

УДК 378:330.322

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ УНИВЕРСИТЕТА****Е.В. Чучулина, к. экон. наук, ст. преподаватель кафедры мировой экономики и экономической теории**Электронный адрес: [chuchulina.ekaterina@yandex.ru](mailto:chuchulina.ekaterina@yandex.ru)

Пермский государственный национальный исследовательский университет, 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Статья посвящена проблеме управления человеческим капиталом университета, как источника конкурентоспособности региона. Автором предложена схема управления инвестициями в человеческий капитал университета. На основе анализа выявлены особенности и проблемы управления человеческим капиталом университета.

-----  
*Ключевые слова: человеческий капитал; регион; инвестиции; управление.*

На современном этапе экономического развития немаловажную роль играет человек. Человек – звено цепочки развития и динамики общества. Индивид рождается с определенным, заложенным на генетическом уровне, человеческим потенциалом. Далее, при помощи развития социальных институтов: семьи, школы, вуза, индивид преобразует человеческий потенциал в человеческий капитал. Именно с ним он появляется на рынке труда региона, страны, мира.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях именно человек с его способностями, навыками и становится решающим фактором развития экономики. Для эффективного управления человеческим капиталом необходима прежде оценка человеческого потенциала и капитала. Рассмотрим общие черты и различия данных понятий.

Научная категория «человеческий капитал» уже давно нашла свое место в истории экономической мысли. Истоки его формирования лежат в понятии «человеческий потенциал». Существуют различные трактовки человеческого потенциала, в частности:

1. «Человеческий потенциал экономики можно характеризовать как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетенции, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей».<sup>1</sup>

2. «Человеческий потенциал – готовность и способность национальной общности к актив-

ному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами».<sup>2</sup>

3. «Человеческий потенциал – совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей».<sup>3</sup>

Человеческий потенциал индивида преобразовывается в человеческий капитал индивида и уже посредством фирмы индивид выходит на рынок труда с предложением человеческого капитала. «Человеческий потенциал» – это ключевой ресурс для региона. Регион – носитель конкурентных отношений, важная составляющая современной инновационной экономики, основанной на знаниях и информации.

Трактовка категории «человеческий капитал» также привлекала внимание многих ученых, в частности:

1. «Человеческий капитал – это не только носитель экономической деятельности субъекта (человека), но и важный индикатор социально-экономического, культурного и политического развития».<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Заславская Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. М., 2005. №3. С.10.

<sup>3</sup> Колин К.К. Человеческий потенциал и инновационная экономика // *Вестник Российской Академии естественных наук*. СПб., 2003. № 4. С.3.

<sup>4</sup> Сухих В.А. Социоэкономика региона: методология исследования, тенденции развития и механизмы регулирования: монография. Перм. гос. ун-т, Пермь, 2008.

<sup>1</sup> Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. М., 2007. С. 12.

2. Человеческий капитал выступает в качестве «взаимосвязанной, интегрированной совокупности основных характеристик работника (физиологические особенности, характеристики здоровья, психики, особенностей характера, занимаемого общественного положения, имеющих связей и репутаций, уровня образования, коммуникабельности, квалификации, инновационной активности, природных и приобретенных интеллектуальных задатков). Из этого следует, что выгода, получаемая работниками интеллектуального труда, выражается как в денежном доходе, так и в приобретении ими профессионального, общественного, социального статуса в виде современных коммуникационных и информационных компетенций, деловой и профессиональной репутации».<sup>5</sup>

3. «Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост зарплаток (доходов) данного человека».<sup>6</sup>

На наш взгляд, *человеческий капитал* – это новая форма, способ реализации человеческого потенциала, накопленного индивидом в процессе социальной и общественной жизни в регионе, стране, мире, при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида.

Невозможно поставить знак равенства между понятиями «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Человеческий капитал является важной составляющей человеческого потенциала. Человеческий капитал связан с получением дохода при помощи успешного инвестирования в развитие профессиональных качеств своего обладателя – индивида.

Университет играет ключевую роль в процессе накопления, управления и реализации на рынке труда региона качественного человеческого капитала, поскольку именно университеты создают и передают новые знания, формируют специфические трудовые навыки индивидов, связанные с знаниями [6]. Региональный аспект роли университета в создании человеческого капитала региона предполагает объединение процесса реализации программы социально-экономического развития региона, процесса подготовки кадров на рынок труда региона, объединение новых инновационных знаний и технологий. Система выглядит следующим образом:

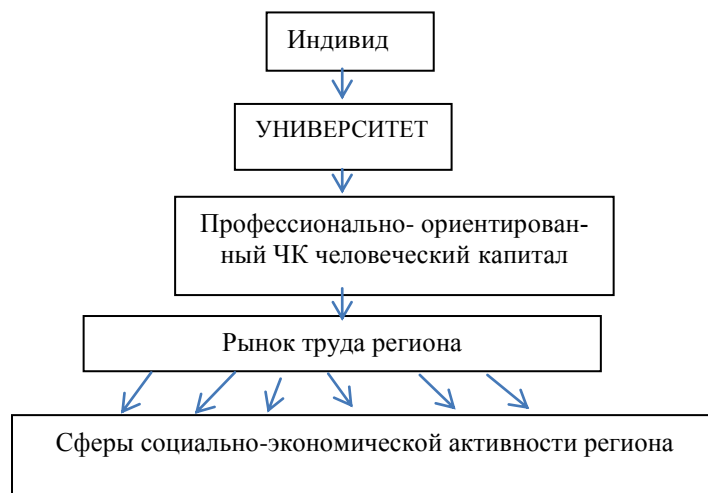


Рис. 1. Система «Университет–рынок труда региона»

<sup>5</sup>Там же.

<sup>6</sup> Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие. СПб.:Изд-во СПбУЭФ,1996.

Развитие человеческого капитала региона невозможно без учета инвестиционных процессов.

Инвестиции в человеческий капитал региона – это процесс, находящийся в непрерывном движении и возобновлении. Процесс инвестиций в человеческий капитал региона с социально-экономической точки зрения – это процесс воспроизводства рабочей силы особого качества на рынке труда региона. Инвестиции –

это важнейшая предпосылка производства человеческого капитала<sup>7</sup>.

На примере университета рассмотрим процесс управления инвестициями в человеческий капитал.

В рамках процесса управления и инвестирования в человеческий капитал университета можно обратить внимание на два важных направления. Представим процесс инвестиций в человеческий капитал университета схематично (см. рис. 2).

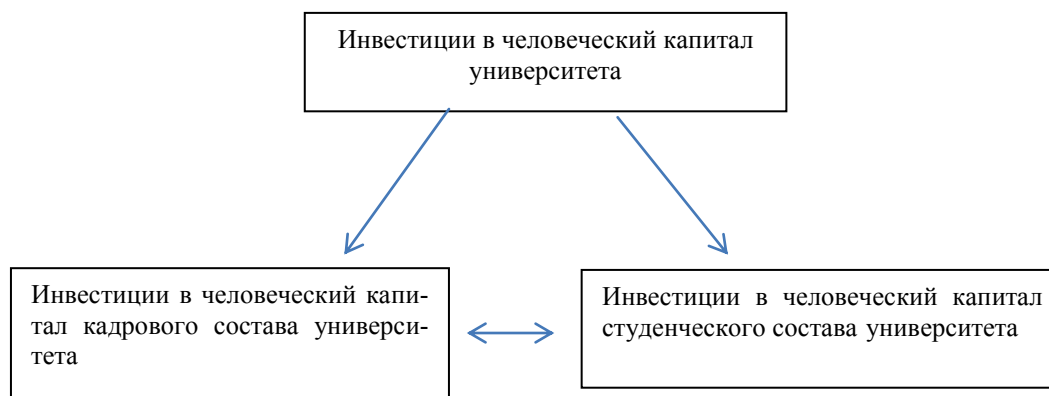


Рис. 2. Инвестиции в человеческий капитал университета

Инвестиции в человеческий капитал университета подразделяются на два вида:

1. Инвестиции в человеческий капитал кадрового состава вуза включают в себя:

- курсы повышения квалификации;
- международные стажировки и обмен опытом;
- обучение инновационным технологиям преподавания;
- гранты на развитие молодых ученых и специалистов;
- гранты на проведение исследований;
- академическую мобильность;
- охрану труда;
- охрану здоровья;
- льготные социальные условия (приобретение жилья).

2. Инвестиции в человеческий капитал студенческого состава вуза включают в себя:

- студенческие и научные конференции;
- стипендиаты;
- академическую мобильность;
- спорт;
- художественную самодеятельность;
- профсоюз;
- бизнес-инкубатор;
- трудоустройство;
- научно-исследовательские командировки;
- профилакторий, отдых, туризм;
- интернет и IT технологии;
- общежитие.

Весь процесс требует разработки схемы управления.

Разработаем авторскую схему управления инвестициями в человеческий капитал университета (рис.3):

<sup>7</sup>Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учебное пособие. СПб.:Изд-во СПбУЭФ,1996.

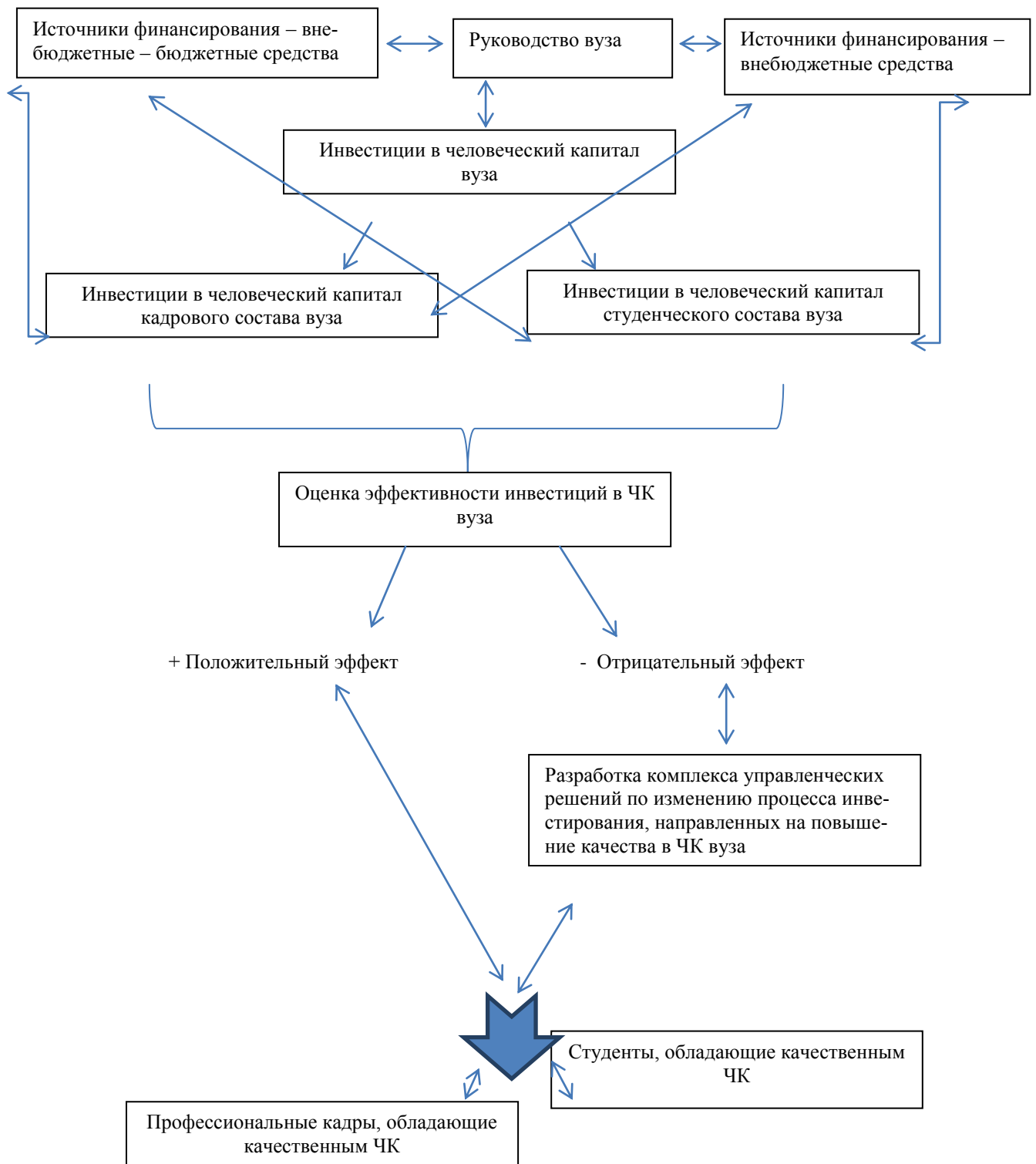


Рис. 3. Схема управления инвестициями в человеческий капитал университета

Исходя из вышеизложенного, мы можем оценить эффект от инвестиций следующим образом:

1. Для профессиональных кадров.

В процессе инвестиционных действий всегда появляется результат. Он может быть как положительным, так и отрицательным. Например, преподаватель вуза прошёл курсы повышения квалификации на международном уровне или участвовал в научно-практической конференции, или провёл уникальные исследования и выиграл грант. Положительный эффект заключается в усовершенствовании качества человеческого капитала работника и студентов в целом, так как преподаватель будет использовать новые знания в процессе обучения, проведет дополнительные исследования, студенты смогут поучаствовать в процессе исследований и приобрести новые знания и навыки.

2. Для студентов.

Для студентов появляется уникальная возможность для реализации своих способностей в научной сфере, при участии в научных семинарах, конференциях и т. д., для преуспевающих в учебе студентов предусмотрены дополнительные стипендии и гранты. Реализация возможна также в социальной и культурной деятельности, существуют перспективы трудоустройства в компаниях- партнерах университета.

Приоритетными направлениями управления инвестициями в человеческий капитал университета являются:

1. Создание условий для развития человеческого капитала в университете и регионе.
2. Создание механизмов взаимодействия государства и бизнес-структур по развитию человеческого капитала в университете.
3. Повышение качества человеческого капитала университета.
4. Обеспечение доступности образования и повышения качества образовательных услуг.
5. Обеспечение потребностей региональной экономики в высокопрофессиональном человеческом капитале.
6. Улучшение качества трудовой жизни сотрудников и студентов университета.

Этапы анализа эффекта процесса управления инвестициями в человеческий капитал университета состоят из следующих шагов:

- 1) разработка программ по развитию человеческого капитала университета;
- 2) оценка эффективности предложенных программ;
- 3) если оценка положительная – передача программ на реализацию;
- 4) если оценка программы одобрена – выделение средств на ее реализацию.

Сотрудничество университета, администрации региона и бизнес-структур обеспечит будущие инвестиции в человеческий капитал, снижение дисбаланса на рынке труда и удовлетворение социально-экономических потребностей региона. Следовательно, управленческие решения руководства университета должны быть направлены на усовершенствование способов использования человеческого капитала. Задача университета – инвестировать в производственные возможности человеческого капитала, что будет способствовать росту качественных аспектов человеческого капитала в будущем.

#### Список литературы

1. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. 287 с.
2. Заславская Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С. 5-16.
3. Колин К.К. Человеческий потенциал и инновационная экономика // Вестник Российской Академии естественных наук. 2003. № 4. С. 16-22.
4. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. М., 2007. 202 с.
5. Сухих В.А. Социоэкономика региона: методология исследования, тенденции развития и механизмы регулирования: монография. Перм. гос. ун-т. Пермь, 2008. 263 с.
6. Шешукова Т.Г., Колесень Е.В. Экономический потенциал предприятия: сущность, компоненты, структура // Вестн. Перм. ун-та. Сер. Экономика. 2011. Вып. 4. С. 118-127.