

*На правах рукописи*  
*Устинова*

**Устинова Ксения Александровна**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ  
КАК ФАКТОРОМ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
(управление инновациями)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

г. Санкт-Петербург  
2014 г.

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

Научный руководитель

**Губанова Елена Сергеевна,**  
доктор экономических наук, профессор.

Официальные оппоненты

**Бездудная Анна Герольдовна,**  
доктор экономических наук, профессор,  
начальник управления по работе с филиалами,  
заведующий кафедрой менеджмента инноваций  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»;

**Нещерет Александр Карлович,**

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономической теории и прикладной экономики Северо-Западного института управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ».

Ведущая организация

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук.

Защита диссертации состоится 14 октября 2014 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 002.079.01 при ФГБУН Институте проблем региональной экономики РАН по адресу: 190013 г. Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, д. 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУН Института проблем региональной экономики РАН по адресу: 190013 г. Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, д. 38.

Автореферат размещен на официальном интернет-сайте ФГБУН Института проблем региональной экономики РАН: <http://www.iresras.ru>

Автореферат разослан 21 июля 2014 года

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
Д.002.079.01  
к.э.н., доцент



Т.В. Шабунина

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

### **Актуальность темы исследования.**

На современном этапе социально-экономического развития государства стратегической целью становится переход к инновационной экономике, который обеспечивается за счет использования экономического потенциала территорий. Главную часть этого потенциала составляет национальное богатство, выступающее источником конкурентных преимуществ. В структуре национального богатства всех стран мира, согласно оценкам экспертов Всемирного банка, доля физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) составляет в среднем 16% общего богатства, природного капитала – 20%, человеческого – 64% (в таких странах, как Германия, Япония, Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает 80%). По расчетам отечественных экономистов в структуре национального богатства России более половины составляет человеческий капитал (Нестеров Л.И., Аширова Г.Т.), однако его удельный вес ниже, чем в развитых странах. Следует учитывать и влияние трансформационных процессов в 1990-е годы на формирование человеческого капитала, сопровождавшееся депопуляцией населения, потеря которого как в количественном, так и в качественном выражении, стала фактически угрозой национальной безопасности.

На практике приходится сталкиваться с неэффективным использованием человеческого капитала, обусловленным трудоустройством населения не по специальности, несоответствием квалификации требованиям рабочих мест и другими аспектами. В этой связи объективной необходимостью является создание условий для формирования и реализации в трудовой деятельности человеческого капитала, способствующего переходу страны к инновационному развитию. В сложившихся условиях возникает необходимость разработки и внедрения механизма управления человеческим капиталом, учитывающего его структуру, взаимообусловленность процессов формирования и использования, позволяющего повысить инновационную активность в регионе. Указанные обстоятельства и острота проблем обусловили выбор темы диссертационного исследования, которая является актуальной в практическом и научном аспектах.

### **Разработанность темы исследования**

Существенный вклад в разработку подходов к стратегическому управлению инновационным развитием региональной экономики, в методологию исследования инновационного социально ориентированного развития территорий, в формирование теоретико-методологических основ исследования человеческого потенциала российских регионов, в разработку политики развития человеческого и трудового потенциала в контексте инновационных преобразований вносят представители Санкт-Петербургской научной школы, среди которых Гринчель Б.М., Гусаков М.А., Жихаревич Б.С., Замятина М.Ф., Иванов С.А., Иванов О.И., Кузнецов С.В., Межевич Н.М., Окрепилов В.В., Румянцев А.А., Шматко Ал. Д.

Изучением проблем и разработкой предложений по трансформации социально-экономического пространства регионов России в контексте инновационного развития экономики занимаются такие ученые как Кузнецов С.В. Окрепилов В.В. Исследованию подсистемы кадрового обеспечения экономики, ее структуры, функций, разработке методологических положений механизмов структурной перестройки этой подсистемы, формированию методологических основ регионального мониторинга подсистемы кадрового обеспечения посвящены труды Иванова С.А.

Понятие «человеческий капитал», подходы к его определению, исследование структурных компонентов и оценка их влияния на результаты экономической дея-

тельность рассмотрены в работах Добрынина А.И., Дятлова С.А., Капелюшников Р.И., Лукьяновой А.Л., Цыреновой Е.Д.

Исследованию аспектов, связанных с оценкой качества человеческого потенциала в условиях инновационной экономики, влиянием образования на формирование человеческого капитала, определением качества трудового потенциала и путей его повышения посвящены труды таких ученых как Александрова О.А., Бочкарева В.К., Доброхлеб В.Г., Латова Н.В., Медведева Е.И., Молчанова Е.В., Токсанбаева М.С., Римащевская Н.М. Теоретико-методологические основы в области социологических измерений качества трудоспособного населения представлены в исследованиях Ильина В.А., Леонидовой Г.В., Шабуновой А.А. Методологический инструментарий к оценке дифференциации социально-экономического развития регионов, формы и методы реализации региональной инвестиционной политики, вопросы государственного регулирования рынка инвестиций представлены в работах Губановой Е.С.

Отечественные исследователи (Курганский С.А., Марцинкевич В.И., Нестерова Д.В., Сабирьянова К., Соболева И.В.) оказали существенное влияние на развитие методологии исследования человеческого капитала в контексте инновационных преобразований территории. Основные теоретические аспекты управления человеческим капиталом как определяющим фактором экономического развития отражены в трудах Быченко Ю.Г., Валентя С.Д., Гальперина В.М., Журавлева М.В., Корицкого А.В., Критского М.М., Скобляковой И.В.

В отечественной экономической науке рассматриваются проблемы формирования рынков образовательных услуг при переходе к инновационной экономике, исследуются отдельные параметры производства знаний, механизмы передачи технологий (Варшавский А.Е., Голиченко О.Г., Кузык Б.Н., Макаров В.Л., Полтерович В.М.). Некоторые работы связаны с изучением проблем в инновационной сфере, в т.ч. изучением результативности деятельности научных сотрудников (Бобылева С.Н., Мирабян Л.М., Терехов А.И.).

Исследованию вопросов влияния образовательного и профессионального уровня населения на величину их доходов посвящены работы Беккера Г., Бен-Пората Й., Блауга М., Денисона Э., Кендрика Дж., Лелливье С., Лэйарда Р., Минцера Дж. Вопросы, связанные с формированием и развитием инновационных навыков, в т.ч. посредством формального и неформального образования, нашли отражение в исследованиях Смит Э., Курвисанос Дж., Макичен С..

Теоретико-методологические основы изучения влияния человеческого капитала на инновационное развитие территорий в 70-80-х гг. XX в. представлены в следующих работах (Барро Р., Бенхабиб И., Лукас Р., Нельсон Р., Ромер П., Фелпс Е., Шпигель М.).

В настоящее время интерес к разработке теоретико-методологических основ изучения влияния человеческого капитала на социально-экономические процессы возрастает. Несмотря на многообразие проблем, которые поднимаются исследователями, остаются дискуссионными вопросы, связанные с определением понятия «человеческий капитал», его структурных компонентов, до сих пор однозначно не определен и количественно не оценен характер влияния человеческого капитала на результаты экономической деятельности и на инновационное развитие территорий, остаются мало исследованными вопросы, связанные с методологией управления формированием и использованием человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике. Теоретическая и практическая важность проблемы, недостаточная степень ее разработанности предопределили цель, задачи, логику исследования.

**Цель диссертационного исследования** заключается в теоретическом обосновании и разработке организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

Достижение указанной цели предопределило постановку и решение следующих задач:

1. Систематизация теоретико-методологических подходов, раскрывающих сущность и структурные компоненты человеческого капитала, и обоснование его роли в обеспечении инновационного развития территории.
2. Разработка и апробация методического инструментария оценки взаимосвязи человеческого капитала и инновационного развития территории.
3. Анализ формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне, позволяющий выявить проблемы, препятствующие инновационному развитию региона.
4. Разработка организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом региона.
5. Разработка системы организационного и информационного обеспечения механизма управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития территории.

**Объектом исследования** является человеческий капитал населения региона.

**Предметом исследования** управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и использования человеческого капитала в интересах инновационного развития региона.

**Область исследования** по содержанию и объекту исследования соответствует требованиям паспорта специальности ВАК (экономические науки: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством): 2.12. Исследование форм и способов организации и стимулирования инновационной деятельности, современных подходов к формированию инновационных стратегий; п. 2.29. «Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития».

**Теоретико-методологической основой** диссертационного исследования явились фундаментальные труды и положения отечественных и зарубежных ученых в области экономического роста и инновационного развития, региональной экономики, в части оценки уровня развития человеческого капитала, а также управления его формированием и использованием. Методика исследования основывается на статистических методах (факторный; регрессионный анализ), применении табличных и графических приемов визуализации результатов исследования.

**Информационная база исследования** сформирована на основе данных Евростата и ОЭСР (Education at a Glance, Education Today, обзоры по инновационной политике зарубежных стран), материалов Министерства труда и социального развития, Министерства образования и науки РФ, данных Федеральной службы государственной статистики и территориального органа ФСГС по Вологодской области.

Кроме того, в исследовании использовались данные социологических исследований, проведенных в Вологодской области с участием автора:

– *мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области* (осуществляется в период 1997 – 2013 гг. в гг. Вологде, Череповце и восьми районах Вологодской области (Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского). Объем выборочной совокупности – 1500 респондентов ежегодно. Выборка целенаправленная, квотная);

– социологическое исследование социально-экономического положения молодежи Вологодской области (проведено в октябре-ноябре 2012 г. во всех муниципальных образованиях Вологодской области. Объем выборочной совокупности – 2923 человека в возрасте 14 – 30 лет).

**Научная новизна диссертационной работы** заключается в следующем:

1. Предложен подход к определению общего и специфического человеческого капитала, уточняющий абстрактно-логические и воспроизводственные аспекты.
2. Разработана и апробирована методика оценки взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, учитывающая их различие в уровне образования и доходах населения, а также в условиях осуществления инновационной деятельности.
3. Подтверждена зависимость между социально-демографическими характеристиками молодежи и ее инновационной активностью.
4. Разработан организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающий его структуру и взаимообусловленность процессов его формирования и использования.
5. Предложена система организационного и информационного обеспечения процесса управления человеческим капиталом в регионе, обеспечивающая создание условий для эффективного формирования и использования человеческого капитала.

**Теоретическая и практическая значимость результатов исследования**

Результаты диссертационного исследования вносят вклад в совершенствование подходов к исследованию человеческого капитала, его структурных компонентов, управления человеческим капиталом, методов изучения инновационных процессов в экономических системах, в обоснование взаимосвязи человеческого капитала и инновационного развития территории и совершенствование инструментария оценки этой взаимосвязи.

Практическая значимость исследования заключается в определении проблем формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне, в разработке организационно-экономического механизма и инструментов организационного и информационного обеспечения процесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития территории.

Результаты диссертационного исследования были использованы при разработке проекта Стратегии социально-экономического развития Бабаевского района до 2020 г. (в частности п. 1.5. Социальный потенциал (Уровень и качество жизни населения), п. 1.10. Активность населения муниципального района (Участие молодежи в социально-экономических процессах)), а также проекта «Концепции государственной молодежной политики в Вологодской области до 2020 г.» (в части разработки приоритетных направлений молодежной политики, одним из которых является формирование целостной системы поддержки инициативной и талантливой молодежи).

Основные результаты и положения, полученные в ходе диссертационного исследования, используются в образовательном процессе, в т.ч. при подготовке образовательных программ и лекционных материалов для обучения студентов по профилю «Инновационный менеджмент».

**Апробация и внедрение результатов работы**

Результаты и основные положения диссертации были представлены автором на международных, всероссийских, региональных конференциях, среди которых Всероссийская научно-практическая конференция «Пространственные факторы инновационной модернизации экономики» (г. Санкт-Петербург, 2013 г.),

IX Всероссийская научно-практическая конференция «Эволюция регионов России и стратегии их социокультурной модернизации» (г. Вологда, 2013 г.), Международная научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава (г. Коломна, 2013 г.), X Международный Симпозиум по эволюционной экономике «Эволюция экономической теории: воспроизводство, технологии, институты» (г. Пушкино Московской обл., 2013 г.), II Российский экономический конгресс (г. Суздаль, 2013 г.); Российская летняя школа по экономике труда (г. Москва, 2011 г., 2013 г.); III Международная научно-практическая конференция «Леденцовские чтения. Бизнес. Наука. Образование» (г. Вологда, 2013 г.); Всероссийская (с международным участием), III Всероссийской конференции «Экономический рост, ресурсозависимость и социально-экономическое неравенство» (г. Санкт-Петербург, 2012 г.), Молодежная научная конференция «Конкурентный потенциал северных регионов России и эффективность его использования» (г. Архангельск, 2012 г.); IV Всероссийский социологический конгресс (г. Москва, 2012 г.) и др.

Некоторые результаты диссертационного исследования были использованы при проведении научно-исследовательских работ по теме «Управление человеческим капиталом и инновационное развитие территорий» (№ ГР 01201252160, 2012 г.; № ГР 01201375256, 2013 – 2014 гг.) в рамках программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013-2020 годы (направление № 84. Анализ и моделирование влияния экономики знаний и информационных технологий на структурные сдвиги, экономический рост и качество жизни).

По теме диссертационного исследования автором опубликовано 27 работ, в том числе 2 монографии (с участием автора) «Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования» (2013 г.), «Молодежь современной России – ключевой ресурс модернизации» (2014 г.) и восемь печатных работ в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации. Общий объем работ – 44,4 п.л. (личный вклад автора 21,3 п.л.).

**Структура и объём диссертации.** Диссертация содержит введение, три главы, заключение, список использованных источников (224 наименования), 46 таблиц, 13 рисунков.

*Во введении* определена актуальность исследования, обозначены цели и задачи, объект и предмет исследования, используемые методы и информационная база, представлена научная новизна и практическая значимость работы, а также обозначены основные выводы.

В первой главе *«Теоретико-методологические подходы к исследованию человеческого капитала в интересах инновационного развития территории»* выявлены подходы к определению понятия «человеческий капитал», представлена эволюция теоретико-методологических взглядов на содержание понятия «человеческий капитал», определены структурные компоненты и виды человеческого капитала, обосновано выделение общего и специфического человеческого капитала; определены характерные особенности инновационного развития; охарактеризованы этапы формирования человеческого капитала, структурированы факторы, воздействующие на этот процесс, определены условия, способствующие эффективному использованию человеческого капитала и параметры неэффективности его использования; представлены принципы и методы управления человеческим капиталом в условиях перехода к инновационной экономике.

Во второй главе *«Анализ формирования и использования человеческого капитала в регионе»* разработана и апробирована на основе статистических данных методика оценки взаимосвязи человеческого капитала и инновационного развития территорий. Формирование человеческого капитала изучено с позиций накопления образовательного потенциала населения за счет обучения, переподготовки и повышения квалификации, а также инвестирования в эти направления. Использование человеческого капитала исследовано с позиций трудоустройства работников по специальности и соответствия квалификации требованиям рабочих мест, а также отдачи от их образования. Обосновано, что повышение профессионального уровня, и тем самым формирование специфического человеческого капитала, сопровождается ростом благосостояния и инновационной активности населения.

В третьей главе *«Организация управления человеческим капиталом региона»* Идентифицированы проблемы формирования и использования человеческого капитала, обосновано создание механизма управления человеческим капиталом, учитывающего структуру человеческого капитала, а также взаимообусловленность процессов его формирования и использования. Разработана система организационного и информационного обеспечения процесса управления человеческим капиталом.

В *заключении* обобщены результаты исследования, сформулированы основные выводы и предложения (обозначены основные проблемы, выявленные по результатам исследования, представлены мероприятия).

## II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

### 1. Предложен подход к определению общего и специфического человеческого капитала, уточняющий абстрактно-логические и воспроизводственные аспекты.

Человеческий капитал рассмотрен в единстве абстрактно-логического и воспроизводственного аспектов. В рамках данного подхода он характеризуется, с одной стороны, на основе принципа восхождения от абстрактного к конкретному, предполагая выделение исходного понятия «человеческий капитал», его конкретизацию через виды «общий человеческий капитал» и «специфический человеческий капитал», учитывая особенности этих видов человеческого капитала на макроуровне. С другой стороны, рассматривая воспроизводство человеческого капитала и его видов в единстве и взаимообусловленности процессов формирования и использования. Такой подход обладает следующим преимуществом: учитывает структурные компоненты человеческого капитала и обозначенные выше процессы, обеспечивая системное рассмотрение понятия.

Обобщение и систематизация подходов отечественных и зарубежных исследователей к сущности понятия «человеческий капитал», позволили автору сделать следующие выводы: основой человеческого капитала выступает запас знаний, навыков и способностей, т.е. образовательная компонента является ключевой составляющей человеческого капитала; к исследованию человеческого капитала необходимо подходить системно, учитывая аспекты, связанные с его формированием и использованием. В связи с этим, человеческий капитал в диссертационном исследовании определен как *сформированный в результате инвестиций и накопленный запас способностей, навыков, целесообразно используемый в деятельности и способствующий увеличению индивидуальных доходов, инновационной активности населения и инновационному развитию региона.*



Принимая во внимание ключевую роль образовательной компоненты в структуре человеческого капитала, учитывая особенности его формирования и использования, были выделены два вида – общий и специфический. Сравнительный анализ этих видов человеческого капитала позволил выявить различие между ними (табл. 1).

Таблица 1. – **Общий и специфический человеческий капитал.**

Критерии	Общий человеческий капитал	Специфический человеческий капитал
Особенности формирования	Путем обучения в учреждениях НПО, СПО, ВПО, в учреждениях дополнительного образования.	Формируется путем накопления стажа по профессии, а также участия в курсах переподготовки и повышения квалификации.
Субъекты инвестирования	Работник	Как работник, так и работодатель
Мобильность работника	Формирование общего человеческого капитала зачастую не приводит к снижению мобильности рабочей силы.	Формирование специфического человеческого капитала сопровождается снижением мобильности рабочей силы.
Результаты использования	Может эффективно использоваться в различных организациях	Более эффективно используется в рамках той организации, в которой он формировался
Производительность труда и заработная плата	При формировании общего человеческого капитала производительность труда и заработная плата растут.	При формировании специфического человеческого капитала производительность труда и заработная плата также растут. Однако производительность труда и заработная плата будут выше в том случае, когда работник будет продолжать работать в той же организации

Источник: составлено автором на основе исследования отечественных и зарубежных источников.

Учитывая особенности формирования и использования общего и специфического человеческого капитала, а также специфику макроэкономических условий, сформулированы определения этих двух видов человеческого капитала на макроуровне.

Принимая во внимание общее при формировании общего и специфического человеческого капитала, а также общее при использовании этих видов человеческого капитала, сформулировано определение человеческого капитала на макроуровне, который представляет собой запас знаний умений и навыков, характерный для определенной населения региона, формируемый государством в лице региональных органов власти при участии предприятий и общества путем создания финансовых, организационных и институциональных условий для его преемственности, накопления, развития, реализации в трудовой и иных видах деятельности, способствующий инновационному развитию территории.

*Предложенный подход к определению человеческого капитала, его видов способствует расширению понятия человеческого капитала в части особенностей формирования и использования на макроуровне.*

## **2. Разработана и апробирована методика оценки взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, учитывающая их различие в уровне образования и доходах населения, а также в условиях осуществления инновационной деятельности.**

Оценка взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории была проведена с использованием методики, разработанной автором на основе агрегирования отдельных показателей в интегральный. Методика включает в себя ряд последовательных этапов: определение уровня развития человеческого капитала территорий; определение уровня инновационного развития; построение матрицы «уровень человеческого капитала – уровень инновационного развития территории» (табл. 2).

Таблица 2. – Методика оценки

Наименование этапа	Последовательность действий
<b>Определение уровня развития человеческого капитала</b>	
1. Выявление параметров для расчета интегрального показателя «человеческий капитал»	Определение статистических показателей, характеризующих компоненты «человеческого капитала» (доля работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых; численность персонала, занятого исследованиями и разработками в расчете на 100 тыс. населения; ожидаемая продолжительность жизни при рождении; коэффициент фондов; доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума).
2. Определение стандартизованных коэффициентов для каждой единицы наблюдения (территории)	При расчете стандартизованных коэффициентов учитывались максимальные или минимальные значения по каждому параметру, в зависимости от того, является параметр прямым или обратным. $chk_i = \frac{x_i}{\max(x_i)} \text{ либо } chk_i = \frac{\min(x_i)}{x_i}$ (в зависимости от того, прямой или обратный исходный показатель), где $x_i$ – исходные значения показателей для $i$ – ой территории.
3. Определение интегрального индикатора «уровня развития человеческого капитала» для каждой единицы наблюдения (территории)	Интегральный индикатор рассчитывался по следующей формуле: $CHK = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^m (chk_{ij})^2}{m}}$ , где $chk_i$ – стандартизованный коэффициент по $i$ – ой территории, $m$ – количество показателей, учитываемых при расчете (в данном случае $m=5$ ).
4. Определение границ интервалов и определение единиц наблюдения (территорий), которые попали в каждую группу.	Весь интервал значений интегрального показателя $[0;1]$ изначально разбивался на 5 групп с одинаковой величиной интервала для каждой группы. В связи с неравномерным распределением единиц наблюдения по группам (не соответствие закону распределения Гаусса) применялся метод вторичной перегруппировки с закреплением за каждой группой определенной доли единиц совокупности (1-я и 5-я – 15%, 2-я и 4-я – 20%, 3-я – 30%). 1) Высокий ( $chk_i \in (0,53; 0,76]$ ) – создание условий для поддержания человеческого капитала на высоком уровне развития, вовлечение населения в инновационную деятельность и развитие инновационного потенциала. 2) Выше среднего ( $chk_i \in (0,51; 0,53]$ ) – учет факторов, ограничивающих возможности для развития человеческого капитала. 3) Средний ( $chk_i \in (0,49; 0,51]$ ) – создание условий для более эффективного использования человеческого капитала. 4) Ниже среднего ( $chk_i \in (0,48; 0,49]$ ) – принятие и выполнение комплекса мер, направленных на поиск резервов формирования и использования человеческого капитала. 5) Низкий ( $chk_i \in [0,43; 0,48]$ ) – реализация антикризисных мер по эффективному формированию и использованию человеческого капитала.
<b>Определение уровня инновационного развития территорий</b>	
5. Выявление параметров для расчета интегрального показателя «уровень инновационного развития территорий» (число используемых передовых производственных технологий, уровень инновационной активности организаций, доля затрат на НИОКР в ВРП, объем отгруженной инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции)	
6. Определение стандартизованных коэффициентов для каждой единицы наблюдения (территории). Способ расчета аналогичный тому, который приводится в п. 2.	
7. Определение интегрального индикатора «уровень инновационного развития территорий» для каждой единицы наблюдения (территории). Способ расчета аналогичный тому, который приводится в п. 3 (в данном случае $m=4$ ).	
8. Определение границ интервалов и определение единиц наблюдения (территорий), которые попали в каждую группу.	
<b>Формирование матрицы «уровень человеческого капитала – уровень инновационного развития территорий»</b>	
9. Распределение регионов в «ячейки матрицы» в зависимости от «уровня развития человеческого капитала» и «инновационного развития территорий»	
10. Интерпретация полученных результатов.	
Источник: разработано автором	

Анализ согласно методике выполнен по всем регионам РФ. Установлено, что среди территорий с высоким уровнем развития человеческого капитала – субъекты и города Центрального (Калужская и Московская области, г. Москва) и Приволжского (Самарская, Нижегородская области) федеральных округов. Выше среднего уровень развития человеческого капитала в регионах СФО (Томская область, Красноярский край), ЮФО (Краснодарский край, Ростовская, Волгоградская области).

Взаимосвязь между человеческим капиталом и инновационным развитием территории установлена с использованием матрицы «уровень человеческого капитала – уровень инновационного развития территории», позволяющей все регионы разбить на несколько групп в зависимости от значений данных интегральных показателей.

Выявлено, что чем выше уровень развития человеческого капитала, тем выше уровень инновационного развития территории, а снижение возможностей для осуществления инновационных преобразований в регионе сопровождается снижением его кадрового потенциала.

*В ходе апробации методики обоснована значимость образовательного уровня населения среди компонентов человеческого капитала. Сделан вывод о том, что инновационное развитие обусловлено не только созданием среды для инновационных процессов, направленных на повышение образовательного и профессионального уровня населения.*

### **3. Подтверждена зависимость между социально-демографическими характеристиками молодежи и ее инновационной активностью.**

На основе анализа фактических данных выявлено, что формирование человеческого капитала сопровождается ростом благосостояния и инновационной активности населения. В исследовании, используя результаты анализа регрессионного уравнения по данным мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, определено, что увеличение продолжительности обучения на один год сопровождается ростом заработков (в 2008 г. – на 8,8%, в 2012 г. – на 7,6%).

Обосновано, что рост образовательного и профессионального уровня населения сопровождается увеличением инновационной активности населения.

Анализ инновационной активности молодежи, факторов ее определяющих, проведен с использованием пробит-модели следующего вида:

$$P\{y_i = 1 | X_i\} = \Phi(\Theta^T X_i), \quad (1)$$

где  $y_i$  – бинарный результирующий показатель, принимающий значение 1, если  $i$ -ый респондент имеет инновационные разработки, и значение 0 – иначе,

$X_i$  – вектор объясняющих переменных (пол, возраст, семейное положение, трудовой статус, статус занятости, оценка ситуации в регионе и др.),

$\Phi(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^z e^{-\frac{x^2}{2}} dx$  – стандартная нормальная вероятностная функция распределения,

$\Theta$  – вектор оцениваемых параметров.

Оценивалось 10 уравнений, отражающих зависимость между отдельными социально-демографическими характеристиками молодежи (пол, возраст, уровень образования, семейное положение, трудовой статус (занят/не занят), величина стажа, участие в дополнительном образовании (курсы переподготовки и повышения квалификации), оценка ситуации в регионе) и ее инновационной активностью (наличие научных разработок, используемых в практике).

На основе проведенного анализа получены следующие результаты: по гендерному признаку – вероятность наличия научных разработок у мужчин выше, чем у женщин, зависимость является устойчивой и статистически значимой; по возрасту – по мере взросления вероятность наличия научных разработок снижается. Установлено, что благоприятная ситуация в регионе может положительно влиять на инновационную активность молодежи. Вместе с тем, и при наличии критических оценок ситуации в регионе инновационная активность у молодежи выше, чем при удовлетворительных. Подобные результаты могут объясняться социально-психологическими особенностями населения (одни нуждаются в определенных гарантиях и стабильности внешней

среды, другие готовы к изменениям даже не смотря на кризисные явления в экономике).

Анализ инновационного процесса в регионе позволил установить различия в инновационной активности молодежи по уровню образования – для молодых людей со средним полным общим и начальным профессиональным образованием наблюдается более низкая инновационная активность по сравнению с молодежью с другими уровнями образования. Определено, что обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации положительно влияет на инновационную активность населения.

*Таким образом, доказано, что накопление общего человеческого капитала создает предпосылки для трудоустройства, эффективного использования навыков и способностей в деятельности, роста благосостояния населения, а специфического человеческого капитала – для увеличения инновационной активности и инновационного развития территорий. Это подтверждает значимую роль специфического человеческого капитала в инновационных преобразованиях и необходимость создания условий со стороны государства и других субъектов управления для повышения профессионального уровня населения.*

#### 4. Разработан организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающий его структуру и взаимообусловленность процессов его формирования и использования.

Определено, что функционирование организационно-экономического механизма должно быть направлено на обеспечение воспроизводства человеческого капитала путем создания условий для непрерывного профессионального совершенствования кадров (рис. 1).



Рисунок 1. – Механизм управления человеческим капиталом

Показана взаимообусловленность процессов формирования и использования общего и специфического человеческого капитала, которые в совокупности составляют единый сложноорганизованный процесс. Для каждого этапа данного процесса были определены цели и задачи государственного воздействия, способствующие повышению инновационной активности в регионе (рис. 2). Установлены особенности взаимодействия между субъектами управления: ведущая роль государства, создающего институциональную среду и обладающего значительными ресурсами; дифференциация

способов воздействия субъектов на процесс управления (прямое влияние в позиции субъекта управления, косвенное влияние в позиции субъекта воздействия); субъектно-объектный характер взаимоотношений (возможность каждого участника выступать как в позиции субъекта управления, так и в позиции объекта воздействия).



Рисунок 2. – Компоненты механизма управления человеческим капиталом

Среди принципов управления человеческим капиталом первостепенная роль определена таким как «партнерство – баланс интересов», «адаптивность – обратная связь». Установлено, что обеспечение обратной связи – необходимое условие развития взаимоотношений между субъектами управления человеческим капиталом и важный принцип регулирования взаимосвязи между формированием и использованием человеческого капитала.

В исследовании определен комплект инструментов для осуществления регулирующих воздействий на уровне региона, обуславливающих дифференцированный подход к их применению на практике (табл. 3).

Таблица 3. – Инструментарий механизма управления человеческим капиталом региона

Методы	Прямого воздействия	Косвенного воздействия
Экономические	– бюджетное финансирование сферы образования, здравоохранения; – дотации; – субсидии на оплату услуг ЖКХ и на другие цели; – социальная помощь и социальная поддержка для отдельных категорий населения.	– льготное налогообложение; – льготные условия пользования землей; – предоставление кредитов, в т.ч. на образовательные цели; – развитие научно-исследовательских фондов, грантовая поддержка научно-исследовательских групп и проектов.
Административные и нормативно-правовые	– принятие законодательных актов, регулирующих отношения в образовательной и социально-трудовой деятельности; – разработка образовательных стандартов и регламентов; – лицензирование образовательной деятельности.	– совершенствование нормативно-правовой базы; регулирование социально-экономические отношения в образовательной и трудовой сфере
Организационные	– создание специализированных структур, обеспечивающих взаимодействие между субъектами образовательной сферы, рынка труда, региональных органов власти;	– оказание консультативной помощи по вопросам переподготовки и повышения квалификации; – проведение конференций, семинаров по вопросам формирования и развития человеческого капитала территорий
Социально-психологические	– моральные стимулы / санкции; – материальные стимулы / санкции.	– проведение мониторингов, направленных на формирование информационной базы для принятия решений по формированию и использованию человеческого капитала.

Для преодоления проблем управления человеческим капиталом, связанных с межведомственной и межуровневой координацией, неразвитостью механизмов част-

но-государственного партнерства, отсутствием согласованности между участниками системы образования и рынка труда действия региональных органов власти должны быть направлены на более широкое использование информационных и организационных инструментов.

**5. Предложена система организационного и информационного обеспечения процесса управления человеческим капиталом в регионе, обеспечивающая создание условий для эффективного формирования и использования человеческого капитала.**

В диссертационном исследовании рассматривается формирование системы управления человеческим капиталом путем создания Центра прикладных квалификаций и проведения мониторингов, обеспечивающих информационную базу для принятия управленческих решений. Необходимость использования этих организационных и информационных инструментов управления показана на основе проведения опросов населения.

Анализ результатов опросов руководителей предприятий и заведующих кафедр вузов Вологодской области позволил определить факторы, способствующие и препятствующие инновационному развитию территории. Выявлено, что среди факторов, влияющих на инновационное развитие территорий, ведущая роль принадлежит кадровому (кадровый ресурс как основа инновационного развития рассматривается 40% руководителями организаций и 30% заведующими кафедрами вузов). Вместе с тем, за последние пять лет установлена тенденция увеличения влияния косвенных факторов, информационных и организационных.

Определено, что одним из организационных инструментов выступает Центр прикладных квалификаций, деятельность которого направлена на преодоление отсутствия согласованности между участниками экономических отношений. Учитывая опыт создания и функционирования аналогичных центров в стране, наличие проблем в их деятельности, связанных с методическим и экспертным обеспечением, предложено создание такого Центра в Вологодской области на базе института развития образования, что позволит решить проблему методического сопровождения образовательной деятельности.

Разработана структура Центра прикладных квалификаций, которая в отличие от уже существующих моделей таких Центров, содержит следующие компоненты: институт развития образования (методическое обеспечение процесса переподготовки и повышения квалификации), совет работодателей, центр мониторинговых исследований (обеспечение непрерывных потоков информации за счет организации и проведения опросов населения, участвующих в курсах переподготовки и повышения квалификации), учреждения высшего образования и научно-исследовательские организации (чаще всего подобные центры создаются на базе учреждений НПО и СПО).

Принимая во внимание наличие множества субъектов, сложный характер взаимодействий между ними, необходимость обратной связи и объективной информации для принятия управленческих решений, актуально применение косвенных информационных инструментов управления человеческим капиталом, одним из которых является мониторинг.

Предложен подход к организации и проведению мониторинга, который обладает следующими особенностями: многоцелевой характер (разные цели и интересы у разных субъектов управления), учет разных содержательных аспектов (мотивы и стимулы к повышению профессионального уровня населения, результативность повышения квалификации и др.), позиций разных субъектов управления (работники, работодатели

и др.), статистических и социологических данных в динамике, расширяя информационную базу о человеческом капитале как объекте управления.

*В ходе исследования установлено, что для обеспечения непрерывного профессионального роста кадров и развития человеческого капитала в условиях инновационного развития территорий, следует активно использовать организационные и информационные инструменты. Необходимо сочетать использование прямых и косвенных инструментов управления человеческим капиталом, учитывая многообразие факторов, влияющих на формирование и использование человеческого капитала и инновационное развитие территорий, а также субъектов, участвующих в этих процессах.*

### **III. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

#### **В изданиях, рекомендованных ВАК РФ:**

1. Устинова, К.А. Образовательный потенциал молодежи как ресурс модернизации [Текст] / Г.В. Леонидова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2013. – № 4. – С. 172-178 (0,8 / 0,4 п.л.)
2. Устинова, К.А. Непрерывное образование в контексте инновационного развития России и Беларуси [Текст] / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2013. – № 3(27). – С. 133-140. (1,0 / 0,5 п.л.)
3. Устинова, К.А. Занятость молодежи как условие модернизации социально-трудовой сферы [Текст] / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2013. – №2(26). – С. 101-110. (1,2 / 0,6 п.л.)
4. Устинова, К.А. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала [Текст] / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 6(24). – С. 124-137. (1,6 / 0,8 п.л.)
5. Устинова К.А. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3(43). – С. 252-257. (0,7 п.л.)
6. Устинова К.А. Соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест [Текст] / К.А. Устинова // ЭКО. – 2012. – №9. – С. 181-189. (0,5 п.л.)
7. Устинова К.А. Анализ влияния уровня образования на заработную плату работающих: территориальный аспект [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы современной экономики. – 2012. – №2. – С. 76-82. (0,4 п.л.)
8. Устинова К.А. Эффективный рынок труда как одна из составляющих конкурентоспособности страны и региона [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы современной экономики. – 2011. – №2(38). – С. 251-254. (0,4 п.л.)

#### **В других изданиях:**

9. Молодежь современной России – ключевой ресурс модернизации [Текст]: монография / под общ. ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. – 148 с. (17,2 / 1,7 п.л.)
10. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст]: монография / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова, А.В. Попов, А.М. Панов, М.А. Головчин, Т.С. Чекмарева; под общ. ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2013. – 184 с. (21,4 / 5,8 п.л.)
11. Ustinova K.A. Livelli di istruzione Aumento come condizione di lavoro e aumentare i redditi delle famiglie [Text] / K.A. Ustinova // Italian Science Review. – 2014. – № 3. – PP. 360-367 (0,9 п.л.)
12. Устинова, К.А. Инновационное развитие территории в оценках населения [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы развития территории. – 2014. – №1. – С. 120-130. (1,3 п.л.)

13. Устинова, К.А. Исследование факторов, влияющих на инновационную активность населения [Текст]: материалы всерос. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 25-26 июня 2013 г. – СПб.: ГУАП, 2013. – С. 273-278 (0,3 п.л.)
14. Устинова, К.А. Занятость и социальная мобильность молодёжи [Текст] / К.А. Устинова // Вопросы территориального развития. – 2013. – № 3. (0,6 п.л.)
15. Устинова, К.А. Инновационная активность организаций и населения [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы развития территорий. – 2013. – №2. – С. 33-42. (1,1 п.л.)
16. Устинова, К.А. Соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест [Текст] / К.А. Устинова // Вопросы территориального развития (электронный журнал). – 2013. – № 1. (0,7 п.л.)
17. Устинова, К.А. Проблема переподготовки и повышения квалификации сотрудников: взгляд работников и работодателей [Текст] / К.А. Устинова // Развитие сферы туризма: повышение эффективности использования потенциала территорий: материалы рег. науч.-практ. конф., г. Вологда, 12 октября 2012 г. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – С. 256-273. (1,0 п.л.)
18. Леонидова, Г.В. Спрос на образование взрослого населения (по материалам статьи Х. Вичова в журнале «Экономические исследования и анализ») [Текст] / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Проблемы развития территории. – 2012. – №1(57). – С. 145-148. (0,4 / 0,2 п.л.)
19. Устинова К.А. Взаимосвязь образовательной компоненты человеческого капитала и регионального развития [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы развития территории. – 2012. – № 5(61). – С. 83-92. (1,1 п.л.)
20. Устинова К.А. Взаимосвязь уровня квалификации населения и заработной платы: социологический аспект [Текст] / К.А. Устинова // Вузовская наука – региону: материалы десятой всероссийской научно-технической конференции. В 2-х т. – Вологда: ВоГТУ, 2012. – Т. 1. – С. 135-137. (0,3 п.л.)
21. Устинова К.А. Особенности использования человеческого капитала Вологодской области [Текст] / К.А. Устинова // Конкурентный потенциал северных регионов России и эффективность его использования: материалы Всероссийской молодежной научной конференции (7-9 июня 2012). – Архангельск: Архангельский научный центр УрО РАН, 2012. – С. 108-111. (0,3 п.л.)
22. Устинова К.А. Отдельные аспекты использования человеческого капитала [Текст] / К.А. Устинова // Социология в системе научного управления обществом: материалы IV Всероссийского социологического конгресса. – Москва: Институт социологии РАН, 2012. – С. 1163-1164. (0,2 п.л.)
23. Устинова, К.А. Образование занятого населения как фактор экономического роста территории [Текст] / К.А. Устинова // Материалы III Всероссийской конференции 22-24 октября 2012 года. – СПб.: Нестор-История, 2012. – С. 195-196. (0,2 п.л.)
24. Устинова, К.А. Инвестирование в образование как составляющую человеческого капитала: проблемы и мероприятия для их решения [Текст] / К.А. Устинова // Вопросы инновационной экономики. – 2011. – №6. – С. 3-9. (0,8 п.л.)
25. Леонидова Г.В. Кадровый потенциал науки: Россия и Беларусь [Текст] / Г.В. Леонидова К.А. Устинова // Интеграция науки как фактор строительства Союзного государства: научные материалы Межакаде. Совета по проблемам развития Союзного государства. – Вып. 4. / под ред. С.М. Дедкова, В. К. Егорова. – Мн.: Центр системного анализа и стратегических исследований НАН Беларуси, 2011. – 250 с. – С. 218-230. (0,8 / 0,4 п.л.)