходимо скоординировать между собой основные направления модернизации экономики, роль человеческого капитала в них, а также конкретные проблемные аспекты развития человеческого капитала индустриального региона. Рассмотрим потребности в развитии конкретных элементов человеческого капитала в интересах экономической модернизации применительно к Кемеровской области с учетом результатов проведенного ранее сравнительного анализа (см. табл. 4).

Как видно из данных таблицы 4, наиболее актуальным и необходимым в контексте экономической модернизации Кемеровской области представляется развитие капитала здоровья, капитала творчества, капитала благонадежности, а также капитала компетентности в части дополнительного образования, профессиональной переподготовки и т.п. В систематизированном виде предлагаемые цели развития человеческого

Табл. 4. Основные направления развития человеческого капитала Кемеровской области в контексте экономической модернизации

Потребность в развитии конкретных элементов человеческого капитала индустриального региона	Уровень развития элемента в Кемеровской области (по результатам сравнительного анализа)	Необходимые направления развития человеческого капитала
Капитал здоровья (сокращение потерь рабочего времени, рост трудовой отдачи)	Наблюдается позитивная динамика, однако регион остается аутсайдером среди других субъектов Сибирского федерального округа	Требуется улучшение уровня здоровья и рост продолжительности жизни
Капитал компетентности (профессиональная подготовка, переобучение, организационные компетенции)	Уровень формального образования рабочей силы достаточно высок	Требуется активизация специфичной профессиональной подготовки и переподготовки, в т.ч. на уровне предприятий и организаций
Капитал мотивации (развитие трудовой мобильности, замещение новых рабочих мест)	Уровень безработицы достаточно низкий, трудовой потенциал экономически активного населения используется активно	Данные виды капитала развиты на достаточно высоком уровне
Капитал культуры (информационной, инновационной)	По соответствующему показателю регион находится на устойчивых срединных позициях в Сибирском федеральном округе	
Капитал творчества	Регион является аутсайдером по численности персонала, занятого исследованиями и разработками	Требуется повышение численности персонала, занятого исследованиями и разработками
Капитал благонадежности (дисциплина, ответственность)	Уровень девиантных проявлений в регионе выше средних показателей в Сибирском федеральном округе	Требуется развитие капитала благонадежности, индикатором которого, в частности, является уровень преступности

Составлено авторами

Табл. 5. Стратегические цели развития человеческого капитала Кемеровской области в условиях экономической модернизации

1. Развитие капитала здоровья	2. Развитие капитала творчества	3. Развитие капитала благонадежности	4. Развитие капитала компетентности
1.1. Повышение продолжительности жизни 1.2. Снижение смертности, в том числе смертности в трудоспособном возрасте 1.3. Увеличение продолжительности здоровой жизни 1.4. Снижение потерь рабочего времени, обусловленных временной нетрудоспособностью	2.1. Развитие деятельности исследовательских организаций 2.1.1. Поддержка деятельности научных и учебных организаций как исследовательских центров 2.1.2. Поддержка деятельности частного сектора в сфере исследований и разработок 2.2. Повышение продуктивности использования человеческого капитала, функционирующего в сфере исследований и разработок	3.1. Снижение распространения алкогольных, наркотических, игровых и др. зависимостей 3.2. Преодоление тенденции к маргинализации части жителей 3.3. Снижение уровня преступности 3.4. Формирование позитивных трудовых ценностей	4.1. Развитие специфической профессиональной переподготовки, повышения квалификации в организациях, на рабочих местах 4.2. Устранение диспропорции в образовательной системе в соответствии с потребностями рынка труда

Составлено авторами

капитала Кемеровской области в контексте экономической модернизации показаны в табл. 5.

Предлагаемая структура стратегических целей развития человеческого капитала Кемеровской области отличается от существующих теоретических и прикладных разработок учетом проблемных аспектов человеческого капитала, выявленных в процессе сравнительного анализа, а также связью целей с конкретными элементами модернизации экономики. Ее использование позволит как более четко и системно вести работу по развитию человеческого капитала, так и способствовать экономической модернизации индустриального региона.

Литература:

- Тургель И. Д. Форум 2014: стратегическое планирование в регионах и городах России: обновление стратегий, обновление смыслов // Муниципалитет: экономика и управление. 2014. №3. С. 87–88.
- Федулова Е. А. Разработка инвестиционной стратегии регионов Сибирского федерального округа в рамках внедрения регионального инвестиционного стандарта // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2014. Т. 7. №4. С. 75–85.
- Поварич И. П. Еще раз о соотношении понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сб. науч. тр. Кемерово: Инт, 2012. С. 114–117.
- Акьюлов Р. И. Социально-экономические критерии и показатели воспроизводства человеческих ресурсов региона // Вопросы управления. 2012. №21.
- Озерникова Т. Г., Беркович Т. А. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2009. №3. С. 42–46.
- Акулов А. О. Сравнительный анализ деятельности предприятий как метод обоснования управленческих решений. Кемерово: Инт, 2012. 221 с.
- Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: ГУ-ВШЭ, 2012. 57 с.
- Цыренов Д. Д., Биликтуева Г. Д. Разработка статистической оценки когнитивной асимметрии регионов Сибирского федерального округа по уровню человеческого капитала // Омский научный вестник. 2014. №3. С. 51–54.
- Хмелева Г. А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. Самара: Изд-во САГМУ, 2012. 168 с.
- Устинова К. А. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. СПб., 2014. 215 с.
- Петрыкина И. Н. Методический подход к оценке уровня развития человеческого капитала региона и его апробация // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. №1. С. 22–28.
- Гурбан И. А., Мызин А. Л. Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки // Экономика региона. 2012. №4. С. 32–39.
- Гурбан И. А., Мызин А. Л. Теоретико-методологический подход к оценке состояния человеческого капитала регионов России // Журнал экономической теории. 2011. №2. С. 21–31.
- Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации-2015 [электронный ресурс].



Шепелева Н. А., Абрамова Е. Э., Акулов А. О.

URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14s/Main.htm (дата обращения 11.06.2016).

15. Регионы России. Социально-экономические показатели-2015 [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm (дата обращения 11.06.2016)
16. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 года: Закон Кемеровской области от 11 июля 2008 г. № 74-ОЗ (в ред. от 02 ноября 2012 г.) [электронный ресурс]. URL: <http://www.ako.ru/PRESS/MESS/TEXT/STR/74-oz.docx> (дата обращения 12.06.2016).
17. Об утверждении схемы территориального планирования Кемеровской области: Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 19 ноября 2009 г. № 458 [электронный ресурс]. URL: http://www.ako.ru/PRESS/MESS/TEXT/STR/pk_19-11-09_458.docx (дата обращения 11.06.2016).
18. О стратегии развития информационного общества в Кемеровской области до 2025 года: Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23 декабря 2011 г. № 601 [электронный ресурс]. URL: http://www.ako.ru/PRESS/MESS/TEXT/STR/str_ivform.doc (дата обращения 11.06.2016).
19. Шепелева Н. А., Огнев С. П. Оптимизация численности персонала в условиях реструктуризации угольной промышленности России на основе модельного подхода // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 7. С. 1049–1060.
7. Kapelyushnikov R. I. How much does Russian human capital cost? М.: SU-HSE, 2012. 57 p.
8. Tsyrenov D. D., Biliktueva G. D. Development of statistical assessment of cognitive asymmetry in the Siberian Federal District regions in the level of human capital // Omskii nauchnyi vestnik. 2014. № 3. P. 51–54.
9. Khmeleva G. A. Human capital as a condition of innovative economy development in the region. Samara: SAGMU publishing, 2012. 168 p.
10. Ustinova K. A. Managing human capital as a factor of innovative development of the region: dissertation for the degree of candidate of economics. SPb., 2014. 215 p.
11. Petrikin I. N. Methodical approach to assessing the region's human capital development level and its approbation // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Series: Economics and Management. 2014. № 1. P. 22–28.
12. Gurban I. A., Myzin A. L. System diagnostics of human capital of the Russian regions: methodological approach and assessment results // Ekonomika regiona. № 4. 2012. P. 32–39.
13. Gurban I. A., Myzin A. L. Theoretical-methodological approach to the assessment of human capital state of the Russian regions // Jurnal ekonomicheskoi teorii. 2011. № 2. P. 21–31.
14. Regions of Russia. Main characteristics of the Russian Federation subjects – 2015 [e-resource]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14s/Main.htm (date of reference 11.06.2016).
15. The Regions Of Russia. Socio-economic indicators-2015 [e-resource]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm (date of reference 11.06.2016).
16. On approval of Strategy of socio-economic development of the Kemerovo Region up to 2025: The Law of the Kemerovo region of July 11, 2008 № 74-RL (as amended on November 2, 2012) [e-resource]. URL: <http://www.ako.ru/PRESS/MESS/TEXT/STR/74-oz.docx> (date of reference 12.06.2016).
17. On approval of the Kemerovo region territorial planning scheme: Resolution of Administration Board of the Kemerovo region of November 19, 2009 № 458 [e-resource]. URL: http://www.ako.ru/PRESS/MESS/TEXT/STR/pk_19-11-09_458.docx (date of reference 11.06.2016).
18. On the Strategy of information society development in the Kemerovo region up to 2025: Resolution of Administration Board of the Kemerovo region of December 23, 2011 № 601 [e-resource]. URL: http://www.ako.ru/PRESS/MESS/TEXT/STR/str_ivform.doc (date of reference 11.06.2016).
19. Shepeleva N.A., Ognev S.P. Optimizing the number of employees in a restructuring of the Russian coal industry on the basis of a model approach // Rossijskoe predprinimatel'stvo. 2015. V. 16. № 7. Pp. 1049–1060.

References: