

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

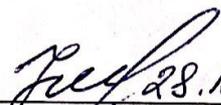
Факультет управления и психологии
Кафедра государственного и муниципального управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА
ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД
КРАСНОДАР

Работу выполнила

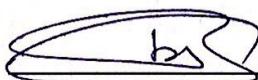
(подпись)

 28.12.18 В.Н. Учайкина

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) Муниципальное управление

Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент



(подпись)

28.12.18 Б.Б. Педанов

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент



(подпись)

28.12.18 Б.Б. Педанов

Краснодар
2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Теоретические аспекты развития человеческого капитала	7
1.1 Характеристика человеческого капитала	7
1.2 Методы оценки человеческого капитала	13
2 Анализ управления развитием человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар	18
2.1 Исследование инструментов человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар.	18
2.2 Проблемы инвестирования в человеческий капитал в муниципальном образовании город Краснодар	24
3 Основные направления повышения эффективности инструментов развития человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар	32
Заключение	38
Список использованных источников	43

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В последнее время в научной литературе широко распространенными становятся оценки ведущей роли человеческого капитала в современном социально-экономическом развитии. Если в XIX в. его важнейшим фактором являлось накопление физического капитала (в форме овеществленных средств производства длительного использования), то уже в XX в. заметно возросла роль воплощенных в человеке навыков и способностей. Высокую значимость обретает вопрос о накоплении человеческого капитала как важнейшем стратегическом ресурсе и факторе экономического роста различных территориальных единиц, в частности муниципальных образований. Человеческий капитал — это наиболее ценный ресурс для муниципального образования, поскольку является показателем конкурентоспособности территориальных единиц и индикатором успешности экономических преобразований.

Под человеческим капиталом понимается сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым ведут к росту доходов для самого человека, семьи, предприятия и местного сообщества. Человеческий капитал активно выходит на передовые позиции в современной структуре производства, что актуализирует развитие социальной экономики, в которой формируется данный фактор хозяйственного процесса.

Социально-экономическое развитие муниципального образования требует создания эффективных инструментов развития человеческого капитала, которые смогут обеспечить эффективное использование человеческих ресурсов как для самого человека, так и для местного сообщества в целом. Инструменты формирования и накопления

человеческого потенциала на местном уровне должны способствовать быстрому реагированию на выявленные проблемные места в системе управления человеческим капиталом, качественно регулировать элементы данного вида капитала с целью повышения эффективных процессов внедрения и разработки инноваций

Степень изученности темы. Большое развитие в научном изучении такой экономической категории как человеческий капитал относится к рубежу 1950-1960-х гг. и связано с формированием теории человеческого капитала в классических трудах Т. Шульца и Г. Беккера, а чуть позже Д. Минцера, Б. Чизвика, Л. Туроу. В современной российской теоретической литературе различные аспекты теории человеческого капитала развиваются в трудах ученых петербургской школы: А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, С.М. Климова, М.М. Критского, Л.Г. Симкиной, Т.Л. Судовой. Проблемы развития человеческого капитала также привлекали внимание таких российских авторов, как Ю.С. Емельянов, А.А. Хачатурян, В.И. Новичкова, Н.М. Плискевич, В.Т. Смирнова и другие. Значительный вклад в отечественную теорию человеческого капитала внес Р.И. Капелюшников, работы которого посвящены изучению человеческого капитала России, в частности его эволюции и структурных особенностей, количественной оценки, а также формированию системы мониторинга, которая позволяла бы анализировать количественные и качественные изменения в характеристиках человеческого капитала, накопленного российским обществом

Несмотря на научную изученность общих вопросов сущности и необходимости развития человеческого капитала, большинство современных авторов обходят стороной проблематику управления человеческим капиталом на муниципальном уровне. Требуется выявление направлений актуализации социальных механизмов управления человеческим капиталом, способов совершенствования инструментов его развития. В недостаточной

степени разработан мотивационный механизм активизации местного сообщества.

Объектом исследования является человеческий капитал в муниципальном образовании город Краснодар.

Предмет исследования – инструменты развития человеческого капитала.

Цель исследования – рассмотреть инструменты развития человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар и определить основные направления их совершенствования.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить основные подходы к понятию человеческого капитала, виды и факторы, оказывающие воздействие на его накопление;
- рассмотреть методы оценки человеческого капитала;
- исследовать основные инструменты человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар;
- выявить проблемы инвестирования человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар;
- определить основные направления повышения эффективности инструментов человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар.

Теоретическую основу работы составил анализ трудов отечественных и зарубежных ученых по исследованию человеческого капитала, способов ее накопления, инструментов развития. Для понимания сущности понятия человеческого капитала изучались точки зрения таких ученых как А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, Ю.А. Корчагин и другие. Также в работе представлены классификации видов человеческого капитала, разработанные В.Т. Смирновым и И.В. Скобляковой.

В ходе исследования применены системный, структурно-функциональный методы, сравнительный анализ, метод научных абстракций, анализ и синтез.

Эмпирическая база исследования основывается на следующих документах: Сводный годовой доклад о ходе реализации и оценке эффективности муниципальных программ муниципального образования город Краснодар за 2017 год; Программы муниципального образования город Краснодар «Развитие здравоохранения в муниципальном образовании город Краснодар», «Развитие образования в муниципальном образовании город Краснодар», а также другие нормативно-правовые акты.

Структура курсовой работы подчинена решению поставленных задач – работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

1 Теоретические аспекты развития человеческого капитала

1.1 Характеристика человеческого капитала

Самым ценным ресурсом любого государства являются люди, населяющие его, поэтому определяют социально-экономическое развитие территории факторы, которые связаны со степенью удовлетворения потребностей каждого члена общества, что также отражается в уровне развития человеческих способностей. На современной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой производительные силы человека реализуются в форме человеческого капитала.

Изначально, понятие «человеческий капитал», как значимая экономическая категория, достаточно долго формировалось. Считалось, что инвестиции в образование являются затратными, необоснованными, так как вложения в развитие человеческого капитала не могут быть преобразованы в капитал физический, что было оправдано необходимостью стремительного роста экономики. Однако, при дальнейшем изучении сущности этих категорий, была установлена прямая зависимость величины физического капитала от уровня капитала человеческого. Значимость увеличения вклада в наращивание человеческого потенциала сделала возможным определить четкую оценку экономической эффективности и обосновать необходимость роста человеческого капитала [1].

Впервые к экономической сущности человеческого капитала обратились Теодор Шульц и Гари Беккер, обосновав в своих трудах это понятие, что относится к 60-м годам прошлого века. Научные работы Г. Беккера считаются основными при изучении данной категории, поскольку фундаментальные основы теоретического обоснования человеческого капитала были заложены им. Однако, весомый вклад в распространении и популяризации понятия «человеческий капитал» внес Теодор Шульц. Так,

Г. Беккер в своей книге «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» впервые раскрыл содержание, формы и воспроизводство человеческого капитала. Само понятие он определил как приобретенный в процессе обучения индивида запас знаний, умений, мотиваций и способностей, расходы на которые в дальнейшем обращаются в прибыль, которую будет иметь не только сам человек, но и руководитель [2].

В России проблема человеческого капитала исследовалась С. Валентеем, Ю.А. Васильчуком, С.А. Дятловым, М.М. Критским, Л. Нестеровым, А.А. Семеновым, В.Т. Смирновым и другими учеными. Так, В.Т. Смирнов и С.П. Вигурская определили человеческий капитал как совокупность знаний, здоровья, способностей, культуры, опыта, которые накапливаются в течение жизни человека и используются для трудовой деятельности с целью создания продукции и услуг, тем самым увеличивая доходы человека, предприятия и всего общества в целом [3].

По мнению А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Е.Д. Цыреновой, человеческий капитал есть сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас человеческих навыков, знаний и способностей, рационально используемых индивидом в процессе деятельности, которые содействуют производительности и эффективности труда, а, следовательно, и росту заработка человека. Ю.А. Корчагин раскрывает данное понятие как имеющий социальную отдачу производительный фактор, на который не может распространяться закон убывающей отдачи и который накапливается благодаря вложениям в интеллектуальную собственность, оснащенность информацией на месте работы, воспитание, корпоративный климат, обучение, здоровье населения [4]. В.С. Ефимов рассматривает человеческий капитал как универсальную составляющую «производственного процесса», которая обеспечивает дополнительный доход от продукта [5].

Рассматривая вышеперечисленные определения, можно выделить несколько подходов к сущности человеческого капитала отечественными учеными. Так, одни считают, что данная категория характеризуется всей

совокупностью знаний, навыков и способностей человека, другие связывают ее только с тем набором характеристик, которые приобретаются непосредственно во время формального обучения, третьи определяют человеческий капитал через инвестиции и дополнительный вклад, способствующие приобретению и накоплению тех самых навыков и умений. Другие же экономисты не исключают из определения человеческого капитала индивидуальные факторы, такие как мировоззрение, культурные и психологические особенности, социальные характеристики.

Так, в широком смысле человеческий капитал можно рассматривать как суммарный показатель качественных характеристик, способствующих трудовой деятельности человека и производительный фактор развития экономики, включающий знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и т.д. В данном случае каждый человек выступает как отдельный носитель и представитель своего индивидуального человеческого капитала.

В узком же смысле – это запас знаний, умений, навыков, опыта, которые накапливаются и используются в течение всей жизни человека.

Стоит отметить, что человеческий капитал характеризуется многообразием особенностей: формируясь во многом под воздействием окружающей среды, внешних факторов, он неотделим от самого индивида и зависит от его внутренних качеств в том числе. Человеческий капитал может иметь формальное воплощение в виде продуктов умственного и физического труда. Знания, здоровье, опыт накапливаются в течение активной жизни и выступают как потенциал, который требует своего сохранения и воспроизводства.

Человеческий капитал, являясь значимой частью современного производственного капитала, включает в себя набор знаний, способностей, приобретенных навыков, которые накапливаются с помощью творческого и интеллектуального обогащения. Существует физический (биологический) капитал, в состав которого входит набор характеристик, определяемый

ценностным уровнем физических способностей индивида к труду. Биологический капитал, прежде всего, включает в себя состояние здоровья, подразделяющееся на две составляющие: наследственную и приобретенную в процессе трудовой деятельности - физического воспитания.

Второй вид человеческого капитала – это интеллектуальный (культурный). Он включает в себя набор интеллектуальных способностей, знаний, умений, моральных качеств и установок, квалификационной подготовки, способствующих трудовой деятельности человека, ее эффективности и качеству. Данный вид человеческого капитала отражается в образовательной, морально-этической, интеллектуальной, нравственной культуре индивида.

Существует различные классификации данного капитала. Так, профессор В.Т. Смирнов предлагает подразделять человеческий капитал по типам основополагающих способностей, которые используются в производственном процессе. Например, капитал здоровья формируется за счет физических сил и потенциала трудоспособности. Капитализация квалификационной подготовки, профессиональных навыков, знаний и умений образуют трудовой капитал, интеллектуальных способностей - интеллектуальный капитал. Организационные способности, используемые индивидом в трудовой деятельности находят свое отражение в предпринимательском капитале; культурно-нравственный капитал формируется же нравственными позициями и поведением.

Экономист И.В. Ильинский, раскрывая сущность человеческого капитала, определяет три его части: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. В свою очередь, капитал здоровья, по его мнению, необходимо рассматривать с двух сторон. Следует различать базовый капитал здоровья, включающий в себя совокупность свойств и характеристик физиологического плана, которые человек получает по наследству.

Также существует приобретенный капитал, характеризуемый совокупностью человеческих свойств, формируемых индивидом с течением

времени в процессе трудовой деятельности. Сюда можно отнести ловкость, выносливость, скорость принятия решений, способность быстро реагировать на получаемую информацию и другие.

Скоблякова И.В. предлагает следующую классификацию видов человеческого капитала:

- индивидуальный человеческий капитал (микроуровень);
- человеческий капитал фирмы (мезоуровень);
- национальный человеческий капитал (макроуровень): федеральный, региональный и местный [7].

Первый вид человеческого капитала образуется за счет отдельных способностей и навыков, состояния здоровья, присущих конкретному человеку. На микроуровне отдача от капитала растет в зависимости от периода жизнедеятельности индивида. Повышенная производительность и эффективность труда способствуют росту доходов человека, что в дальнейшем его мотивирует и приводит к последующему наращению его человеческого капитала.

В структуре капитала фирмы, в последнее время, особую роль играет нематериальная мотивация, выражающаяся в наличии бренда, в уровне корпоративной культуры, социально-психологической атмосфере персонала и новых технологиях. К ним также можно отнести активы индивидуального человеческого капитала (лицензии, патенты и авторские свидетельства), фирменные нематериальные активы (товарные марки и товарные знаки), организационный капитал, структурный капитал, социальный капитал.

Национальный человеческий капитал формируют социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, конкурентные преимущества территории и природный потенциал нации.

Целенаправленное формирование и наращение каждого вида человеческого капитала способствует усовершенствовать процесс управления, что позволяет решать различные проблемы, связанные с

повышением конкурентоспособности, использованием новых технологий, ростом эффективности и производительности труда.

В качестве эффективных средств и методов, направленных на повышение качества управления человеческим капиталом, можно предложить следующие:

а) инвестирование в качество и развитие человеческого капитала, способствующее повышению эффективности в развитии технологий и росту производительности труда;

б) стимулирование тех качеств и особенностей индивида, которые будут способствовать развитию и наращиванию его человеческого капитала;

в) направленность на ценностные установки, которые дополняют механизм управления;

г) развитие профессиональных навыков и способностей эффективной трудовой деятельности с помощью повышения квалификации;

д) формирование информационного поля деятельности. Обеспечение информацией по критериям знаний, функционального уровня работника, что отражает фактор компетентности;

е) организация деятельности, которая может открывать возможности раскрытия творческого потенциала человека, мотивировать образование и культурные характеристики [8].

Таким образом, при характеристике человеческого капитала следует учитывать некоторые особенности.

Во-первых, человеческий капитал является важнейшей ценностью и главным критерием оценки социального и экономического развития государства.

Во-вторых, формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от отдельного человека, так и от общества в целом.

В-третьих, человеческий капитал по истечении времени качественно изнашивается, как и другие виды капитала, но отличительной особенностью является тот факт, что он может растрчивать физические и моральные

характеристики, это связано с тем, что появляются новые требования, которые не учитывают устаревшие знания.

В-четвертых, вложения в человеческий капитал способствуют увеличению доходов своего носителя. Для общества вложения дают более длительный по времени экономический и социальный эффект.

В-пятых, человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности. Также он отличается неотделимостью от своего носителя – живой человеческой личности.

И, наконец, качественное функционирование человеческого капитала непосредственно зависит от самого индивида. Степень отдачи от его применения зависит не только от индивидуальных интересов человека, а также от амбиций, предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрений, от общего уровня культуры человека.

1.2 Методы оценки человеческого капитала

Человеческий капитал, как и другие источники экономического развития, имеет качественные и количественные характеристики, поэтому встает вопрос об оценке его запасов, в частности территориальными единицами, такими как муниципальное образование. Человеческий капитал представляет собой индикатор конкурентоспособности той или иной территории, это связано, прежде всего, с тем, что самым ценным ресурсом муниципального образования является человек. Анализируя качество человеческого капитала, можно оценить роль различных активов, которые формируют блага внутри местного сообщества, также выявить взаимосвязь между соотношением физического и человеческого капитала и определить факторы его предназначения.

Оценка человеческого капитала как важнейшего фактора развития муниципального образования необходима:

- для привлечения инвестиций с целью экономического развития муниципального образования;
- определения действий местных властей для его наращивания;
- определения и разработки стратегии социально-экономического развития муниципального образования.

Многие экономисты разрабатывали методы оценки человеческого капитала, учитывая лишь количественные характеристики. Так, например, Дж. Кендрик определил метод, рассчитывающий накопление инвестиций в человека на основе статистических данных. Вложения в человеческий капитал, по его мнению, отражаются в затратах семьи на воспитание детей до достижения трудоспособного возраста, получения ими специальности, характеризуются вложениями на переподготовку, повышение квалификации, улучшения здоровья и др.

Минусом данного метода является отсутствие возможности определить полную стоимость человеческого капитала: нет методики выделения из общей совокупности именно тех затрат, которые причастны к воспроизводству человеческого потенциала, его действительному накоплению.

Американский экономист Дж. Минсер также разрабатывал модель подсчета количественных показателей человеческого капитала. Его методика помогает оценивать вклад образования и длительность трудовой деятельности в человеческий капитал. С помощью этого метода определяется зависимость эффективности человеческого капитала от числа лет общего образования, профессиональной подготовки и возраста работника [9].

В методе оценки, предоставленном российским экономистом К. Н. Чигоряевым, принимаются во внимание все структурные компоненты человеческого капитала, которые подлежат количественной оценке. Под данной категорией понимается набор качеств, определяющих производительность и эффективность труда, что способствует увеличению дохода человека. Человеческий капитал представляет собой такую форму

ресурсов, которая является воплощением его способности наращивать доход. Метод оценки К.Н. Чигорьева позволяет количественно оценить стоимость с точки зрения затрат, реально воздействующих на эффективность и накопление человеческого капитала. Вычисленная стоимость может быть использована для анализа динамики человеческого капитала и его темпов роста в муниципалитете, для оценки его влияния на экономические показатели, а также для прогнозирования этих показателей [10].

Как и любой другой вид капитала, человеческий капитал можно оценивать как в натуральных показателях, так и в стоимостных. Одним из видов использования натуральных показателей применительно к человеческому капиталу является учет срока обучения человека, этот метод используется ООН для анализа стран по уровню образованности. В данном методе рассчитываются человеко-годы обучения, например, уровень человеческого капитала гражданина со средним образованием в России сейчас составляет 12 лет, бакалавра – 15, магистра - 17 лет. Естественно, что для оценки и исследования уровня человеческого капитала этот способ оценки не имеет никакой эффективной значимости.

Существует также экспертный метод, где используется балльный способ оценки работников с помощью учета качественных характеристик. Данный метод включает в себя три этапа. На первом выделяются основные оцениваемые показатели, на втором определяется коэффициент значимости для каждого пункта, а на третьем определяется балльная шкала для оценки каждого показателя. Недостатком экспертного способа является то, что в совокупности рассматриваются несопоставимые разнонаправленные характеристики и различные виды деятельности. Такой метод можно использовать только при сравнении схожих сфер деятельности.

Широкое распространение получили стоимостные методы оценки человеческого капитала. В настоящее время разделяют затратный, сравнительный и доходный способы.

Затратный метод оценки учитывает первоначальную стоимость, стоимость приобретения, замещения или альтернативные издержки на человеческие активы, но не берет во внимание эффективность этих затрат. Это является главным минусом данного способа, ведь два человека, используя один вид обучения, могут получить в итоге разные результаты.

Примером затратного метода является модель индивидуальной стоимости работника, которую разработали ученые Мичиганского университета. По их мнению, стоимость отдельного работника включает в себя объем услуг, который тот способен предоставить или реализовать, осуществляя трудовую деятельность в той или иной организации. Данная модель определяет ожидаемую реализуемую стоимость, которая зависит от ценности работника и вероятности его продолжительной работы в организации. В свою очередь сюда включается ожидаемая условная стоимость и вероятность осуществления дальнейшей трудовой деятельности в компании. Преимуществом для данной модели является то, что она учитывает вероятностную характеристику, беря во внимание тот факт, что человек может прекратить свою рабочую деятельность в данной организации. Благодаря этому, модель индивидуальной стоимости можно использовать при выборе одного из некоторого количества кандидатов на должность, преимущество в данном случае будет отдаваться тому кандидату, чья реализуемая стоимость наибольшая.

Сравнительный метод, который некоторые исследователи называют рыночным, предполагает оценку человеческого капитала исходя из сложившейся ситуации на рынке цены на аналогичный человеческий капитал. Недостатком данного способа может являться тот факт, что оценка человеческого капитала на рынке не всегда адекватно определена и имеет субъективный характер. Так, к примеру, на рынке разных стран «цена» одного и того же работника может существенно различаться, что затрудняет анализ человеческого капитала в разрезе разных государств.

В доходном методе оценки анализируется эффект от использования человеческого капитала или чистый дисконтируемый по времени доход, который приносит тот или иной агент. Величину человеческого капитала измеряют не ценой от его производства, а экономическим эффектом от его использования [11].

Многие способы расчета запаса человеческого капитала рассматриваются в рамках организации, но стоит отметить, что данная категория учитывается в развитии административно-территориальных образований в том числе и является одним из главных компонентов экономического роста. Так, оценка стоимости человеческого капитала для определенной территории позволяет:

- повысить конкурентоспособность муниципалитета;
- обеспечить защиту муниципального образования от неблагоприятных внешних и внутренних факторов;
- управлять интеллектуальными активами, повышать интеллектуальный потенциал территории и, как следствие, привести к экономическому росту муниципального образования.
- развивать местное сообщество с учетом его интеллектуального потенциала, мобилизуя дополнительные ресурсы [12].

Таким образом, представление о стоимости человеческого капитала поможет вывести муниципальное образование на новый качественный уровень социально-экономического развития.

2 Анализ управления развитием человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар

2.1 Исследование инструментов человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар

Вложения в человеческий капитал являются наиболее выгодными по сравнению с инвестициями в другие различные формы капитала, как для отдельного человека, так и для всего общества в целом. И в этом заинтересованы не только отдельные компании, стремящиеся повысить эффективность производства и качество работы персонала, но и страны, регионы, отдельные муниципальные образования. Это связано с тем, что человек является главной ценностью и фактором развития территории, поэтому вложения в человеческий капитал значительно улучшают положение отдельного человека вместе с экономическим развитием региона, им населяющего.

В настоящее время муниципальные образования оказывают влияние на развитие человеческого капитала на начальных этапах его формирования: обучение, воспитание (знания, умения, жизненный опыт, развитие природных способностей); повышение заработной платы и других доходов; развитие трудового потенциала; содействие этнокультурному развитию; решение социальных вопросов (улучшение демографической ситуации и др.).

Для разработки инструментов развития человеческого капитала на муниципальном уровне необходимо проанализировать потребности территории, оценить состояние человеческого капитала, определить необходимые направления развития человеческих ресурсов.

Ключевыми задачами развития человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар являются:

- повышение качества и доступности медицинских услуг населению

- формирование национального конкурентоспособного образовательного кластера;
- развитие системы дошкольного и школьного образования;
- привлечение бизнеса с высокопроизводительными рабочими местами;
- создание единого культурного пространства.

Для осуществления этих задач реализуются муниципальные программы развития человеческого капитала, такие как «Развитие здравоохранения в муниципальном образовании город Краснодар», «Развитие образования в муниципальном образовании город Краснодар», «Содействие занятости населения муниципального образования город Краснодар», «Развитие культуры в муниципальном образовании город Краснодар» и др.

Так, главными задачами, способствующими развитию человеческого капитала, Программы «Развитие здравоохранения в муниципальном образовании город Краснодар» являются увеличение продолжительности активной жизни населения муниципального образования за счет формирования здорового образа жизни, профилактики и раннего выявления заболеваний, увеличение продолжительности активного периода жизни жителей муниципального образования город Краснодар, нуждающихся в проведении медицинской реабилитации [13].

В рамках Программы выполнен план по охвату профилактическими медицинскими осмотрами детей, проведена диспансеризация подростков, детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, выполнен план по проведению профилактических осмотров населения на туберкулёз, по проведению иммунизации населения и другие.

В 2017 году в оказании паллиативной помощи нуждалось 3 094 пациента. Получили паллиативную помощь в амбулаторных условиях 911 человек, в том числе 18 детей. Число посещений в паллиативные кабинеты в 2017 году составило 3 300, в том числе детьми – 136. Количество

посещений на дому врачом, оказывающим паллиативную помощь, составило 2 724 посещения, в том числе к детям – 92 посещения.

Количество родственников, обученных основам ухода за пациентами – 3 604 человека. Количество бесед, проведённых психологами с пациентами – 632, с их родственниками – 905, количество занятий «Уроки заботы», проведённых в поликлиниках города Краснодара – 747, количество волонтеров, привлечённых медицинскими организациями для участия в оказании паллиативной медицинской помощи – 124 человека.

С 1 октября 2017 в структуру МБУЗ ГКБ №1 согласно приказу управления здравоохранения от 07.08.2017 №293 «О внесении изменений в приказ начальника управления здравоохранения от 18.01.2017 №17 «Об утверждении профиля коечного фонда муниципальных учреждений здравоохранения на 2017 год» введено отделение медицинской реабилитации как самостоятельное профильное структурное подразделение мощностью 30 коек (12 коек стационара дневного пребывания и 18 коек круглосуточного стационара), в котором осуществляется медицинская реабилитация пациентов с нарушением функции периферической нервной системы и опорно-двигательного аппарата.

С момента открытия реабилитационных коек МБУЗ ГКБ №1 пролечено 549 пациентов, из них 162 пациента на койках дневного и 387 пациентов на койках круглосуточного стационара. У 85% пациентов получен хороший, у 15% -удовлетворительный функциональный результат.

В рамках реализации региональной программы «Модернизация здравоохранения Краснодарского края на 2011 - 2016 годы», утвержденной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.03.2011 № 284, по задаче «Внедрение современных информационных систем в здравоохранение» реализовано обеспечение всех учреждений здравоохранения высокоскоростным Интернет-соединением; во всех муниципальных медицинских организациях муниципального образования город Краснодар установлены, успешно работают и развиваются

автоматизированные системы. Данные автоматизированные системы постоянно модернизируются, расширяя свой функционал, как для ведения электронной медицинской карты, так и для выполнения различных задач необходимых медицинской организации.

В настоящее время реализована возможность записи на прием к врачу через информационную сеть Интернет, а также с помощью инфоматов, установленных в каждой поликлинике города. Процент использования электронными видами записи на прием составил порядка 60%, что существенно снизило нагрузку на регистраторов.

В рамках реализации программы «Развитие образования в муниципальном образовании город Краснодар» в 2017 году было введено 1 680 мест в области дошкольного образования, но при этом дефицит мест в детских садах остается негативной тенденцией (рис.1).

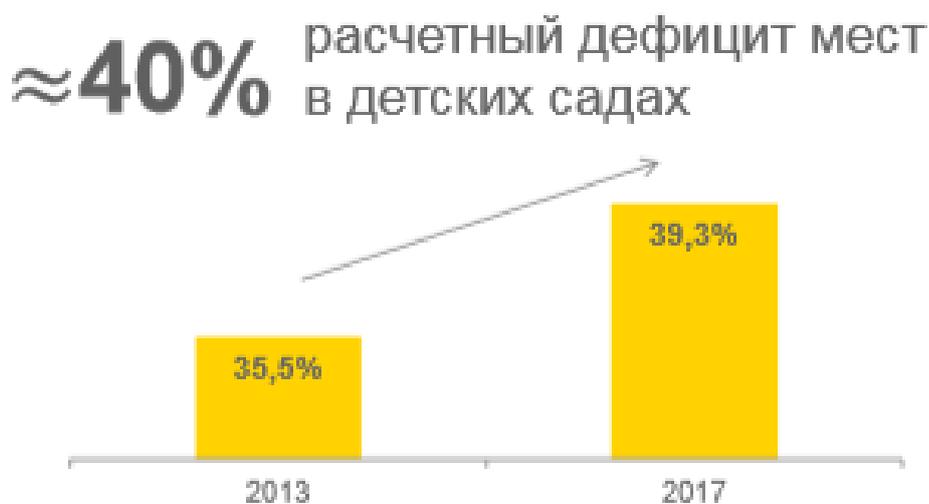


Рисунок 1 – Динамика показателей мест в детских садах

Существует проблема нехватки школ для перехода на односменный режим, так, в 2017 года на 130, 1 тыс. учащихся приходилось 66,4 тыс. мест, что почти в 2 раза меньше нормы (рис. 2). Для частичного решения проблемы обеспеченности местами в школах арендуются помещения для МБОУ гимназии № 33 (400 мест) и МАОУ СОШ № 71 (2 помещения по 400 мест),

оформлены лицензии на ведение образовательной деятельности в них, введена в эксплуатацию пристройка на 400 мест в МАОУ СОШ № 66. Улучшена материально-техническая база 27-ми учреждений [14].

53 ед. нехватка школ для перехода на односменный режим

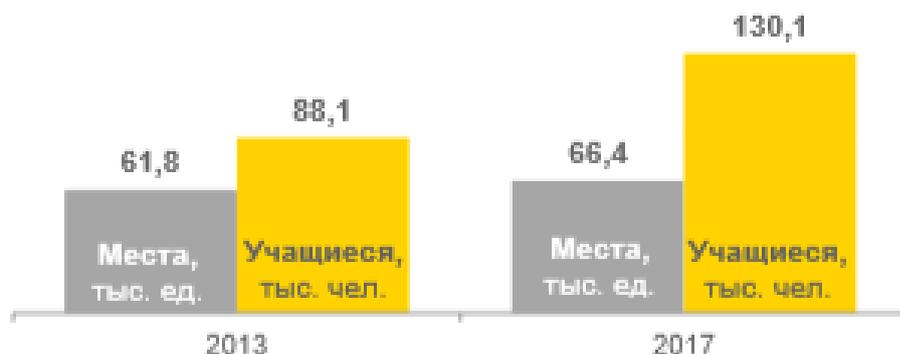


Рисунок 2 – Соотношение учащихся и количества мест в школах

В рамках реализации мероприятий по бесплатной перевозке обучающихся в муниципальных образовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы, организован подвоз 9 086 школьников.

Организован отдых и оздоровление 1 879 работников муниципальных учреждений и ветеранов труда, ранее работавших в муниципальных учреждениях и 1 680 детей.

В городе Краснодаре сложилась система профильного образования. В 15 гимназиях, 5 лицеях, 23 общеобразовательных организациях открыто 163 профильных класса, то есть 48% обучающихся в городе охвачено профильным обучением. Намечился серьёзный рост общеобразовательных организаций, участвующих в сетевом взаимодействии «школа-вуз».

В рамках Программы «Содействие занятости населения муниципального образования город Краснодар», в 2017 году 1 002 организациям введены квоты на создание квотируемых мест для

социально незащищённых граждан. В рамках квот трудоустроено 7 909 человек [15].

С участием администрации муниципального образования город Краснодар проведено 7 ярмарок вакансий рабочих мест. Активное участие в ярмарках приняли 369 работодателей, посетили мероприятия более 14 500 жителей города. Приглашены работодателями на собеседование с целью дальнейшего трудоустройства 7 884 человека.

Благодаря осуществлению программы «Развитие культуры в муниципальном образовании город Краснодар», были финансированы участие творческих коллективов в различных мероприятиях, проведение тематических семинаров и концертов, приобретение сценической обуви и костюмов, музыкальных инструментов, а также повышение квалификации работников и участие в мероприятиях, способствующих росту профессионализма, обмену опытом [16].

Уровень удовлетворённости населения качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры по итогам 2017 года составил 80,05% [17].

Также в 2018 году была разработана «Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края», согласно которой для увеличения запаса человеческого капитала населения будут осуществляться следующие приоритетные программы: «Кадровое обеспечение отраслей экономики», «Повышение производительности труда», «Обучение через всю жизнь» и другие.

Приоритетная программа «Кадровое обеспечение отраслей экономики направлена создание в крае условий для обеспечения приоритетных направлений социально-экономического развития квалифицированными и мотивированными кадрами на основе интеграции бизнеса, государства и системы образования. Приоритетная программа «Повышение производительности труда» нацелена на создание в крае, в частности в муниципальном образовании город Краснодар, условий для повышения

производительности труда опережающими темпами, в том числе за счет стимулирования повышения качества управления предприятиями, внедрения принципов бережливого производства и систем контроля качества, а также компенсации социальных рисков модернизации предприятий на основе обновленной системы занятости. Основными направлениями приоритетной программы «Обучение через всю жизнь» являются создание доступной и качественной системы образования, предоставляющей возможность каждому человеку на протяжении всей жизни самостоятельно выбирать и приобретать нужные ему компетенции, создание индивидуальной траектории обучения, развивать и реализовывать свой потенциал, формирующей поколение молодых талантов и предпринимателей, обеспечивающей глобальное технологическое лидерство России.

Таким образом, основным инструментом повышения человеческого капитала в городе Краснодар является осуществление муниципальных программ, также задачи развития человеческого потенциала реализуются с помощью региональных программ развития. В то же время, с точки зрения глобальной конкурентоспособности, уровень развития человеческого капитала в Краснодаре недостаточен, характеризуется низкой производительностью труда, инновационной эффективностью, востребованностью интеллекта, в городе существует проблема невысокого качества инфраструктуры здравоохранения, образования, социальных услуг.

2.2 Проблемы инвестирования в человеческий капитал в муниципальном образовании город Краснодар

Инвестиции в человеческий капитал прежде всего представлены расходами муниципалитета на поддержание здоровья, на получения населением образования, затратами на культурное обогащение, рост производительности труда.

Отмечая эффективность инвестирования в человеческий капитал, следует учитывать, что данные инвестиции имеют ряд особенностей.

Во-первых, отдача от инвестиции в человеческий капитал требует длительного времени и зависит от продолжительности трудоспособного периода человека, поэтому инвестировать следует в начальном этапе жизнедеятельности населения, лишь в этом случае можно получить максимальный эффект.

Во-вторых, человеческий капитал подвержен не только физическому, но и моральному износу, что требует постоянного его обогащения. Для того, чтобы человеческий капитал качественно и количественно улучшался, вложения в человеческие ресурсы должны быть регулярными.

В-третьих, инвестиции, направленные на наращение человеческого потенциала, могут считаться вложениями только в том случае, когда они экономически и нравственно опосредованы, а также необходимы с точки зрения интересов данного местного сообщества.

В-четвертых, инвестирование в развитие человеческого потенциала населения улучшает социальные, культурные, психологические эффекты, но при этом не может быть оценено в денежных показателях, что затрудняет измерение и эффективности и результативности.

В-пятых, несмотря на сложности расчета эффективности инвестирования, определения риска вложений, инвестиции в человеческий капитал являются самыми выгодными и значимыми как для отдельного человека, так и всего населения муниципального образования [18].

Город Краснодар привлекателен для жизни и отдыха, отличается стабильным ростом численности постоянного населения, в первую очередь, за счет миграции, а также ростом числа туристов, ежегодно посещающих данную территорию. Высокая миграция связана, прежде всего, с мягким климатом, также с высоким уровнем транспортной инфраструктурой и развитой сферой услуг.

Основными факторами развития человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар являются:

- а) лидирующие позиции города по качеству жизни и доступности благ;
- б) рост численности населения;
- в) низкий уровень безработицы и высокая предпринимательская активность населения;
- г) конкурентный уровень средней заработной платы.

В то же время, с точки зрения глобальной конкурентоспособности, уровень развития человеческого капитала недостаточен и характеризуется низкой производительностью труда, вовлеченностью, востребованностью интеллекта, недостаточными жилищными условиями, невысоким качеством инфраструктуры здравоохранения, образования, социальных услуг, а также наличием экологических проблем.

Так, основными факторами, сдерживающими развитие человеческого потенциала населения, являются:

- недостаток объектов городской инфраструктуры;
- проблемы с закреплением квалифицированных специалистов;
- приток рабочей силы нижнего квалификационного сегмента;
- диспропорция в профессиональной подготовке системы образования;
- недостаток высокопроизводительных рабочих мест.

Для улучшения качества и наращивания человеческого капитала органы власти муниципального образования город Краснодар осуществляют местные программы, инвестируя необходимые направления развития человеческого потенциала. Но с инвестированием в человеческий капитал связан ряд проблем, так как для таких инвестиций характерна высокая степень риска, что не позволяет в достаточной степени гарантировать ожидаемый результат. Исходя их анализа инвестиций в человеческий

капитал, можно выделить следующие проблемы, связанные с данным процессом.

Во-первых, существует проблема приоритетности направлений инвестиций в человеческий капитал. Органам власти муниципального образования необходимо определять приоритеты объемов и направлений инвестирования в человеческий капитал. Прежде чем вкладывать огромные денежные средства в развитие человека, необходимо оценить, если это возможно, будущий результат таких инвестиций. Во избежание данной проблемы следует постоянно вести учет состава и структуры человеческого капитала на местном уровне.

Во-вторых, необходимо решать проблему инвестирования в здравоохранение. Данная сфера является одной из самых важных, поэтому значительная часть расходов бюджета муниципального образования приходится на статьи, связанные с улучшением здоровья населения. Каждый год осуществляется модернизация зданий уже существующих медицинских учреждений, а также строительство новых поликлиник, улучшение оборудования, финансирование медицинских программ. Но складывается парадоксальная ситуация - средств на финансирование медицинской отрасли выделяется все больше, а уровень заболеваемости не уменьшается. Проблема многих муниципалитетов в том, что инвестиции идут на лечение и обследование больных (что, безусловно, необходимо), но не сохранение здоровья уже здоровых людей. Следует работать над физическим воспитанием молодежи, осуществлять санитарно-просветительскую работу в детских садах, школах, вузах.

В городе Краснодар наблюдается нехватка мощности поликлиник на 30%, и эта тенденция обретает негативный характер (рис. 3). Также растет детская, подростковая и взрослая заболеваемость, как первичная, так и общая. Показатель инфекционной заболеваемости растет только у взрослого населения. Изменения показателей общей и впервые выявленной

заболеваемости по классу болезней эндокринной системы имеют волнообразный характер.



Рисунок 3 – Количество посещений в смену на 1000 человек

В течение 5 лет в Краснодаре наблюдается постоянный рост общей заболеваемости по психическим заболеваниям. Острой проблемой является моральный и физический износ больничных и поликлинических зданий и сооружений (продолжительность эксплуатации некоторых более 140 лет), недостаточное оснащение необходимым медицинским оборудованием [17].

Главная проблема здесь состоит в том, что инвестиции в большей степени направляются на лечение болезней, тогда как их профилактика и расходы на нее также является эффективным вложением в здоровье населения муниципалитета.

Также существует проблема, связанная с миграцией трудовых кадров. Миграция, прежде всего, выражается в потере трудовых ресурсов и инвестиций, которые вкладываются в обучение и подготовку уехавших специалистов. Чтобы избежать этого оттока, местным властям города Краснодара необходимо создавать благоприятные условия труда и его оплаты.

Также следует обратить внимание на проблему инвестирования в образование, поскольку данная сфера отдает наибольшую отдачу при ее инвестировании. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а, следовательно, увеличивают объем и качество

человеческого капитала. Инвестиции в образование по содержательному признаку обычно разделяют на формальные и неформальные.

Формальные инвестиции – это получение среднего, специального и высшего образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и прочее. Неформальные инвестиции характеризуются самообразованием отдельного человека. К этому виду относятся набор знаний и навыков, которые человек получает во время чтения развивающей литературы или в совершенствовании в различных видах искусства.

Преимуществом муниципального образования город Краснодар является то, что высшие учебные заведения города работают на локальный рынок труда, 8 из 10 абитуриентов выбирают местные высшие учебные заведения, 70% выпускников этих учебных заведений устраиваются на работу в Краснодаре. Но существует проблема несоотнесённости предпочтений студентов и заявленных вакансий на рынке Краснодара.

Направления	Инженерное дело, технологии, математические и технические науки	Здравоохранение и медицинские науки	Образование и педагогические науки	Науки об обществе: право, экономика	Гуманитарные науки и культура	Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки
Контингент студентов	26%	12%	4%	42%	10%	6%
Заявленные вакансии	23%	35%	26%	10%	6%	<1%

Рисунок 4 – Структура приведенного контингента студентов и заявленных вакансий на рынке муниципального образования город Краснодар

Так, лишь 4% студентов выбирают педагогические науки, тогда как местному рынку необходимо в 6 раз больше специалистов. То же наблюдается в области здравоохранения и медицинских наук, на данных направлениях обучается 12% студентов, вакансий же на 23% больше.

Обратный же процесс проходит на рынке профессий, связанных с правом и экономикой, где заявленных вакансий в 4 раза меньше, чем студентов, обучающихся на данных специальностях (рис. 4).

Несмотря на то, что сфера культуры относится не к самым значительным приоритетам в инвестициях в человеческий капитал, проблему инвестирования в капитал культуры нельзя обойти стороной, поскольку эффект от вложений в данную сферу имеет социальный характер: формирование культуры является условием любой профессиональной подготовки в будущем, создает предпосылки для социальной мобильности человека, передает культурное достояние общества из поколения в поколение. Без культурной составляющей невозможно гармоничное развитие личности. От общего уровня культуры человека, его взглядов, предпочтений, стиля жизни зависит и производительность труда, эффективность работы, творческое мышление.

Так, в настоящее время наиболее остро стоит проблема нехватки библиотек в муниципальном образовании город Краснодар. На одну библиотеку в городе приходится 22,6 тысяч жителей, это превышает нормы обеспечения более, чем в 4 раза (в среднем по краю этот показатель равен 4,5 тысяч жителей). В Центральном округе Краснодара работают только 5 муниципальных библиотек, при потребности - 10. Не соответствует нормам количество библиотек в Комсомольском микрорайоне и микрорайоне Гидростроителей. Кроме того, в городе Краснодаре сложилась диспропорция в территориальном расположении сети муниципальных библиотек. Об этом свидетельствует тот факт, что при наличии достаточного количества публичных библиотек в определенных районах города, в других районах их недостаточно, или они отсутствуют вовсе.

Итак, инвестиции в человеческий капитал являются важнейшим фактором экономического роста. Поэтому государству необходима обдуманная и последовательная политика в развитии человеческого капитала

и сбалансированных инвестиций в него для получения максимальной отдачи от таких вложений.

Проблемы инвестирования могут быть решены при грамотно разработанной политике местного правительства, расстановке приоритетов вложения в развитие человеческого капитала. Это способствует получению большой отдачи от таких вложений.

3 Основные направления повышения эффективности инструментов развития человеческого капитала в муниципальном образовании город Краснодар

Для муниципального образования наращивание человеческого капитала, инвестирование в развитие потенциала населения является самым важным и выгодным вложением средств, несмотря на то, что результаты данного инвестирования трудноизмеримы. Необходимым условием для развития человеческого капитала на местном уровне является переход от старой системы формирования и управления ресурсами человека, основанной на плановой подготовке специалистов в образовательных учреждениях, регулировании расселения посредством института прописки, организованном наборе рабочей, выплатах районных коэффициентов, предоставлении жилья всем нуждающимся гражданам. Органы местной власти должны применять новую стратегию управления, которая характеризуется решением социально-экономических и инфраструктурных проблем муниципального образования, развитием рынка образовательных, медицинских, жилищно-коммунальных услуг, рынке жилья и выборе места жительства на свободной основе.

Эти тенденции требуют эффективного использования человеческого капитала на муниципальном уровне. Поскольку данный вид капитала формируется и развивается непосредственно с учетом социальных, экономических, культурных особенностей, потребностей территории, то следует создавать соответствующие благоприятные условия.

Следовательно, развитие человеческого капитала муниципального образования должно выступать одним из приоритетных направлений местной политики. Для целенаправленного развития человеческого капитала территории необходимы:

- анализ потребностей муниципального образования;
- анализ состояния человеческого капитала;

- анализ потребностей местного сообщества в соответствии с задачами перспективного развития муниципалитета;
- разработка программы развития человеческого капитала территории в соответствии с выявленными потребностями;
- привлечение дополнительных инвестиций в наращение человеческого потенциала территории [19].

Основные направления повышения эффективности инструментов развития человеческого капитала в городе Краснодар включают решение следующих задач.

Во-первых, необходимо обеспечение демографической безопасности, стимулирование рождаемости и повышение продолжительности жизни населения. Следует на местном уровне увеличивать устойчивость и ценностную составляющую института семьи, на законодательном уровне усилить социальную защиту нуждающихся семей, способствовать снижению смертности населения, улучшению здравоохранения.

Во-вторых, важно поддержание эффективности трудовых отношений, то есть повышение качества использования трудовых ресурсов, обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на локальном рынке труда.

В направлении эффективности трудовых ресурсов необходимо разработать способы повышения уровня занятости населения, что можно сделать за счет преимущественного создания высокопроизводительных и высокоэффективных рабочих мест, а также инвестировать в производства, предоставляющие их.

В рамках реализации этой задачи следует разработать механизм снижения регистрируемой безработицы. Так, с помощью выборочного обследования домашних хозяйств необходимо выявить категории трудоспособных граждан, которые не заняты в экономике, с целью интеграции их в общественный сектор местной экономики, что можно осуществить с помощью внедрения нестандартных форм занятости, гибких графиков, развития надомного труда. Также следует организовывать

подготовку кадров и совершенствовать систему их переподготовки, чтобы она соответствовала экономическим потребностям местного сообщества.

В этой связи в качестве направления развития человеческого капитала предлагается стимулировать расширение занятости за счет такого ее вида, как инновационная самозанятость.

Существует ряд отличий инновационных самозанятых от традиционных. Во-первых, это уровень квалификации: участие инновационных самозанятых в различных группах и сетях, где происходит передача знаний, опыта и решаются коллективно отдельные проблемы путем совместной работы; также легкость, гибкость и мобильность во взаимодействии между инновационными самозанятыми как в рабочей деятельности, так и в неформальном общении, что помогает достичь взаимопонимания. Данная категория самозанятых формирует общие компетенции и базы знаний группы, взаимодействует с широким кругом лиц внутри групп и во внешних связях. Такие самозанятые в большей степени избирают высокотехнологичный и наукоемкий сервис, в том числе консалтинг, экспертизу, поэтому следует стимулировать эти направления.

В сфере инновационной самозанятости необходимо развивать сети техно- и промышленных парков для инновационных самозанятых, а также при университетах в форме бизнес-клубов; разработать упрощенную документацию и налоговое обременение для предприятий инновационного профиля (венчурных предприятий) и внутриуниверситетских структур, работающих по грантам и хозяйственным договорам, также необходимо разрабатывать регламенты, позволяющие четко прописать порядок создания таких предприятия.

Следующей задачей, которую необходимо решить местным органам власти в области развития человеческого капитала, является стимулирование заработной платы.

При реализации данной задачи необходимо превратить заработную плату в один из определяющих факторов развития человеческого потенциала

населения. Следует усилить отдачу от инвестирования в данной сфере путем мотивации для обеспечения рынка труда муниципального образования квалифицированными кадрами и роста деловой активности и инициативности.

Также в сфере занятости необходимо применять налоговые и кредитные стимулы для привлечения молодых кадров и лиц, потерявших рабочие места, стимулируя их трудовую активность занятием предпринимательством, также необходимо использовать трудовой потенциал лиц, вышедших на пенсию.

В области здравоохранения следует инвестировать в повышение качества и доступность медицинской помощи всему населению и усиление значимости и распространение профилактических мероприятий. На развитие медицины направляются значительные ресурсы, что позволяет динамично развивать отрасль, модернизировать и переоснащать организации здравоохранения в муниципальном образовании новейшим медицинским оборудованием, внедрять современные технологии. Поскольку наращивание человеческого капитала происходит на первоначальных этапах развития индивида, необходимо на этой же стадии развивать такой элемент человеческого капитала, как здоровье.

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 городеа Краснодар требуется в сфере образования:

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

- стажировки для студентов, преподавателей и учителей с последующей перспективой карьерного роста;

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

Также органам власти муниципального образования необходимо разработать мотивационные механизмы для населения и работодателей, чтобы повысить заинтересованность субъектов в инвестировании образования, обеспечить рост величины вложений в образовательную сферу. Поскольку появляется тенденция развития совместного инвестирования в образование со стороны населения, бизнеса и государства в лице местного правительства, необходимо формирование новых инструментов частного инвестирования, внедрение косвенных методов инвестирования (кредиты, налоговые льготы), идущих на смену менее эффективным механизмам прямого бюджетного распределения денежных средств. Следует расширить программно-целевые и проектные методы инвестирования образования, что поможет учреждениям получать финансовые средства не только на текущее время, но и на длительный период, обеспечивая инновационное развитие [20].

Образование в городе Краснодар является одним из приоритетных направлений развития человеческого капитала и имеет немалую отдачу. Для повышения качества образовательных услуг, а также для увеличения эффективности развития человеческого капитала посредством образования необходимо реализовывать стратегические действия по следующим основным направлениям: обеспечение гарантий доступности качественного дошкольного и общего образования для всех жителей города; обеспечение системы образования города Краснодар высококвалифицированными кадрами; формирование эффективных экономических механизмов в сфере образования; повышение эффективности и качества профессионального образования, создание системы профессионального образования, обеспечивающего потребности локального рынка труда.

Для реализации программы развития человеческого капитала следует использовать перспективную схему инвестиционной деятельности, основанную на целевом подходе, который позволит сконцентрировать бюджетные и привлеченные средства.

Основная цель перспективной инвестиционной программы по развитию человеческого капитала на местном уровне заключается в том, чтобы оценить пропорции, предусмотренные на формирование человеческих ресурсов из различных источников и рациональное распределение между проектами, способствующими развитию человеческого потенциала в муниципальном образовании. Предлагаемая схема включает в себя все основные проекты, финансируемые за счет бюджета или привлеченные другими способами местными властями. Разрабатывать инвестиционную схему развития человеческого капитала муниципального образования целесообразно на перспективный период при подготовке прогноза социально-экономического развития территории.

В ходе подготовки данной схемы муниципалитет получает возможность оценить масштабы привлечения финансовых ресурсов из различных источников; выбрать оптимальные варианты их распределения в рамках предусмотренного количества проектов; оценить потребность, возможность и условия привлечения дополнительных средств из внутренних и внешних источников для реализации инновационной программы.

На муниципальном уровне необходима продуманная и последовательная политика в развитии человеческого капитала и сбалансированных инвестиций в него. Увеличение эффективности инструментов развития человеческого капитала при грамотно разработанной политике государства и расставлении приоритетов инвестирования, позволит получить большую отдачу от таких вложений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человеческий капитал, являясь источником экономического роста муниципального образования, представляет собой комплекс способностей человека, которые при правильном использовании приводят к росту производительности труда и доходов.

Человеческий капитал зарождается еще в семье, продолжается создаваться в школе, профессиональном учебном заведении. Человеческий капитал неотделим от человека, его нельзя ни купить, ни продать, можно лишь предоставить в пользование, то есть он принадлежит конкретному человеку и передать его невозможно. При этом он имеет ту особенность, что он не изнашивается, а сохраняется и увеличивается по мере своего использования, за счет приобретения нового опыта и знаний. Для того, чтобы рационально управлять человеческими ресурсам на местном уровне необходимо использовать методы оценки человеческого капитала. Они позволяют повысить конкурентоспособность муниципалитета; обеспечить защиту муниципального образования от неблагоприятных внешних и внутренних факторов; управлять интеллектуальными активами, повышать интеллектуальный потенциал территории и, как следствие, привести к экономическому росту муниципального образования и способствовать мобилизации дополнительных ресурсов.

В муниципальном образовании город Краснодар реализуются муниципальные программы развития человеческого капитала, такие как «Развитие здравоохранения в муниципальном образовании город Краснодар», «Развитие образования в муниципальном образовании город Краснодар», «Содействие занятости населения муниципального образования город Краснодар», «Развитие культуры в муниципальном образовании город Краснодар» и другие. Все они направлены на выполнения основных задач в сфере развития человеческого капитала: формирование национального конкурентоспособного образовательного кластера; развитие системы

дошкольного и школьного образования; привлечение бизнеса с высокопроизводительными рабочими местами; создание единого культурного пространства; повышение качества и доступности медицинских услуг населению.

Так, в рамках Программы по развитию здравоохранения был выполнен план по охвату профилактическими медицинскими осмотрами детей, проведена диспансеризация подростков, иммунизация населения. С 1 октября 2017 в структуру МБУЗ ГКБ №1 введено отделение медицинской реабилитации как самостоятельное профильное структурное подразделение мощностью 30 коек, где осуществляется медицинская реабилитация пациентов с нарушением функции периферической нервной системы и опорно-двигательного аппарата.

Также было реализовано обеспечение всех учреждений здравоохранения высокоскоростным Интернет-соединением; во всех муниципальных медицинских организациях муниципального образования город Краснодар установлены автоматизированные системы. Данные автоматизированные системы постоянно модернизируются, расширяя свой функционал, как для ведения электронной медицинской карты, так и для выполнения различных задач необходимых медицинской организации.

В рамках реализации программы «Развитие образования в муниципальном образовании город Краснодар» в 2017 году было введено 1 680 мест в области дошкольного образования. Для частичного решения проблемы обеспеченности местами в школах арендуются помещения для МБОУ гимназии № 33 (400 мест) и МАОУ СОШ № 71 (2 помещения по 400 мест), оформлены лицензии на ведение образовательной деятельности в них, введена в эксплуатацию пристройка на 400 мест в МАОУ СОШ № 66. Улучшена материально-техническая база 27-ми учреждений и проведены другие мероприятия.

Благодаря осуществлению программы «Развитие культуры в муниципальном образовании город Краснодар», было профинансировано

участие творческих коллективов в различных мероприятиях, также организованы тематические семинары и концерты, вложены денежные средства в повышение квалификации работников, на организацию мероприятий, способствующих росту профессионализма, обмену опытом.

С инвестированием в человеческий капитал связан ряд проблем, так как для таких инвестиций характерна высокая степень риска, что не позволяет в достаточной степени гарантировать ожидаемый результат.

Во-первых, существует проблема приоритетности направлений инвестиций в человеческий капитал. Во избежание данной проблемы следует постоянно вести учет состава и структуры человеческого капитала на местном уровне. Во-вторых, необходимо решать проблему инвестирования в здравоохранение. Проблема многих муниципалитетов в том, что инвестиции идут на лечение и обследование больных (что, безусловно, необходимо), но не на сохранение здоровья уже здоровых людей. Следует работать над физическим воспитанием молодежи, осуществлять санитарно-просветительскую работу в детских садах, школах, вузах. Также одной из насущных проблем в городе Краснодар является нехватка мощности поликлиник на 30%, и эта тенденция обретает негативный характер.

Также существует проблема, связанная с миграцией трудовых кадров. Чтобы избежать оттока квалифицированных рабочих кадров, местным властям города Краснодара необходимо создавать благоприятные условия труда и его оплаты. Немаловажна и проблема инвестирования в образование, поскольку образование является основным видом инвестиций в человеческий капитал. В городе Краснодар существует проблема несоотнесённости предпочтений студентов и заявленных вакансий на рынке труда. Так, лишь 4% студентов выбирают педагогические науки, тогда как местному рынку необходимо в 6 раз больше специалистов. То же наблюдается в области здравоохранения и медицинских наук.

В области капитала культуры в настоящее время наиболее остро стоит проблема нехватки библиотек. На одну библиотеку в городе приходится 22,6

тысяч жителей, это превышает нормы обеспечения более, чем в 4 раза (в среднем по краю этот показатель равен 4,5 тысяч жителей).

Для того, чтобы инвестиции в человеческий капитал имели положительную отдачу, вкладывать следует в начальном этапе жизнедеятельности человека, лишь в этом случае можно получить максимальный эффект. К тому же человеческий капитал будет качественно и количественно улучшаться лишь в том случае, когда вложения в человеческие ресурсы будут регулярны. Также они должны быть экономически и нравственно опосредованы и необходимы с точки зрения интересов данного местного сообщества.

В городе Краснодар следует повышать устойчивость и ценность института семьи, на законодательном уровне усилить социальную защиту нуждающихся семей, способствовать укреплению здоровья и снижению смертности населения, особенно в трудоспособном возрасте. В направлении эффективности трудовых ресурсов необходимо разработать способы повышения уровня занятости населения, что можно сделать за счет преимущественного создания высокопроизводительных и высокоэффективных рабочих мест, а также инвестировать в производства, предоставляющие их. С помощью выборочного обследования домашних хозяйств необходимо выявить категории трудоспособных граждан, которые не заняты в экономике, с целью интеграции их в общественный сектор местной экономики, что можно осуществить с помощью внедрения нестандартных форм занятости, гибких графиков, развития надомного труда. Также в качестве направления развития человеческого капитала предлагается стимулировать расширение занятости за счет такого ее вида, как инновационная самозанятость.

Образование в городе Краснодар является одним из приоритетных направлений развития человеческого капитала и имеет немалую отдачу. Для повышения качества образовательных услуг, а также для увеличения эффективности развития человеческого капитала посредством образования

необходимо реализовывать стратегические действия по следующим основным направлениям: обеспечение гарантий доступности качественного дошкольного и общего образования для всех жителей города; обеспечение системы образования города Краснодар высококвалифицированными кадрами; повышение эффективности и качества профессионального образования, создание системы профессионального образования, обеспечивающего потребности локального рынка труда.

Для реализации программы развития человеческого капитала следует использовать перспективную схему инвестиционной деятельности, основанную на целевом подходе, который позволит сконцентрировать бюджетные и привлеченные средства.

Говоря о совершенствовании инструментов развития человеческого капитала, следует учитывать ценностные установки, которые применяются в процессе управления; мотивацию формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют признаки человеческого капитала; квалификацию и компетентность, повышающие уровень профессионализма, развивающие навыки и умения эффективной деятельности.

Из всего изложенного ранее следует, что необходимость эффективного управления человеческим капиталом является одним из факторов экономического роста территориального образования. Вся совокупность накопленного опыта, который может быть выражен наличием образования, приобретенными навыками и возможностями, является способностью к преобразованию полученного потенциала человека. Такой подход к определению направлен на увеличение ценности человеческого капитала среди других видов экономических ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Брик, Л.В. К вопросу о сущности понятия «человеческий капитал» / Л.В. Брик, А.Г. Горельцев // Вестник Мурманского государственного технического университета. – 2014. – № 4. – С. 637-642
- 2 Беккер, Г.С. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение. Экономический подход. / Г.С. Беккер // Перевод с английского. – М.: ГУ ВШЭ. –2003. – С. 230-232
- 3 Папян, В.В. Подходы к изучению понятия "человеческий капитал" / В.В. Папян // Новая наука: Современное состояние и пути развития. – 2016. – № 12-2. – С. 54-56
- 4 Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. / А. И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб. Наука. – 1999. – 309 с.
- 5 Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. / Ю. А. Корчагин // Воронеж, Изд. «ЦИРЭ», –2004. – 140 с.
- 6 Гвоздева, М.А. Исследование понятия человеческого капитала в экономической литературе / М.А. Гвоздева, М.В. Казакова // Социум и власть. – 2017. – № 1 (63). – С. 82-87
- 7 Никифорова, Ю.М. Концепция человеческого капитала: понятия, структура, методы оценки. / Ю.М. Никифорова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-3 (89). – С. 165-172
- 8 Некрасова, Н.А. Факторы, способствующие становлению и развитию человеческого капитала Н.А. Некрасова, О.А. Крицкая // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2017. – № 1 (22). – С. 123-129
- 9 Кирьянов, Д.А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных / Д. А. Кирьянов, Т. Н. Сухарева // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. –

С. 54-56

10 Микула, Е.С. Обзор методов оценки человеческого капитала муниципального образования / Е.С. Микула // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 2 (331). – С. 97-99

11 Кирьянов, Д.А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных / Д.А. Кирьянов, Т.Н. Сухарева // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. – С. 337-340

12 Кобзистая, Ю.Г. Исследование методов оценки величины человеческого капитала / Ю.Г. Кобзистая // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 5-1. – С. 148-155

13 Об утверждении муниципальной программы муниципального образования город Краснодар «Развитие здравоохранения в муниципальном образовании город Краснодар». Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 17 октября 2014 г. N 7612. // Система ГАРАНТ. [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/36997509/> (Дата обращения: 15.12.2018)

14 Об утверждении муниципальной программы муниципального образования город Краснодар «Развитие образования в муниципальном образовании город Краснодар». Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 5 сентября 2014 года N 6404. // Система Консорциум Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/446221981> (Дата обращения: 15.12.2018)

15 Об утверждении муниципальной программы муниципального образования город Краснодар «Содействие занятости населения муниципального образования город Краснодар». Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 17 октября 2014 года N 7592. // Система Консорциум Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. [Электронный ресурс]. –

URL: <http://docs.cntd.ru/document/537892396> (Дата обращения: 15.12.2018)

16 Об утверждении муниципальной программы муниципального образования город Краснодар «Развитие культуры в муниципальном образовании город Краснодар». Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 14 октября 2014 г. N 7461 // Система Консорциум Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/446222082> (Дата обращения: 15.12.2018)

17 Сводный годовой доклад о ходе реализации и оценке эффективности муниципальных программ муниципального образования город Краснодар за 2017 год. Официальный интернет-портал администрации муниципального образования город Краснодар и Городской Думы города Краснодар. [Электронный ресурс]. – URL: <https://krd.ru/dokumenty/dokumenty-administratsii/normativnye-pravovyeakty/munitsipalnyeprogrammy/munitsipalnye-programmy/doklad-za-2017-god/> (Дата обращения: 17.12.2018)

18 Борисенкова, Л.Н. Об особенностях и проблемах инвестирования в человеческий капитал / Л.Н. Борисенкова, О.М. Толмачев // Международная научная конференция молодых учёных, аспирантов и студентов «Наука на благо человечества - 2017». – 2017. – С. 245-253

19 Крутикова, В.В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне. / В.В. Крутикова // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – № 11. – С. 92-95

20 Коновалова, С.В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне / С.В. Коновалова // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 2. – 39 с.