

# Управление человеческим капиталом и инновационное развитие территорий

## Научно-исследовательская работа «Управление человеческим капиталом и инновационное развитие территорий»

### Основание для выполнения работ:

Программа фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2008-2012 гг. – 75. Проблемы и механизмы обеспечения экономической, социальной и экологической безопасности Российской

### Результаты НИР:

1. Обоснован методологический подход оценки влияния человеческого капитала на устойчивость тенденции инновационного развития территорий. Построена матрица «уровень человеческого капитала – уровень устойчивости инновационного развития территории».

2. Оценена степень влияния отдельных компонентов, входящих в состав интегрального показателя «человеческий капитал», на объем выпущенной инновационной продукции. Коэффициент корреляции Спирмена показал, что такие показатели, как увеличение численности исследователей на 100 тыс. населения, рост доли городского населения, увеличение доли населения с высшим образованием в структуре занятого населения, рост ожидаемой продолжительности жизни населения существенным образом способствуют инновационному развитию территории ( $r=0,54, 0,33, 0,29, 0,24$  соответственно), а также сокращение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума ( $r= - 0,39$ ).

3. Выявлены факторы дифференциации в оплате труда работающего населения: гендерный фактор; образовательный фактор; статусный фактор.

4. Факторный анализ «премий на возраст» (т.е. разницы между заработной платой работников определенного возраста той или иной должностной группы и заработной платой всех работников этой должностной группы, выраженной в процентах) показал следующее:

– молодые работники (до 24 лет) и работники пенсионного возраста, занимающие должности вспомогательного персонала, а также неквалифицированные работники имеют заработную плату на 30-37% ниже, чем по исследуемым должностным группам в целом;

– высокий уровень вознаграждения у управленческого персонала, а также специалистов средней квалификации, достигается в возрасте 40-49 и 55-59 лет по сравнению со средним заработком у работников данных должностных групп в целом.

5. Максимальный вклад в дифференциацию заработной платы дает наличие высшего образования и соответствие уровня образования работника требуемому на рабочем месте.

6. Дана оценка отдачи от образования с учетом различных социально-экономических характеристик работников на основе анализа модификации регрессионного уравнения Минцера:

– в 2011 г. в Вологодской области увеличение продолжительности обучения на один год способствовало росту среднемесячной заработной платы работников на 6,9%, при этом большая отдача от образования по полу достигалась среди мужчин – 8,6% (женщины – 7,7%);

– наибольший уровень отдачи от образования среди различных должностных групп наблюдался у руководителей среднего (9,1%) и низшего (8,9%) звеньев управления;

– в 2011 г. по сравнению с 2008 г. происходило снижение отдачи от образования как в целом, так и по отдельным группам населения.

7. Выделены следующие группы регионов по уровню развития трудовых ресурсов:

- с высоким уровнем индекса развития трудового потенциала (0,77 – 0,9);

- с умеренно высоким развитием трудового потенциала (0,64 – 0,77);

- со средним уровнем развития трудового потенциала (0,51 – 0,64);

- с низким развитием трудового потенциала (0,38 – 0,51). В данную группу регионов входит и Вологодская область;

- с критически низким развитием трудового потенциала (0,25 – 0,38).

Большинство субъектов РФ относится к группе со средним уровнем развития трудового потенциала (37 регионов), их представительство наблюдается во всех федеральных округах России.

8. По результатам мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения региона индекс социальной дееспособности населения Вологодской области (обобщающий показатель качества трудового потенциала) имеет возрастающий тренд, что говорит о долгосрочной тенденции к повышению качества трудового потенциала населения Вологодской области.

9. Результаты исследований показали, что основной проблемой трудового поведения населения является низкий уровень трудовой активности населения, что выражается в отсутствии творческой активности на рабочих местах (36% работников отмечают, что мало используют в трудовой деятельности свои творческие способности) и низкой удовлетворенности трудом (положительно оценивают уровень оплаты труда лишь 11% работников, а условия труда – 15%).

10. На основе анализа выделены типы трудового поведения населения Вологодской области: «материалисты» – 21%, «новаторы» – 27%, «адаптированные потребители» – 52%. Выделение типологических групп работников позволит оценить трудовой вклад каждой группы (типа) в экономику региона.

11. На основе анализа состояния и развития трудового потенциала Вологодской области, а также подробного изучения процесса его реализации, была разработана система мер по совершенствованию управления трудовым потенциалом территории, включающая: развитие индикативного планирования; создание непрерывной системы прогнозирования спроса и предложения на рынке труда; развитие научно обоснованной системы мониторинга рынка труда; формирование госзаказа на подготовку кадров; совершенствование профориентационной работы; развитие механизмов частно-государственного партнёрства и др. Разработанные меры были обобщённо представлены в виде проблемно-управленческой матрицы.

#### **Перспективы практической реализации:**

Результаты НИР могут быть использованы в работе региональных органов власти при формировании политики, направленной на сохранение и развитие трудового потенциала региона в кризисных условиях, повышение качества трудовых ресурсов, а также оценки ее эффективности.

*Получено авторское свидетельство о государственной регистрации базы данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области № 2012620757 от 10.08.2012.*