

*На правах рукописи*



**БАБИЧ Любовь Васильевна**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА**

**Специальность 08.00.05 – экономика и управление  
народным хозяйством (региональная экономика)**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

**Апатиты  
2012**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте социально-экономического развития территорий Российской академии наук

**Научный руководитель:**

*доктор экономических наук, профессор,  
заслуженный деятель науки РФ*  
Пахолков Николай Александрович

**Официальные оппоненты:**

*Шабунова Александра Анатольевна, доктор экономических наук, доцент,  
ФГБУН Институт социально-экономического развития территорий РАН, зав.  
отделом исследования уровня и образа жизни населения*

*Корчак Анатолий Данилович, кандидат экономических наук, доцент, Коль-  
ский филиал ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», зав.  
кафедрой менеджмента*

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт проблем региональной экономики РАН

Защита диссертации состоится "23" марта 2012 года в 12 часов 30 минут на заседании диссертационного совета К 002.185.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук по адресу:  
184200, г. Апатиты Мурманской области, ул. Ферсмана, 24-а.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ИЭП КНЦ РАН.

Автореферат разослан "10" февраля 2012 года

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат экономических наук, доцент



И.А.Гушина

## ВВЕДЕНИЕ

### **Актуальность темы исследования.**

Перспективы экономического развития регионов Российской Федерации должны быть определены в рамках происходящих общемировых процессов. В настоящее время проблема активизации выхода российских регионов на мировой уровень стоит как никогда остро. Субъект Федерации представляет собой тот уровень административно-управленческой иерархии, который более всего определяет позиционирование и конкретизацию конкурентных преимуществ страны с федеративным устройством. Из конкурентоспособности каждого российского региона – субъекта Федерации складывается конкурентоспособность страны в целом.

В условиях перехода на постиндустриальный путь развития нематериальные ценности объективно выступают в качестве доминанты конкурентоспособности и конкурентные преимущества достигаются в большинстве развитых стран мира прежде всего за счет знаний, умений и творческих решений, т.е. нематериальных активов. Определяющим фактором экономической эффективности являются новейшие технологии – путь к снижению издержек и увеличению производительности. А человек, поскольку именно он создает технологии и управляет сложнейшими машинами, стал ценен сам по себе и превратился в человеческий капитал. Поэтому возникает необходимость развития человеческого капитала как наиболее ценного производительного ресурса.

Для большинства регионов Российской Федерации характерно демографическое неблагополучие. Вологодская область – типичный представитель территорий с сокращающейся численностью населения. Так, по данным последних двух переписей населения, можно констатировать отрицательную динамику численности населения Вологодской области: в 2002 г. снижение произошло на 6,0 %, в 2010 г. на 5,3%, что в большей степени обусловлено естественной убылью населения, которая составила 2751 чел., 69,9% к уровню января - сентября 2010 г. При сохранении существующих тенденций численность занятых в экономике к началу 2020 г. сократится на 18,0 % по сравнению с 2008 г. и составит 501 тыс. чел.

Дефицит рабочей силы, который не столь заметен в условиях кризисных экономических явлений, в перспективе потребует компенсации, прежде всего, путем увеличения производительности труда и улучшения качественных характеристик человеческого капитала. Данные обстоятельства обостряют проблему эффективного использования человеческого капитала как нематериального актива развития региона и определяют актуальность диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теоретическую базу диссертационного исследования составляют работы отечественных и зарубежных исследователей.

Вопросы регионального социально-экономического развития подробно представлены в трудах С.А. Айвазяна, А.З. Воцкого, А.Г. Гранберга, А.А. Громовой, К.А. Гулина, И.А. Гушиной, В.В. Дидыка, А.П. Дороговцева, В.А. Ильина, С.Ю. Козьменко, О.В. Коломийченко, Н.М. Межевича, Т.Г. Морозовой, Н.А. Пахолова, В.С. Селина, Т.П. Скуфьиной, М.Ф.Сычёва, А.И.Татаркина, Т.В. Усковой, Д.И. Шеймана и др.

Исследования в области теории и практики управления нематериальными активами представлены в работах российских и зарубежных ученых таких, как Ю.В. Алексеев, А.Ю.Кравчук, А.И. Махалова, В.Н. Ощепков, Н.А.Ларионова, В.Н. Рябых, Г. Беккер, А. Маршалл, В.Пети и других.

Исследованием человека как живого носителя знаний, творческих способностей и сил, при помощи которых он изменяет окружающую среду, занимались ученые: Г. Беккер, Б.М. Генкин, С.А.Дятлов, Р.И. Капелюшников, Ю.А. Корчагин, А.В. Корицкий, В.А.Крегинин, М.М. Критский, Г.В. Леонидова, В. Пети, Л.Г.Симкина, И.В. Скоблякова, В.Т.Смирнов, Н.Ю.Сорокина, И.В.Сошников, В. А. Спивак, Н.М. Римашевская, И. Фишер, А.А. Шабунова, С.А. Шеркунов, Т. Шульц и многие другие.

Несмотря на то, что в проведенных исследованиях получены значительные результаты, у исследователей не сложилось четкого определения понятия человеческого капитала региона. До сих пор преимущественно он рассматривается на микроуровне, т.е. разработанность данной темы ограничивается в основном уровнем предприятий, отсутствуют практические рекомендации по реализации региональными органами власти мероприятий, направленных на эффективное формирование и использование человеческого капитала, что предопределило цель и задачи диссертационной работы.

#### **Цель и задачи исследования.**

Цель исследования - разработка организационно-экономического механизма управления использованием человеческого капитала региона.

Достижение указанной цели предопределило постановку и необходимость решения следующих задач:

1. Проанализировать теоретико-методологические основы управления использованием человеческого капитала региона; определить место человеческого капитала в структуре нематериальных активов региона.

2. Оценить эффективность использования человеческого капитала на макро- (страна, регион) и микроуровнях (предприятия).

3. Разработать организационно-экономический механизм повышения эффективности управления использованием человеческого капитала Вологодской области.

**Объектом исследования** является Вологодская область как территориальная социально-экономическая система.

**Предметом исследования** выступает человеческий капитал региона и направления совершенствования его управлением.

**Исследование выполнено** в соответствии с п. 3.19. «Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и муниципалитетах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов – природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др.» паспорта специальности ВАК (экономические науки: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством).

**Теоретическая и методологическая основа исследования.** Теоретической основой диссертационной работы явились научные труды зарубежных и отечествен-

ных специалистов в области теории и организации управления человеческим капиталом, а также концептуальные положения об источниках и факторах регионального развития и регулирования социальных процессов и др.

Методология исследования основывалась на использовании общенаучных методов и приемов познания, а также на ключевых положениях системного подхода к оценке социально-экономических процессов и проблем региона. В диссертации применены методы экономического анализа, SWOT-анализа, социологического исследования, использованы табличные и графические приемы визуализации статистических данных.

**Информационная база исследования** включает данные Федеральной службы государственной статистики и её территориального органа по Вологодской области, нормативно-правовые и научно-методические документы, статистические данные департамента образования Вологодской области, базовые научные работы по вопросам использования человеческого капитала, публикации в периодических научных изданиях, интернет-ресурсы, данные социологического опроса, проведённого автором.

### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Нематериальные активы формируют новый потенциал для регионального развития, основой которого является человеческий капитал. Выявлено неравномерное использование нематериальных активов (на примере человеческого капитала) на макроуровне. Определены регионы Российской Федерации с наиболее низкой эффективностью использования человеческого капитала и требующие усилий, направленных на создание условий для эффективного функционирования человеческого капитала.

2. Индекс результативности трудовой деятельности, рассчитанный автором на основе проведенного социологического исследования на предприятиях региона, позволил определить резервы для повышения эффективности использования человеческого капитала на микроуровне за счет повышения когнитивного и творческого потенциала работников предприятий.

3. Эффективным организационно-экономическим механизмом управления человеческим капиталом региона является частно-государственное партнерство, основанное на интеграции власти, бизнеса, науки и образования.

### **Научная новизна исследования** заключается в следующем:

1. На основе адаптированной автором методики выявлено неравномерное использование нематериальных активов (на примере человеческого капитала) на макроуровне. На основе типологизации регионов Российской Федерации установлены территории с наиболее низкой эффективностью использования человеческого капитала. Обоснованы возможности использования региональными властями данных для принятия управленческих решений, поскольку они позволяют определить имеющиеся резервы человеческого капитала.

2. На основе проведенного автором социологического исследования выявлены резервы повышения эффективности использования человеческого капитала на микроуровне за счет повышения когнитивного и творческого потенциала работников предприятий.

3. Разработан организационно-экономический механизм управления использованием человеческого капитала на основе частно-государственного партнерства с участием власти, бизнеса, науки и образования, расширяющий возможности капитализации человеческого потенциала региона.

#### **Практическая значимость исследования.**

Положения и выводы диссертационного исследования были включены в программу «Вологда – город профессионалов» Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 г., Утверждена Постановлением Администрации города Вологды от 28.09.2010 № 5165 с целью создания молодежного научно-производственного центра на базе филиала Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в г. Вологде.

Теоретические и методологические положения диссертационного исследования могут быть использованы при подготовке инновационных менеджеров, а также при подготовке бакалавров по направлению «Экономика и управление на предприятии: промышленный менеджмент» в экономических вузах.

Результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы для принятия управленческих решений по формированию регионального механизма управления использованием человеческого капитала, адекватного задачам социально-экономического развития региона.

**Апробация результатов исследования.** Теоретические положения и практические выводы диссертационного исследования были изложены и опубликованы в материалах международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций: региональная научно-практическая конференция «Экономика региона: реальность и перспективы» (Вологда: филиал СПбГИЭУ в г. Вологде, ИСЭРТ РАН 2009, 2010, 2011 гг.); VI международная научно-практическая конференция «Стратегия и тактика социально-экономических реформ: региональный аспект» (Вологда: Правительство Вологодской области, ИСЭРТ РАН, СПбГИЭУ, 2011 г.); IV Всероссийский социологический конгресс (г. Москва, 2012 г.). Автор отмечен благодарностью Губернатора Вологодской области за научный вклад в развитие региональной экономики (2012 г.)

**Публикации.** По теме диссертации автором опубликовано 7 работ, в том числе 2 – в изданиях ВАК. Общий объём работ – 3,6 п.л. (личный вклад автора 3,2 п.л.).

**Структура и объём диссертации.** Диссертация содержит введение, три главы, заключение, список использованных источников (142 наименования), 43 таблицы, 7 приложений.

### **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснована актуальность исследования, сформулированы его цель и задачи, обозначены объект и предмет исследования, его научная новизна и практическая значимость, представлена апробация результатов работы.

**В первой главе диссертации «Теоретико-методологические основы управления использованием человеческого капитала»** представлен категориальный аппарат исследования; обосновано влияние нематериальных активов, в частности, человеческого капитала на развитие региона как социально-экономической системы; на основе представленного обзора зарубежного и отечественного опыта

*управления использованием человеческого капитала выявлены приоритетные направления его совершенствования.*

Для обозначения понятия «регион» в работе принято за основу определение, данное академиком Гранбергом А.Г., как наиболее информативное и отвечающее специфике исследования: регион – это определённая территория, отличающаяся от других территорий по ряду признаков и обладающая некоторой целостностью, взаимосвязанностью составляющих её элементов.

С позиций системного подхода, регион является сложной социально-экономической системой, внутреннюю среду которой составляют экономическая, социальная и экологическая подсистемы, и выступает объектом управления, в качестве субъекта управления выступают наделенные соответствующими полномочиями представители государственной власти, отдельные органы власти, учреждения, предприятия и организации. Развитие региона как социально-экономической системы все больше зависит от капитализации того потенциала, который она имеет, а это значит, что при формировании региональной стратегии необходимо сделать акцент на те активы, рост стоимости которых приведет к развитию региона.

Регион, ориентированный на перспективу, не может не учитывать глобальных тенденций развития мирового экономического сообщества. Учитывая, что высшим этапом инновационной экономики является экономика знаний, а высшим общественным укладом – общество знаний или информационное общество, пристальное внимание стоит обратить в сторону нематериальных активов. Поэтому, при выборе стратегии регионального развития Вологодской области, мы считаем целесообразным сделать основной акцент на нематериальные активы. При определении структуры нематериальных активов автор разделяет мнение Н.А.Ларионовой о том, что на уровне региона основными составляющими нематериальных активов являются: человеческий, информационный, организационный капиталы и имидж региона. Самой главной составляющей нематериальных активов региона является человеческий капитал, поскольку именно человек является носителем капитала и участвует в создании и накоплении остальных видов капитала. Эксперты выделяют информационный, организационный и имиджевый капиталы как виды человеческого капитала. В связи с этим автор считает, что, прежде всего, усилия Правительства области должны быть направлены на рациональное использование человеческого капитала, поскольку именно этот актив является основным двигателем экономического развития в постиндустриальной экономике.

Проанализировав различные подходы к определению сущности человеческого капитала, автор пришел к выводу, что понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора, человеческого ресурса, человеческого потенциала и для определения данной экономической категории придерживается мнения А.Н.Добрынина и С.А.Дятлова, которые выработали обобщенное определение человеческого капитала как экономической категории современного информационно-инновационного общества: «Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка».

Однако, исходя из поставленной цели и задач, в данном диссертационном исследовании особое внимание было уделено определению понятия человеческого капитала региона. Автор считает, что при определении сущности «человеческого капитала региона» в контексте его постиндустриального развития ключевым звеном являются профессиональные знания, которые специфичны для каждой отрасли народнохозяйственного комплекса региона. Именно эти знания представляют собой капитал, необходимый для решения задач социально-экономического развития региона. Поэтому, на наш взгляд, определение человеческого капитала региона требует некоторого уточнения и может трактоваться следующим образом:

Человеческий капитал региона – это накопленная в результате инвестиций совокупность определенного запаса специфических для каждой отрасли народнохозяйственного комплекса региона профессиональных знаний, умений и навыков, здоровья, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются экономически активным населением в процессе труда, содействуя социально-экономическому развитию региона в русле общемировых и российских тенденций.

Учитывая, что технологической базой постиндустриальной экономики становятся наукоемкие отрасли промышленности, а также растущую важность знаний, которая означает, что чистый запас невидимого капитала (образование, исследования и разработки) растет быстрее запасов физического капитала (здания, транспортная система, машинное оборудование), автор пришел к выводу, что на современном этапе перехода к постиндустриальному обществу человеческий капитал региона становится важнейшим ресурсом и главным фактором его экономического роста.

Это подтверждает и тот факт, что две трети роста ВВП определяет человеческий фактор. Из трех компонентов общественного богатства 16% относится к физическому капиталу, 64 - к человеческому капиталу, 20 - к природному (в среднем по миру). Для России это соотношение иное. Так, по оценкам академика Д.С. Львова, природные ресурсы дают 85%, физический капитал (материальные ресурсы) — 8 %, а человеческий капитал — 7 % национального богатства страны. Человеческий капитал выступает в качестве генератора социально-экономического развития как страны в целом, так и отдельного взятого региона и оказывает непосредственное воздействие на региональную систему. Следовательно, его качественное формирование и эффективное использование должно выступать одним из приоритетных направлений региональной политики, отвечающей критериям современной экономической системы.

**Во второй главе «Современное состояние и использование человеческого капитала региона»** *проведён анализ социально-экономического развития региона в условиях перехода к постиндустриальной экономике, проведена оценка эффективности использования человеческого капитала на макро – и микроуровнях, выявлены проблемы и перспективы управления использованием человеческого капитала.*

Вологодская область – это индустриально развитый экспортно-ориентированный регион Российской Федерации, входящий в состав Северо-западного федерального округа (СЗФО). По итогам 2010 года область находилась в числе ведущих промышленных регионов Российской Федерации, занимая 9 место по объему продукции промышленности на душу населения и 3 место в СЗФО. Вологодская область – это типичный субъект Российской Федерации, среди социальных



преимуществ которого можно выделить следующие: пониженная безработица в целом по области в докризисный период; относительно невысокая дифференциация населения по доходам; относительно благополучная ситуация с обеспеченностью первичными услугами здравоохранения и общего образования. Однако существуют и социальные проблемы: сильнейшая поляризация пространства – концентрация населения, экономической активности и доходов в двух крупнейших городах и их пригородных зонах на фоне демографической и экономической деградации обширной периферии; падение доходов в результате финансово-экономического кризиса 2008-2010гг.; медленное сокращение уровня бедности; низкая доступность качественных социальных услуг для жителей периферии; диспропорции на рынке труда, вызванные отсутствием регионального заказа системе профессионального образования; низкая продолжительность жизни и проблемы качества человеческого капитала. В регионе отсутствуют эффективные механизмы, обеспечивающие подготовку кадров с учетом потребностей новых инновационных производств и технологий, за рамками управления человеческим капиталом региона остаются такие важные характеристики человека, как когнитивный и творческий потенциалы, культурно-нравственный уровень, новаторская активность, в то время как качество человеческого капитала становится для любой страны или региона важным фактором, определяющим успех.

Одним из показателей, позволяющих оценить человеческий капитал с качественной стороны, является показатель эффективности использования человеческого капитала, т.е. показатель того, насколько созданы условия для его функционирования. Он приобретает особое значение в условиях становления инновационной экономики. Инновационная экономика - экономика, в которой знания позволяют генерировать непрерывный поток нововведений, отвечающий динамично меняющимся потребностям, а часто и формирующий эти потребности. Кроме того, запас человеческого капитала определяет способности экономики к инновациям и/или заимствованию технологий у более развитых стран, что, в свою очередь, способствует ускорению экономического роста. В связи с этим в работе был произведен расчет индекса эффективности использования человеческого капитала на основе методики Каражаковой Д.А., так как эта методика позволяет учесть показатели, отражающие степень перехода территории на постиндустриальный путь развития.

Данная методика была предложена для расчета эффективности использования человеческого капитала на макроуровне, т.е. на уровне страны, согласно которой, эффективность использования человеческого капитала рассчитывается как отношение результата функционирования человеческого капитала к накопленному запасу человеческого капитала<sup>1</sup>. Однако мы считаем, что ввиду применения относительных показателей для расчета индекса ее правомерно использовать и на региональном уровне с целью определения рейтинга каждого региона по данному критерию и проведения типологической классификации субъектов РФ. Задача классификации регионов по параметрам человеческого капитала крайне актуальна по следующей причине: в случае реализации программы развития человеческого капитала в рамках ка-

---

<sup>1</sup> Каражакова, Д.А. Человеческий капитал и его роль в формировании инновационной экономики [Текст]: автореф. дис....к.э.н./ Д.А. Каражакова. - СПб, 2007. - С. - 16

кого-либо региона высока вероятность того, что данная программа будет эффективна в рамках другого региона, принадлежащего к тому же классу, что и первый.

Учитывая неравномерность развития территорий страны, расчет осуществлен для 80 субъектов РФ, выделены регионы с различным уровнем эффективности использования человеческого капитала.

На основе проведенного анализа составлен рейтинг субъектов РФ (при этом наибольшему значению индекса эффективности функционирования человеческого капитала соответствует первое место, а наименьшему - последнее). Выделено четыре уровня эффективности, интервалы которых аналогичны градациям показателей ИРЧП (табл. 1).

Таблица 1

**Характеристика уровней эффективности использования человеческого капитала**

Уровень эффективности (по данным 2008 г.)	Границы интервала	Характеристика
Очень высокий (Регионов не выявлено)	$0,900 < \text{ИЭ}_{\text{ЧК}} \leq 1$	Со стороны субъектов управления созданы все необходимые условия для функционирования ЧК.
Высокий (Регионов не выявлено)	$0,800 < \text{ИЭ}_{\text{ЧК}} \leq 0,900$	Со стороны субъектов управления созданы условия для функционирования ЧК, однако требуется комплекс дополнительных мер стимулирующего характера.
Средний (56 регионов)	$0,500 < \text{ИЭ}_{\text{ЧК}} \leq 0,800$	Воздействия субъекта управления должны быть направлены на улучшение условий для функционирования ЧК.
Низкий (24 региона)	$0 < \text{ИЭ}_{\text{ЧК}} \leq 0,500$	Со стороны субъектов управления не созданы необходимые условия, требуется программа формирования условий для функционирования ЧК.

Эффективность использования человеческого капитала неодинакова в различных субъектах Российской Федерации. Так, в 2008 г. более 25 % субъектов РФ относились к регионам с низким уровнем эффективности использования человеческого капитала, остальные имели средний уровень. Аналогичная ситуация была и в 2005 г. Индекс эффективности функционирования человеческого капитала в 2008 г. увеличился по сравнению с 2005 г. в 44 субъектах РФ. Значения индекса уменьшились в 33 регионах, а в 2 остались на прежнем уровне. Здесь следует заметить, что в десятке лидеров в 2008 г. по сравнению с 2005 г. остался лишь один регион, Тульская область, переместившись с 5-го на 1-е место. В первую десятку в основном попали регионы, занимавшие далеко не лидирующие позиции в 2005 г. (Брянская область, Курганская область, Новгородская область), а вот Республика Алтай и Республика Бурятия, наоборот, существенно снизили свои позиции и с 1-го и 3-го места соответственно переместились на 70-е и 40-е.

В ряде регионов низкая эффективность использования человеческого капитала наблюдается на протяжении всего исследуемого периода, так, Республика Тыва, Еврейская автономная область, Республика Ингушетия, Чеченская республика, Чукотский автономный округ, Сахалинская область традиционно замыкают рейтинг регионов РФ по данному показателю.

В работе отмечено, что в 2008 г. среди регионов-лидеров произошло некоторое увеличение индекса в целом. Так в 2005 г. среднее значение индекса в первой десят-

ке рейтинга составляло 0,720, а в 2008 г. - 0,766. Однако среди регионов, замыкающих рейтинговую таблицу, значение индекса уменьшилось по сравнению с 2005 г. - 0,170 против 0,159 в 2008 г. Это свидетельствует о том, что субъектами управления человеческого капитала в регионах условия для его функционирования не созданы или недостаточно созданы.

Вологодская область относится к регионам со средним уровнем эффективности функционирования человеческого капитала. Несмотря на то, что за анализируемый период область находилась в границах одного уровня, произошло перемещение региона в рейтинге с 12 на 45 место и снижение индекса с 0,661 до 0,545. Однако и при таком существенном снижении значение регионального индекса остается выше средних значений по Российской Федерации и несколько ниже, чем по Северо-Западу (табл.2).

Эффективность использования человеческого капитала в Вологодской области, как и в целом по стране, лишь незначительно превышает половину от максимального значения. Это еще раз доказывает необходимость интеллектуализации производства и значимость человеческого капитала (когда человек является генератором нововведений). Необходимо не только формировать человеческий капитал, но и создавать необходимые условия для его функционирования.

**Таблица 2**

**Индексы эффективности использования человеческого капитала в Вологодской области, в среднем по СЗФО и Российской Федерации**

	Годы				Абс. откл. индекса 2008/2005
	2005		2008		
	Индекс	Место	Индекс	Место	
ВО	0,661	12	0,545	45	- 0,116
СЗФО	0,538	-	0,570	-	+ 0,032
РФ	0,518	-	0,529	-	+ 0,011
Откл.	+ 0,123/ + 0,143		- 0,025/ +0,016		

Примечание: ВО – Вологодская область; СЗФО – в среднем по субъектам Северо-Западного Федерального округа; РФ - в среднем по субъектам Российской Федерации; Откл. – абсолютное отклонение значений индекса Вологодской области и усредненных значений по округу / стране

С целью оценки эффективности использования человеческого капитала на микроуровне, выявления проблем и определения перспектив управления использованием человеческого капитала автором было проведено социологическое обследование человеческого капитала наиболее крупных предприятий машиностроительной отрасли Вологодской области, поскольку именно высоко – и среднетехнологичные отрасли, такие как машиностроение, призваны обеспечить постиндустриальное развитие региона.

В рамках проведенного исследования был определен индекс результативности трудовой деятельности ( $I_{\text{рлд}}$ ). Для его расчета использовались такие показатели как: выполнение норм выработки; невыполнение норм выработки; перевыполнение норм выработки; сдача работы с первого предъявления; срывы в работе; опоздания; прогулы; подача рационализаторских предложений.

В основе определения индекса лежат ответы респондентов на вопрос: «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?» Каждому из трех вариантов ответа: «Часто бывает», «Иногда бывает», «Совсем не бывает» был присвоен коэффициент веса от 0 до 2, при этом учитывалось положение о том, что

коэффициент «2» присваивается ответу «Часто бывает», если характеристика положительная, в случае если она отрицательная - присваивается коэффициент «0». Далее был рассчитан индекс результативности по каждому из показателей: доля ответов умножалась на коэффициент веса (табл.3) Сводный индекс результативности трудовой деятельности является отношением фактического показателя (суммы всех индексов) к максимально возможному и имеет следующий вид:

$$I_{\text{рпд}} = \frac{I_{\text{рпд}1} + I_{\text{рпд}2} + I_{\text{рпд}3} + I_{\text{рпд}4} + I_{\text{рпд}5} + I_{\text{рпд}6} + I_{\text{рпд}7}}{I_{\text{рпд max}}}$$

Таблица 3

**Расчет индекса результативности трудовой деятельности**

Индекс	Результат
<b>I<sub>рпд1</sub></b> - индекс результативности показателя «Невыполнение норм выработки»	1,43
<b>I<sub>рпд2</sub></b> - индекс результативности показателя «Выполнение норм выработки»	1,54
<b>I<sub>рпд3</sub></b> - индекс результативности показателя «Перевыполнение норм выработки»	1,17
<b>I<sub>рпд4</sub></b> - индекс результативности показателя «Трудовая дисциплина: опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени»	1,75
<b>I<sub>рпд5</sub></b> - индекс результативности показателя «Качество работы: сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний»	1,51
<b>I<sub>рпд6</sub></b> - индекс результативности показателя «Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т.д.»	1,64
<b>I<sub>рпд7</sub></b> - индекс результативности показателя «Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе»	0,59
<b>I<sub>рпд</sub></b> – сводный индекс результативности трудовой деятельности	0,69
<b>I<sub>рпд max</sub></b> – максимально возможный индекс результативности трудовой деятельности.	14,0
<b>Эффективность трудовой деятельности</b>	<b>69%</b>

По результатам анализа выявлено, что самым большим значением обладает индекс результативности показателя «Трудовая дисциплина» (1,75), а это значит, что опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени не присутствуют у большинства сотрудников. Значительные резервы для повышения результативности трудовой деятельности имеются за счет повышения у работников выполнения и перевыполнения норм выработки, а также снижения количества сотрудников, у которых случается невыполнение нормированных заданий. Так, соответствующие индексы имеют следующие значения 1,17; 1,54; 1,43 и не достигают максимального уровня.

О возможности увеличения эффективности трудовой деятельности можно судить и по показателям индексов **I<sub>рпд5</sub>** (1,51) и **I<sub>рпд6</sub>** (1,64). Они имеют не максимальные значения и говорят о наличии в коллективах сотрудников, которые не могут сдать работу без замечаний с первого предъявления, а также признают, что по их вине случались срывы в работе. Самое низкое значение зафиксировано по показателю «Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе» - 0,59. По оценкам самих работников, этого совсем не бывает у 47%

опрошенных. Это свидетельствует о недостаточном уровне использования творческого потенциала экономически активного населения региона, занятого в машиностроительной отрасли.

При оценке интеллектуального потенциала работников машиностроительной отрасли, который включает в себя базовый уровень образования, профессионально-квалификационный уровень, умственные возможности людей, степень их таланта, а также их стремление к творческому труду, к восприятию новшеств, что позволяет быстрее осваивать новые технологии в производстве и управлении, а его компонентами являются когнитивный (знаниевый) и творческий потенциалы, эти выводы подтвердились. Только половина сотрудников работают по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении, при этом за последние 5 лет лишь 39 % опрошенных повышали свою квалификацию.

Для анализа когнитивного потенциала работникам было предложено выразить свое отношение к книжному знанию, учению вообще. Здесь большинство опрошенных (79%) сходятся во мнении, что знания украшают жизнь человека, делают его счастливее. Еще 86% считает, что лучше иметь хорошее образование, чем не иметь его, а 65% сделали бы все возможное, чтобы получить хорошее образование. Однако среди опрошенных 47% согласны с тем, что учеба отнимает слишком много времени и можно без особых знаний хорошо устроиться в жизни, быть полезным людям (58%). Все это соответствует и общерегиональным тенденциям, имеющим убывающую линию тренда. Об этом свидетельствует исследование качества трудового потенциала региона, проведенное учеными ИСЭРТ РАН.

Одной из самых важных характеристик, остро необходимых при переходе к постиндустриальному развитию, являются творческие способности персонала предприятий, которые были определены в ходе исследования по показателям отношения человека к творческой деятельности и его реального участия в творчестве – как в профессиональной деятельности, так и в быту. Однако результаты опроса говорят о том, что для более 40% опрошенных занятие творческой деятельностью не характерно, они никогда ничего не предпринимают, делают то, чему их научили раньше или что подсказывают другие, о чем могут прочитать в книгах, справочниках и т.д. Более того, большая часть респондентов (55%) вообще не участвовала в создании каких-либо новшеств в последние 12 месяцев. Только 8 % работников принимали участие в создании нового продукта, новой технологии или новой услуги, что свидетельствует о низкой эффективности использования человеческого капитала предприятий отрасли. При этом из ответивших положительно, только 26% респондентов имели поддержку администрации в своих начинаниях.

Вследствие недостаточного уровня когнитивного и творческого потенциала сотрудников необходимо направить усилия на создание системы преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал, определяющими факторами которой являются: непрерывная подготовка кадров инновационной сферы, переподготовка, повышение квалификации, создание условий для рационализаторской, творческой деятельности. При этом следует помнить, что требование непрерывного образования и активизации творческих возможностей относятся не просто к отдельным работникам, а к коллективам, составляющим персонал предприятия.

Результаты социологического исследования позволили оценить деловой климат на предприятиях отрасли как благоприятный для дальнейшего развития и производительности труда. Однако необходима разработка прозрачной системы мотивации трудовой деятельности сотрудников, которая позволила бы сформулировать единые правила связи между квалификацией и должностным окладом сотрудников предприятий. Учитывая то, что значительная доля работников лишь декларативно готова повышать уровень своей квалификации, также необходима разработка дополнительных управленческих механизмов, направленных на формирование у сотрудников потребности к самосовершенствованию и обучению.

Отмечена необходимость целенаправленной разработки методов управления человеческим капиталом, воспитывающих приверженность к организации, нельзя допускать текучести кадров, особенно среди молодежи, поскольку это в целом отрицательно сказывается на производительной работе и перспективах развития предприятий отрасли.

В третьей главе **«Совершенствование управления использованием человеческого капитала»** обоснованы основные направления модернизации высшего профессионального образования, предложен организационно-экономический механизм управления использованием человеческого капитала региона на основе частного-государственного партнерства. Также обоснована необходимость создания в рамках предложенного механизма молодежного научно-производственного центра как ресурсной базы капитализации человеческого потенциала региона.

На постиндустриальном этапе развития экономики и общества особая роль отводится социальной политике. Среди исследователей и политиков растет убеждение в том, что перераспределительный компонент социальной политики, изначально выполняющий защитную функцию, в конечном итоге благотворно влияет на развитие экономики. Основным приоритетом региональной социальной политики в этих условиях является развитие человеческого потенциала региона.

Образование рассматривается как источник капитализации человеческого потенциала, поэтому основной целью региональной социальной политики в области образования является обеспечение высокого качества профессионального образования за счет его модернизации и внесения определенных корректив в образовательный процесс. Усилия Правительства Вологодской области в основном направлены на развитие начального и среднего профессионального образования. Так, в области принята межведомственная долгосрочная целевая программа «Комплексное развитие системы профессионального образования в Вологодской области на 2011-2015 гг.», утвержденная постановлением Правительства области 4 октября 2010 года № 1144. На сайте начального и профессионального образования Вологодской области указано следующее: «Программа является организационной основой развития сети учреждений профессионального образования, включает перечень мероприятий, реализация которых обеспечит достижение поставленных задач: оптимизация и ресурсное обеспечение сети учреждений профессионального образования; качественное изменение образовательной среды, совершенствование содержания и технологий образования; повышение престижа рабочих профессий; развитие кадрового потенциала системы профессионального образования».

Тем не менее, в Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 г. «Вологда – город профессионалов», утвержденной Постановлением Администрации города Вологды 28 сентября 2010г., обозначены проблемы, которые в свете сложившейся социально-экономической ситуации в Вологодской области может решить только система высшего образования. В частности, в ней говорится, что устойчивой тенденцией последних докризисных лет в Вологодской области является рост потребности в специалистах инженерного профиля, что связано с развитием таких отраслей, как машиностроение, металлургия, лесной комплекс, переработка, строительство, текстильная промышленность, с процессами интеграции, происходящими в сельскохозяйственном производстве. Кроме того, нарастают проблемы с кадрами, обеспечивающими исследования и разработки. Большинство промышленных предприятий (как крупных, так и малых) не обладает специалистами, которые могут грамотно обеспечить продвижение продукции предприятий на рынок, осуществлять руководство технологическими процессами. Крайне не хватает грамотных руководителей среднего звена. Проблему можно решить, только организовав целенаправленную работу по подготовке таких кадров с горизонтом планирования 5-10 лет (время на базовое обучение кадров и приобретение ими практических навыков работы).

Для этого, по мнению автора, образовательная политика Вологодской области должна быть направлена на модернизацию и развитие не только среднего профессионального, но и высшего профессионального образования, которая заключается в создании системы подготовки специалистов новой формации, способных к генерации знаний и быстрой трансформации их в практическую плоскость с учетом специфики конкретных производств, а значит, предприятий и организаций. На наш взгляд, в основе модернизации системы высшего профессионального образования должны быть пять основных направлений: изменение функции профессионального образования; совершенствование инфраструктуры профессионального образования; повышение качества за счет изменения парадигмы управленческой деятельности; применение инновационных образовательных технологий; кадровая обеспеченность системы образования (рис. 1), каждое из которых имеет свои цели и задачи.



*Рис.1. Схема управления использованием человеческого капитала региона в условиях перехода к постиндустриальной экономике*

Осуществление мероприятий по реализации этих направлений приведет, по нашему мнению, к переходу от «принудительного» образования к «инициативному», когда каждый выпускник школы или житель области, будет четко осознавать, что образование – это не столько наличие диплома того или иного учебного заведения, а багаж знаний и умение получать эти знания. В итоге такая образовательная политика будет способствовать формированию человеческого капитала региона, который обеспечит его развитие в условиях перехода к экономике знаний.

Реализация качественных изменений в сфере профессионального образования в рамках предложенных автором направлений возможна лишь при условии взаимодействия всех заинтересованных субъектов управления человеческим капиталом, в нашем контексте - власти, бизнеса и учреждений образования. На наш взгляд, таким мог бы стать механизм частно-государственного партнерства (ЧГП).

Предлагаемый автором механизм управления использованием человеческого капитала региона в интересах его постиндустриального социально-экономического развития на основе частно-государственного партнерства представлен на рисунке 2. Реализация данного механизма возможна применительно к каждой из приоритетных отраслей промышленности региона: машиностроения, текстильного и льняного производства, лесного комплекса и др. Для этого, по мнению автора, необходима концентрация предприятий отрасли вокруг ведущего учебного заведения высшего профессионального образования (а в некоторых случаях нескольких образовательных учреждений, если программы СПО и ВПО реализуются разными учреждениями) целевым порядком обслуживающего их при активной поддержке Правительства Вологодской области в лице соответствующих Департаментов.

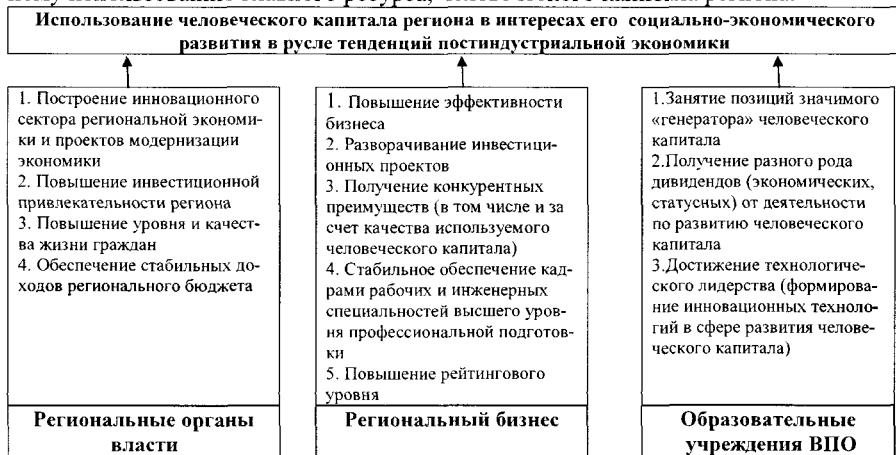


Рис.2. Схема взаимодействия основных компонентов механизма управления использованием человеческого капитала региона



В рамках предложенного механизма участниками ЧГП становятся: региональные органы власти в лице профильных Департаментов, бизнес – сообщества, находящиеся на территории региона (промышленные ассоциации, либо просто предприятия, юридические лица); высшие учебные заведения области. Для реализации механизма создается Координационный совет, в который входят представители всех участников партнерства (субъектов): от региональной власти – профильного Департамента; от бизнес - сообществ – руководители ассоциаций, либо предприятий; от образовательного учреждения (вуза) – ректоры, проректоры. Возглавляет совет начальник профильного Департамента, он же берет на себя роль «конфигуратора интересов». С целью эффективного функционирования ЧГП разрабатываются и составляются текущий и перспективные (на среднесрочную и долгосрочную перспективу) планы работы по развитию сотрудничества, в которых находят отражение вопросы структуры, объема подготовки кадров, качества подготовки кадров, развития образовательно-производственно-технологической инфраструктуры и модернизации учебно-материальной базы, повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и др.

Каждый из указанных субъектов имеет собственные интересы (рис. 3), однако эти приоритеты и цели носят согласованный характер, а их взаимодействие имеет синергетический эффект для развития и эффективного использования человеческого капитала региона, т.е. потенциально каждый участник видит свою выгоду от сотрудничества, однако путем совместной работы по развитию сотрудничества и выработки решений эти выгоды способствуют достижению главной цели – эффективному использованию главного ресурса, человеческого капитала региона.



*Рис.3. Цели участников ЧГП*

Каждым из участников ЧГП в данном механизме предполагается выполнение закрепленных за ним функций, основными из которых являются: для государства - создание долгосрочных стратегий развития региона и отдельных отраслей промышленности, в которых эффективное использование человеческого капитала является неотъемлемой частью; для бизнеса - участие в учебно-научной деятельности вуза в соответствии с передовым международным опытом с позиций конечного потреби-

теля образовательных услуг; для вуза - обеспечение качества подготовки выпускников в соответствии с требованиями современного социально-экономического развития отрасли и региона. Функции всех участников ЧГП наглядно представлены в таблице 4.

Таблица 4

**Функции участников частно-государственного партнерства в рамках механизма управления использованием человеческого капитала региона**

Региональные органы власти	Региональный бизнес	Образовательные учреждения ВПО
Создает долгосрочные стратегии развития региона и отдельных отраслей промышленности, в которых эффективное использование человеческого капитала является неотъемлемой частью.	Участвует в учебно-научной деятельности вуза в соответствии с передовым международным опытом с позиций конечного потребителя образовательных услуг.	Обеспечивает качество подготовки выпускников в соответствии с требованиями современного социально – экономического развития отрасли и региона.
Берет на себя роль «конфигуратора интересов» двух других субъектов, мотивирует их к совместной деятельности по формированию и развитию человеческого капитала (принимает законы, применяет налоговое регулирование и т.п.)	Участвует в разработке учебных планов, основных образовательных программ и рабочих программ курсов.	Согласовывает с властью и бизнесом планы подготовки специалистов (направления подготовки, специальности, количество обучающихся).
Софинансирует совместные проекты других субъектов с целью рационального использования человеческого капитала.	Участвует в создании и развитии на базе вуза образовательно-производственно-технологической инфраструктуры, обеспечивающей инновационную деятельность компаний и эффективное использование человеческого капитала.	Создает на своей базе образовательно-производственно-технологическую инфраструктуру, обеспечивающую инновационную деятельность компаний и эффективное использование человеческого капитала.
Выполняет роль инициатора и регулятора процесса коммуникации участников ЧГП	Содействует выполнению научно-исследовательских работ и подготовке проектов, направленных на решение проблем конкретного бизнеса.	Согласовывает учебные планы, основные образовательные программы и рабочие программы курсов.
		Выполняет научно-исследовательские работы и подготовку проектов, направленных на решение проблем конкретного бизнеса.

В качестве примера автором предложена реализация механизма применительно к машиностроительному комплексу региона – создание «Института развития регионального машиностроения» (ИРРМ). Под словом «институт» мы понимаем не учебное заведение, а форму (механизм) организации управления использованием

человеческого капитала в интересах постиндустриального развития предприятий отрасли и региона в целом.

Целью создания института развития регионального машиностроения является формирование научно-образовательного пространства, обеспечивающего развитие и рациональное использование человеческого капитала, носителя актуальных для развития отрасли и региона компетенций.

Создание ИРРМ обеспечивает:

- интеграцию научно-образовательного комплекса с предприятиями машиностроения с целью осуществления совместной деятельности по развитию профессиональных компетенций выпускников и построению эффективного механизма взаимодействия вузовской науки, машиностроительного бизнеса и власти;

- научно-методическое обеспечение непрерывного машиностроительного образования;

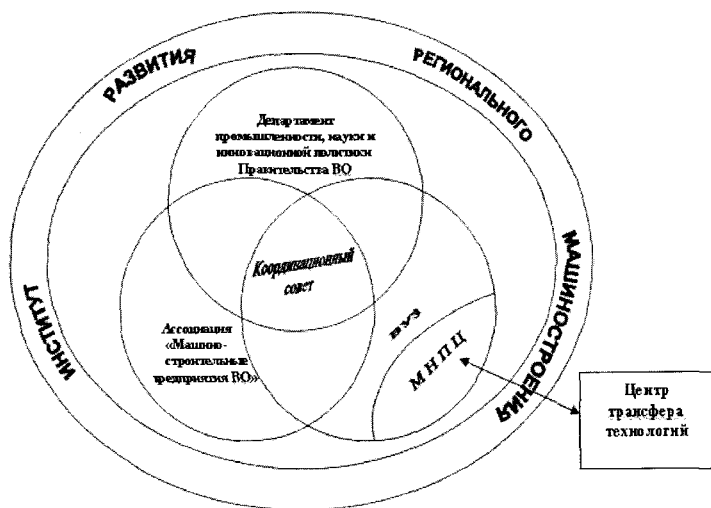
- интеграцию научно-технического потенциала регионального машиностроения;

- формирование сети стратегических партнеров, заинтересованных во взаимовыгодном сотрудничестве в области подготовки кадров, модернизации машиностроительного производства и выпускаемой продукции, развитие государственно-частного партнерства;

- устойчивое развитие региона и повышение его инвестиционной привлекательности;

- повышение уровня и качества жизни населения региона.

На рисунке 4 представлены участники института развития регионального машиностроения.



**Рис.4. Участники института развития регионального машиностроения в рамках частно-государственного партнерства**

В рамках предложенного механизма предполагается сотрудничество участников частно-государственного партнерства по следующим основным направлениям:

I. Департамент промышленности, науки и инновационной политики Правительства области – вуз.

Департамент посредством активной научно-технической политики управляет деятельностью ИИРМ в форматах предоставления вузу государственных заказов и грантов, выделения средств на реализацию программ развития, прямого бюджетного финансирования проектов, направленных на формирование и рациональное использование человеческого капитала региона.

II. Департамент промышленности, науки и инновационной политики Правительства области - Ассоциация «Машиностроительные предприятия Вологодской области».

Департамент мотивирует бизнес к сотрудничеству с вузом по формированию и развитию человеческого капитала посредством формирования благоприятного налогового режима.

III. Ассоциация «Машиностроительные предприятия Вологодской области» - вуз.

Бизнес участвует в работе по обеспечению качества подготовки специалистов (разработка учебных планов, основных образовательных программ, рабочих программ курсов); в качестве конечного потребителя образовательной услуги принимает участие в работе государственной аттестационной комиссии вуза; софинансирует развитие на базе вуза образовательно-производственно-технологической инфраструктуры, обеспечивающей инновационную деятельность предприятий отрасли и эффективное использование человеческого капитала посредством его вовлечения в выполнение НИОКР.

Ключевым звеном партнерства является научно-образовательный комплекс, действующий на базе одного из вузов области, главной задачей которого должно стать предоставление инновационного образования, обеспечивающего переход от передачи знаний к формированию мышления, креативности, умения работать с проблемами.

Кроме того концепция современного образования исходит из того, что человек должен быть включен в непрерывный цикл обучения, повышения квалификации и переподготовки на протяжении всего периода активной деятельности. ИИРМ должен стать центром современной системы непрерывного машиностроительного образования Вологодской области. Функционирование данного цикла в рамках научно-образовательного комплекса обеспечивают:

- отделение ВПО реализует программы по подготовке инновационных менеджеров и инженеров по направлениям бакалавриата и магистратуры;
- отделение СПО реализует программы по подготовке специалистов среднего звена (технологов и т.п.);
- центр непрерывного образования реализует программы повышения квалификации и переподготовки уже работающего персонала для того, чтобы соответствовать бизнес-стратегии организации. Иными словами, подразделение, которое стратегически ориентировано на интеграцию развития людей, как индивидов, ко-

манд и, разумеется, организации с помощью установки связей с поставщиками, проведения ширококомасштабных исследований, создания учебных программ и формирования руководящей команды лидеров;

- центр довузовской подготовки обеспечивает целевую работу с талантливой молодежью с целью ее привлечения в машиностроительный комплекс региона;
- молодежный научно-производственный центр - ключевой элемент образовательно-производственно-технологической инфраструктуры, т.е. своего рода ресурсная база, имеющая современное материально-техническое оснащение и обеспечивающая возможность реализации человеческого потенциала талантливых молодых людей с целью формирования критической массы человеческого капитала, способного решать задачи повышения конкурентоспособности территории.

Молодежный научно-производственный центр (МНПЦ) является юридически самостоятельным структурным подразделением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с Уставом вуза и Положением о МНПЦ. Впоследствии возможно его развитие в качестве малого инновационного предприятия при вузе. Согласно указанным нормативным документам определяются его цели и задачи.

Целью создания МНПЦ является повышение конкурентоспособности предприятий машиностроительной отрасли за счет эффективного использования человеческого капитала, который является основой для инновационного развития отрасли и региона в целом.

Основные задачи центра:

1. Обеспечение образовательного процесса вуза по реализуемым программам СПО и ВПО, предоставляя лабораторную базу для учащихся и студентов.
2. Обеспечение программ переподготовки и повышения квалификации персонала машиностроительных предприятий.
3. Техническая поддержка научно-исследовательской и научно-инновационной деятельности вуза для нужд предприятий отрасли.

По мере становления и развития института развития регионального машиностроения входящий в его структуру МНИЦ сможет обеспечить решение ряда более сложных задач:

1) продвижение новейшего оборудования и технологий в Вологодской области – демонстрация возможностей современного отечественного и импортного оборудования для производства различных типов деталей, технологий быстрой переналадки, современного режущего и вспомогательного инструмента, оснастки;

2) оказание производственных услуг машиностроительным предприятиям отрасли – проектирование и изготовление опытных партий деталей и оснастки, инжиниринг производственных задач, изобретений и инвестиционных проектов;

3) решение задач комплексной модернизации производства - технологический аудит существующего производства, постановка целей и разработка технического задания, проектирование нового производства, внедрение оборудования и системы управления;

4) организация выставочной деятельности – проведение конференций, семинаров, в том числе и с участием международных фирм и специалистов.

Кроме того, МНПЦ как структура, обеспечивающая на основе единого учебно-научно-инновационного процесса формирование непрерывной «цепочки»: идея –

опытный образец – инвестиционный проект – внедрение – коммерциализация **будет** интегрирована в действующий в регионе Центр трансфера технологий.

**В заключении** представлены основные выводы и результаты проведенного исследования:

1. На основе проведенного анализа доказано, что на современном этапе перехода к постиндустриальной экономике для развития региона как сложной социально-экономической системы основные акценты необходимо сделать на нематериальные активы, главным из которых становится человеческий капитал. В работе обосновано, что управление формированием и использованием человеческого капитала региона предполагает проведение активной образовательной политики и модернизацию системы профессионального образования, поскольку одной из главных составляющих человеческого капитала региона является запас специфических для каждой отрасли народнохозяйственного комплекса региона профессиональных знаний, умений и навыков, которые формируются в образовательной среде.

2. На основе адаптированной автором методики проведена оценка эффективности использования человеческого капитала на макроуровне. Выявлены регионы со средним и низким уровнем эффективности использования человеческого капитала. Это свидетельствует о том, что субъектами управления человеческого капитала в регионах условия для его функционирования не созданы или недостаточно организованы. Данный методологический подход может быть использован для организации системы мониторинга эффективности использования человеческого капитала на региональном уровне и принятия управленческих решений по формированию регионального механизма управления использованием человеческого капитала, адекватного задачам социально-экономического развития региона.

Для оценки эффективности использования человеческого капитала на микроуровне, автором проведено социологическое исследование на предприятиях Вологодской области. Обозначены проблемы управления использованием человеческого капитала, основной из которых в условиях перехода на постиндустриальный путь развития является низкий уровень когнитивного и творческого потенциала работников предприятий.

3. С целью эффективного использования человеческого капитала региона предложен организационно-экономический механизм управления использованием человеческого капитала на основе частно-государственного партнерства, основными участниками которого являются региональные органы власти, бизнес-сообщества и высшие образовательные учреждения. В качестве примера использования механизма рассмотрено создание Института развития регионального машиностроения, обязательным условием функционирования которого является наличие молодежного научно-производственного центра как ресурсной базы капитализации человеческого потенциала. Автором сформулирован ряд практических рекомендаций по совершенствованию образовательной политики в Вологодской области. Так, в частности, обосновано, что усилия региональных органов власти по повышению качества образования должны быть направлены не только на начальное и среднее профессиональное образование, но следует учитывать и потребности высшей школы. Выделены пять основных направлений модернизации высшего образования: изменение

функции профессионального образования; совершенствование инфраструктуры профессионального образования; повышение качества за счет изменения парадигмы управленческой деятельности; применение инновационных образовательных технологий; кадровая обеспеченность системы образования.

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА:**

*В изданиях, рекомендованных ВАК РФ:*

1. Бабич, Л.В. Оценка управления человеческим капиталом регионального машиностроения [Текст] / Л.В.Бабич // В мире научных открытий. – 2011. – №4. – С.15-23.

2. Бабич, Л.В. Частно - государственное партнерство в образовании: модель управления человеческим капиталом [Текст] / Л.В. Бабич, Г.В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – №1 (13). – С. 30-43.

*В других изданиях:*

3. Бабич, Л.В. Человеческий капитал машиностроительных предприятий [Текст]/Л.В. Бабич, Г.В. Леонидова //Проблемы развития территорий. – 2012. - №1. – С. 25-35.

4. Бабич, Л.В. Оценка эффективности использования человеческого капитала на региональном уровне [Текст]/ Л.В. Бабич // Стратегия и тактика реализации социально-экономических реформ: региональный аспект [Текст]: материалы VI Междунар. науч.-практ. конференции, г. Вологда, 6 – 8 октября 2011 г.: в 3-х ч. – Часть III. – Вологда: Институт социально - экономического развития территорий РАН, 2011. – С. 125-133.

5. Бабич, Л.В. Некоторые аспекты управления человеческим капиталом на машиностроительных предприятиях (на примере г. Вологды) [Электронный ресурс] / Л.В. Бабич // Социология в системе научного управления обществом: материалы IV Всероссийского социологического конгресса, Москва, 02 - 04 февраля 2012 г. -1 CD.

6. Бабич, Л.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста предприятий машиностроительной отрасли [Текст] /Л.В. Бабич // Экономика региона: реальность и перспективы: материалы II региональной научно – практической конференции. – Вологда: Филиал ГОУ ВПО «СПбГИЭУ» в г. Вологде, ИСЭРТ РАН, 2010. – С.178-182.

7. Бабич, Л.В. К вопросу о формировании и развитии человеческого капитала предприятий машиностроения (на примере ОАО «Транс-Альфа-Электро») [Текст]/ Л.В. Бабич // Экономика региона: реальность и перспективы: материалы III региональной научно – практической конференции. – Вологда: Филиал ГОУ ВПО «СПбГИЭУ» в г. Вологде, ИСЭРТ РАН, 2011. – С.114 – 119.