

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Рынок человеческого капитала: его проблемы и значение в условиях создания инновационной экономики

Захарова Анастасия Дмитриевна

Студент

Государственный университет Министерства финансов РФ, Факультет

управления, Москва, Россия

E-mail: nasternka_@mail.ru

Одним из самых перспективных направлений развития экономической науки в XXI веке является теория человеческого капитала. Еще А. Смит писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от увеличения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает»[1].

Вторая половина XX века ознаменовалась развитием инновационно-информационной сферы и интеллектуальных производственных сил. Что привело к существенным экономическим сдвигам: изменились пропорции между физическим и невещественным капиталом в пользу последнего, произошло сокращение доли материальных благ и увеличение доли услуг в ВВП. В условиях научно-технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров. Вследствие чего большой интерес ученых привлекли вопросы создания качественно новой рабочей силы.

Человеческий капитал – «накопленный запас и поток здоровья, знаний, способностей, культуры, опыта, целесообразно используемый для производственной деятельности по созданию продукции и услуг, увеличивая доходы человека, предприятия, общества[2]». Рынок человеческого капитала представляет собой более зрелую форму рынка труда, посредством которого собственник данного капитала получает возможность реализовать свои навыки и способности в процессе вложения в конкретный бизнес на конкретном предприятии[3].

Инновационную экономику, можно определить как тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий. Следовательно, понятия инновационная экономика и человеческий капитал неразрывно связаны. При этом развитие инновационной экономики невозможно без развития самого человеческого капитала.

Рынок труда сложен по структуре и функциональной организации, в нем существует ряд проблем: диспропорции между спросом и предложением; значительное количество вакансий при дефиците рабочей силы по ряду профессий; низкая профессиональная мобильность персонала; неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны. . .

Проведенное исследование на базе данных Росстата показало, что только в 12 из 83 субъектах РФ численность незанятого населения примерно равна числу заявленным вакансиям по состоянию на 2010 год[4]. В 11 субъектах спрос на рабочую силу преобладает над предложением. Остальных же субъектов испытывают дефицит рабочих мест. При этом, в некоторых сферах экономической деятельности незанятыми остаются более половины рабочих мест. Например, в сельском хозяйстве более 58,2% рабочих мест

оставались не занятыми в 2010 г.

Такие диспропорции на рынке труда негативно сказываются на развитии экономики в стране, не говоря уже о переходе к инновационной экономике и создания более зрелой формы рынка труда – рынка человеческого капитала.

Руководители органов исполнительной власти субъектов РФ видят эту проблему и пути ее решения[5]. Так, например, Министр труда и социального развития Республики Дагестан И. Эфендиев отметил, что в субъекте «... наблюдается несоответствие темпов создания рабочих мест и прироста численности трудовых ресурсов. В качестве важнейшего фактора устойчивого развития региона выступает привлечение масштабных инвестиций в его экономику». В качестве основной меры по обеспечению баланса между спросом и предложением Руководитель Департамента труда и занятости населения Краснодарского края И. Мелких назвал «формирование регионального заказа на подготовку квалифицированных кадров». Руководитель Управления государственной службы занятости населения Ростовской области Е. Елисеева одним из направлений эффективной занятости населения видит «участие службы занятости в комплектовании кадрами новых производств», а также объединении «усилий службы занятости населения, министерства образования, органов исполнительной власти муниципальных образований, работодателей», с чем я полностью согласна.

В условиях, когда главная инициатива в создании инновационной экономики исходит от главы государства, необходимо участие органов государственной власти и в регулировании занятости населения, устранении серьезных диспропорций в масштабах страны. Реформирование работы Службы занятости и ее тесная работа с Министерством образования, Органами Муниципальной власти и самим бизнесом, по моему мнению, позволит, во-первых, более детально увидеть проблемы занятости, а, во-вторых, привести в равновесие спрос и предложение на рынке труда. Решив проблемы рынка труда можно будет говорить и о переходе к более сложной его форме – рынка человеческого капитала. Ведь возникновение сложной системы возможно при переходе от эффективно функционирующей более простой. А рынок человеческого капитала позволит реализовать свои навыки и возможности большинству его участников, что так необходимо в условиях инновационной экономики.

Литература

- 1 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов//Антология экономической классики. М., 1993. Т.1., стр. 382
- 2 Экономическая теория / Под ред. А.И. Добрынина: Учебник для вузов.- Спб: Издательство СПбГУЭФ, 1999 . – 544с.
- 3 Управление человеческим капиталом: учебное пособие/ Смирнов В.Т., Сошников И.В., Власов Ф.Б., Скоблякова И.В. – Орел: Орел,ГТУ, 2005. стр. 233
- 4 Федеральная служба государственной статистики/Электронный ресурс: Режим доступа: <http://www.gks.ru>
- 5 Журнал "Человек и труд"4, 2011 http://www.chelt.ru/2011/4-11/list_4-11.html