

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

---

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ: ПОТЕНЦИАЛ И РЕАЛИЗАЦИЯ**

***БОНДАРЕНКО ИРИНА АЛЕКСЕЕВНА***

*доктор экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Армавирский  
государственный педагогический университет г. Армавир, Россия*

*E - mail: bonir55@mail.ru*

***МУКУЧЯН РАЗМОН РУБЕНОВИЧ***

*кандидат экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Армавирский  
государственный педагогический университет г. Армавир, Россия*

*E - mail: razmik860@mail.ru*

### **АННОТАЦИЯ**

В статье рассматриваются проблемы специфики регионального человеческого капитала, его потенциал сравнивается с потенциалом других регионов России, и делается вывод, какие условия и факторы тормозят или способствуют реализации потенциала человеческого капитала населения Краснодарского края.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, человеческий капитал, структура человеческого капитала, инвестиции в человека, региональный фактор человеческого капитала

## **HUMAN CAPITAL OF THE KRASNODAR TERRITORY: POTENTIAL AND IMPLEMENTATION**

***IRINA BONDARENKO***

*Doctor of Economics, Associate Professor of the FGBOU VO "Armavir State  
Pedagogical University, Armavir, Russia*

*e-mail: bonir55@mail.ru*

***RAZMON MUKUCHYAN***

*Candidate of Science (Economics), Associate Professor, FGBOU VO "Armavir State  
Pedagogical University, Armavir, Russia*

*e-mail: razmik860@mail.ru*

### **ABSTRACT**

The article examines the problems of the specifics of regional human capital, its potential is compared with the potential of other regions of Russia, and concludes which conditions and factors impede or contribute to realizing the human capital potential of the population of the Krasnodar Territory.

**Keywords:** human potential, human capital, human capital structure, investment in people, regional factor of human capital

Под человеческим капиталом понимается своеобразная форма капитала, включающая накопленные в процессе жизнедеятельности (на основе практического опыта и в результате инвестиций) здоровье, навыки, способности, знания, компетенции и мотивации к производительному труду, имеющие экономическую ценность и реализующиеся в направлении роста благосостояния отдельных экономических субъектов и национального богатства страны в целом.

Инвестиции в человеческий капитал понимаются как вложения в процесс социального и культурного воспитания, обучения, профессионального образования индивидов. В мире по Индексу развития человеческого капитала мы находимся на 50 месте из 188 стран. Однако, не делая качественных структурных улучшений в бизнесе и качестве среды обитания, качественно улучшить человеческий капитал невозможно. Об этом достаточно красноречиво свидетельствуют данные таблицы 1[1].

**Таблица 1.** Показатели величины и эффективности человеческого капитала ОЭСР

Человеческий капитал на душу населения	(в тыс. долл.)	Эффективность человеческого капитала	в %
Великобритания	315,2	Великобритания	0,855
Германия	565,9	Германия	
Япония	612,4	Япония	0,93
Китай	19,1	Китай	0,49
Индия	3,8	Индия	0,37
Россия	14,5	Россия	0,3
США	1255,6		
Эстония	143,6	Эстония	0,67

По данным Всероссийской переписи населения в 2016 г. население Краснодарского края составило 5513804 человек, что на 60475 человек больше по сравнению с результатами переписи 2014 года. Доля городского населения в Краснодарском крае выше, чем в сельской местности: в городе проживают 2 765435 чел. (52,9%), в селах – 2461212 чел. (47,1%). В половозрастной структуре населения края преобладают женщины: их

число – 2803161 (53,6%), мужчин – 2423486 (46,4%). Трудоспособное население края - 3124 437 чел. или 56,7% от общей численности населения. Высшее и послевузовское образование имеют 21% трудоспособного населения, но при этом фиксируется даже некоторое количество неграмотного населения, а именно – 10 086 чел. (0,2%).

«Да, у нас в крае есть главное преимущество для развития этого

ресурса - климат, - считает А. Полиди, председатель Общественной палаты Краснодарского края, доктор экономических наук. - Мы привыкли говорить, что Кубань - житница, здравница, логистический центр. Но если мы будем уповать на относительно благополучие в отраслях, которые не генерируют высокую добавленную стоимость, новые продукты, и консервировать те стратегические отрасли хозяйствования, которые у нас есть, то качество человеческого капитала будет неуклонно снижаться. И поскольку человеческий капитал - это интеллект, уровень образования и требования к качеству городской среды, то мы должны понимать, что стоим на пороге очень важных структурных изменений в экономике, бизнесе. Ни для кого не секрет, что у нас в крае высокоразвитый средний класс. Люди сегодня предъявляют спрос на высокие стандарты жизни. И эта тенденция будет только развиваться»[2].

Краснодарский край, который рассматривается как один из наиболее инвестиционно привлекательных регионов страны, в настоящий момент находится лишь на 27-м месте по инновационному потенциалу в России.

Система образования Краснодарского края является всесторонне развитой: регион лидирует по численности обучающихся в образовательных организациях всех видов образования. На территории края активно развивается система профессионального образования,

система высшего образования представлена широким спектром специальностей и направлений подготовки. Ключевой проблемой системы образования является дефицит мест в образовательных организациях дошкольного и общего образования; особенно остро данная проблема стоит в городских округах. Существует потребность в педагогических кадрах в дошкольном, общем и профессиональном образовании, что обусловлено фактическим снижением уровня заработной платы в последние годы, а также дефицитом учреждений дошкольного и общего образования.

В Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года, которая продолжает действовать, предусмотрено кардинальное повышение качества и продолжительности жизни, формирование условий и стимулов для развития человеческого капитала на основе повышения эффективности и конкурентоспособности здравоохранения, образования, жилищного строительства и коммунальной инфраструктуры.

В связи с этим основными предпосылками снижения уровня низкодоходных групп населения должны, в частности, стать:

- обеспечение социальной поддержки и гарантий работникам бюджетной сферы;
- повышение эффективности программ социальной защиты и совершенствование механизмов социального партнерства;

- повышение уровня финансовой грамотности населения в части инвестирования сбережений граждан в инструменты финансового и фондового рынка.

Вклад системы образования в повышение качества жизни населения края будет достигнут за счет реализации стратегических действий по следующим основным направлениям:

обеспечение государственных гарантий доступности качественного дошкольного и общего образования для всех жителей края;

обеспечение системы образования Краснодарского края высококвалифицированными кадрами;

формирование эффективных экономических механизмов в сфере образования;

повышение эффективности и качества профессионального образования, создание системы профессионального образования, обеспечивающего потребности регионального рынка труда.

Представители «Леонтьевского центра», разрабатывающего Стратегию социально-экономического развития Краснодарского края -2030», оценили и ранжировали факторы конкурентоспособности нашего региона по направлениям человеческого капитала. По численности населения Краснодарский край, как известно, находится на третьем месте. По мнению «Леонтьевского центра», среди регионов России по производительности труда, жилищным условиям, критериям здоровья, экологии, уровню

социальных услуг, образованию, доходам и занятости мы на 65 месте, по безопасности - на 9 месте.

Председатель комитета по трудовым ресурсам Ассоциации европейского бизнеса, генеральный директор рекрутинговой компании Antal Russia Михаэль Гермерсхаузен, отметил, на что в первую очередь обращают внимание специалисты, которых привлекают на работу в Краснодарский край: «Те люди, которых мы пытаемся переманивать сюда, естественно интересуются, куда же дети будут ходить в школу и детский сад. И пока для нас, как рекрутеров, это самый сложный разговор, который мы должны иметь, когда мы уговариваем и пытаемся убедить, что здесь будет широкий выбор и самое интересное образование именно в школьном возрасте и детских садах. Они все понимают, что здесь хорошо с климатом, здесь хорошее питание и отдых. Но если именно об образовании говорить, думаю, что надо немножко добавить»[3].

Среди самых актуальных для развития экономики вопросов — модернизация социальной инфраструктуры. Ее качество во многом обусловлено объемом инвестиций. Создавая новые рабочие места, бизнес способствует росту налогооблагаемой базы. Налоги — это и есть те деньги, на которые строятся школы, больницы, другие социальные учреждения. Чем совершеннее материально-производственная и технологическая база промышленного кластера Кубани, тем выше отдача человеческого капитала региона,

воплощающаяся в новых качественных товарах и услугах, снижении издержек их производства и повышении удовлетворенности людей их качеством жизни. В Краснодарском крае есть большой нереализованный потенциал инноваций в сфере сельскохозяйственного производства, строительства, создания экологически безопасной среды и санаторно-курортного лечения. «Инновационные» предприятия отличают более высокие показатели производительности труда, состояние портфеля заказов. При этом внутри ЮФО 78% всех инновационно активных предприятий ЮФО приходится всего на 3 региона: Волгоградская и Ростовская области, Ставропольский край. Остальные субъекты, в число которых входит и Краснодарский край, имеют незначительное число инновационно активных предприятий — на их долю приходится в общей совокупности 53 организации[4].

К ключевым проблемам данной сферы можно отнести, прежде всего, кадровую - достаточно высокий средний возраст исследователей, имеющих ученую степень кандидата наук (48,5 лет) и доктора наук (59,7 лет); отсутствие комплексной системы выявления, поддержки и сбережения талантов, включая молодых учёных и исследователей; достаточно высокий риск перспективы развития карьеры учёного (низкий интерес к науке в обществе). В Сочи сегодня на базе "Сириуса" в партнерстве с ведущими высокотехнологичными

компаниями создается научный кластер. Он будет состоять из трех лабораторий: информационные технологии, генетика и биотехнологии и когнитивные исследования в области образования. Запускается большая программа по переподготовке учителей. В этом году в Сочи на обучение приедут 500 педагогов. Все это направлено на повышение конкурентоспособности региона и страны в целом.

В этой связи в качестве направления развития человеческого капитала предлагается стимулировать расширение самозанятости за счет такого ее вида, как инновационная самозанятость. Между традиционной и инновационной самозанятостью существует пять принципиальных отличий:

- 1) уровень квалификации;
- 2) инновационные самозанятые всегда участвуют в разных группах и сетях, передают друг другу знания и опыт, готовы к совместному труду при решении отдельных проблем, создают профессиональные сети и сети по интересам;
- 3) инновационные самозанятые легко, мобильно и гибко взаимодействуют между собой в хозяйственной деятельности, становятся участниками кластерной или сетевой структуре;
- 4) формируют общие компетенции и базы знаний группы;
- 5) инновационные самозанятые взаимодействуют с широким кругом лиц, внутри групп и во внешних связях в тех случаях, когда интегрированы в бизнес-структуры и бизнес-процессы[5].

Среди инновационной самозанятости особым образом выделяются три группы:

- самозанятые, осуществляющие работы и оказывающие услуги, связанные с ИТ-технологиями, в том числе обслуживанием вычислительной техники и средств связи;

- самозанятые, создающие или распространяющие программное обеспечение и одновременно осуществляющие сервисное обслуживание программ и программных комплексов, в том числе в виртуальной среде;

- самозанятые, участвующие в выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и проектных работах и проектах, в том числе в открытых проектах реализуемых сетевых структурах и виртуальной среде.

Инновационные самозанятые в большей степени избирают высокотехнологичный и наукоемкий сервис, в том числе консалтинг, экспертизу, в меньшей степени научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

В Краснодарском крае инновационная самозанятость сосредотачивается в коммерции и сельском хозяйстве (по 14% примерно) и только 0,9% - в медицине[6].

Наш регион притягивает не только пенсионеров, но и молодых, перспективных, в том числе, специалистов относительно новых отраслей, например, в области ИТ-технологий. И это, конечно, большое преимущество, которое нельзя терять, нужно его максимально

использовать. По оценкам экспертов рынка труда, ежегодно в край приезжают от 500 до 1000 специалистов в этой сфере. В крае, например, имеется представительство известной в США компании, специализирующейся на производстве компьютерных игр, которые продаются по всему миру.

С другой стороны, «...уровень знаний современных выпускников отстает на несколько лет от требуемого. Нам пришлось разрабатывать программы по металлообработке. Тема иностранных языков также важна», -

утверждает заместитель директора по управлению персоналом компании "Клаас" Элла Деткова[7]. А это свидетельствует о том, что программы подготовки специалистов в вузах края нуждаются в серьезной модернизации. Директор института экономики Кубанского государственного технологического университета Владимир Тысячный заметил, что всего два процента выпускников экономических вузов склонны заниматься предпринимательской деятельностью[8].

Есть исследования Высшей школы экономики о том, что заинтересовать молодежь идти работать в бизнес, а не в чиновники или силовые структуры, также очень сложно.

Краснодарский край-2030(в соответствии со Стратегией-2030) – устойчивый, конкурентоспособный регион умных, здоровых и творческих людей, лидер Южного полюса роста России. Именно молодежь должна обеспечить глобальное технологическое

лидерство страны. В последние годы значительная часть бюджета вкладывается в строительство школ. Эти образовательные учреждения оснащаются самым современным оборудованием, оснащение одного учебного места в новых школах обходится в 160 тысяч рублей. И это те затраты, которые в будущем окупятся сторицей.

Обновление и расширение материальной базы образовательной сферы неразрывно связано с работой социальных институтов, выполняющих роль спусковых механизмов роста отдачи от финансовых и некоммерческих инвестиций. Отсюда следует, что для развития ключевых аспектов потенциала человеческого капитала региона требуется

в сфере образования[9]:

- профессиональная переподготовка и повышение квалификации – тренинги, стажировки, краткосрочные курсы, вебинары, дистанционное обучение;

- институт стажировок для студентов, преподавателей и учителей с последующей перспективой карьерного роста.

- создание образовательных кластеров не только в Сочи, но равномерно по всему региону.

- создание институтов методической помощи учителям, преподавателям вузов и средних специальных образовательных организаций.

- постепенный переход к сдаче базового уровня иностранного языка студентами и преподавателями/учителями средних и высших образовательных учреждений.

- проведение прикладных исследований по линии эндаумент-фондов (фонды, финансируемые выпускниками соответствующих вузов).

В сфере занятости:

- малый бизнес: налоговые и кредитные стимулы для привлечения молодежи и лиц, потерявших рабочие места к занятию предпринимательством;

- использование трудового потенциала лиц, вышедших на пенсию.

В инновационной сфере:

- развитие сети техно-и индустриальных парков для инновационных самозанятых, а также при университетах в форме бизнес-клубов и «бизнес-инкубаторов»;

- разработка упрощенной документации и налогового обременения для предприятий инновационного профиля (венчурных предприятий) и внутриуниверситетских структур, работающих по грантам и хоздоговорам.

- разработка регламентов, позволяющих четко прописать порядок создания таких предприятия (дорожная карта).

## ЛИТЕРАТУРА

1. Доклад Всемирного банка «Изменение уровня благосостояния наций» (The Changing Wealth of Nations 2018) <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2018/01/30/the-changing-wealth-of-nations-2018>
2. Материалы HR-конференции «Опыт развития человеческого капитала: влияние на инвестиционную привлекательность Краснодарского края»./<https://strategyrf.ru/23/news/vremya-novykh-strategiy-chelovek-glavnyy-kapital-krasnodarskogo-kraja>
3. Материалы HR-конференции «Опыт развития человеческого капитала: влияние на инвестиционную привлекательность Краснодарского края»./<https://strategyrf.ru/23/news/vremya-novykh-strategiy-chelovek-glavnyy-kapital-krasnodarskogo-kraja>
4. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10671>
5. Мукучан Р.Р. Изменение роли и содержания самозанятости в инновационной экономике // Стратегия качества в промышленности и образовании: Материалы VII Междунар. конф.; 03 – 10 июня 2011 г., г. Варна, Болгария. В 3 т. – Варна, 2011. – Т.1. – с. 140 – 142.
6. Мукучан Р.Р. Инновационная самозанятость и ее функции на рынке труда и в модернизируемой экономике России. Часть 1 / Б.Ю. Сербиновский, Р.Р. Мукучан, Н.Г. Калмыкова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2012. – №08(82). – Шифр Информрегистра 0420900012. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2012/08/pdf/60.pdf>
7. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701>
8. <http://yugtimes.com/business-time/biznes-novosti/24758/>
9. Бондаренко, И.А., Чарахчян, К.К. Индивидуальный институциональный капитал личности в инновационной экономике. – Теория и практика общественного развития. – Издательский дом «Хорс». -2016.-№8. –С.37-41.
10. Понарина Н.Н. Воздействие глобализации на коммуникации // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 36-38.

#### REFERENCES

1. The World Bank's "Changing Wealth of Nations 2018" report <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2018/01/30/the-changing-wealth-of-nations-2018>
2. Materials of the HR conference "The experience of human capital development: the impact on the investment attractiveness of the Krasnodar Territory" ./<https://strategyrf.ru/23/news/vremya-novykh-strategiy-chelovek-glavnyy-kapital-krasnodarskogo-kraja>
3. Materials of the HR conference "The experience of human capital development: the impact on the investment attractiveness of the Krasnodar Territory"



- [./https://strategyrf.ru/23/news/vremya-novykh-strategiy-chelovek-glavnyy-kapital-krasnodarskogo-kraya](https://strategyrf.ru/23/news/vremya-novykh-strategiy-chelovek-glavnyy-kapital-krasnodarskogo-kraya)
4. Maksimova V.F. Investing in human capital [electronic resource]. - Access mode: <http://www.iprbookshop.ru/10671>
  5. Mukuchan R.R. Change in the role and content of self-employment in the innovative economy // Quality Strategy in Industry and Education: Proceedings of the VII International Conference. conf .; 03 - 10 June 2011, Varna, Bulgaria. In 3 tons - Varna, 2011. - T.1. - from. 140 - 142.
  6. R. Mukuchyan. Innovative self-employment and its functions in the labor market and in the modernized economy of Russia. Part 1 / B.Yu. Serbinovsky, R.R. Mukuchyan, N.G. Kalmykova // Polymathematical network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University (Scientific journal KubGUU) [Electronic resource]. - Krasnodar: KubGAU, 2012. - №08 (82). - Cipher Informregistra 0420900012. - Access mode: <http://ej.kubagro.ru/2012/08/pdf/60.pdf>
  7. Development of human potential and human capital: theoretical and practical aspects [electronic resource]. - Access mode: <http://www.iprbookshop.ru/39701>
  8. <http://yugtimes.com/business-time/biznes-novosti/24758/>
  9. Bondarenko, IA, Charakhchyan, K.K. Individual institutional capital of the individual in the innovation economy. -Theory and practice of social development. -Horses. -2016.-№8. -С.37-41.
  10. Ponarina N. N. The impact of globalization on communications // Theory and practice of social development. 2011. No. 3. С. 36-38.