

Сотрудничество государства и бизнеса в развитии человеческого капитала

Научный руководитель – Скоробогачкий Вячеслав Васильевич

Петжова Тамара Алексеевна

Аспирант

Уральская академия государственной службы при Президенте РФ, Екатеринбург, Россия

E-mail: tompet@mail.ru

Научный руководитель - Скоробогачкий Вячеслав Васильевич

В политике российского государства проблема развития и формирования человеческого капитала в наше время занимает одно из ведущих мест. Это обосновано тем, что формирование и реализация экономической политики социально-ориентированного государства нуждается в обеспечении плавных и постепенных переходных процессов общественной жизнедеятельности, и это возможно реализовать только с помощью развития человеческого капитала.

Человеческий капитал включает в себя знания, умения, способности, компетентность, физическое и духовное состояние субъекта трудовой деятельности, дающая им право самореализации в профессиональной сфере и обеспечение достойного уровня благосостояния. С увеличением инновационной «емкости» российской экономики, на первый план выходит одна из составляющих человеческого капитала - интеллектуальная часть. Технологическую, экономическую и социальную модернизацию общества формируют человек с его образование, квалификацией и опытом работы. На данный момент в нашей стране человеческому капиталу как одному из фактору инновационного развития уделяется недостаточно внимания. Основной упор делают на инновационную систему страны. [1, 26-44].

Инновационному развитию нашей страны препятствует наличия множества негативных факторов. Главным барьером для развития наукоемкого производства является отсутствие высококвалифицированного персонала. В последние несколько лет, одной из главных тем, которая обсуждается в бизнес-сообществе это нехватка персонала с необходимой квалификацией. [2, 45-58]. Речь идет не о дефиците рабочей силы вообще, а о дефиците рабочей силы высокой квалификации, о дефиците специалистов, обладающих высокой степенью профессионализма. Бизнес-сообщество выдвигает определенные профессиональные характеристики работника. Но данный момент, можно сказать о том, что нынешние качества человеческого капитала российского работника не соответствуют требованиям. Чтобы решить проблему дефицита специалистов с высоким индексом развития человеческого капитала, необходимо определить направления стратегически выгодного инвестирования в развитие человеческого капитала. Одним из перспективных направлений взаимных усилий государства и бизнеса по формированию посткризисного мира В.А. Мау считает формирование человеческого капитала, в первую очередь на пути развития профессионального образования и его индивидуализации [5, 378-387]. О новых требованиях к человеческому капиталу в условиях мирового экономического кризиса, о необходимости повышения его интеллектуальной составляющей посредством модернизации образования писал В.В. Галкин [6, 12-14].

Устойчивый характер приобрела практика, когда предприятия вынуждены восполнять серьезные пробелы в знаниях и компенсациях новых сотрудников не только по узкопрофессиональным направлениям и навыкам, проводя адаптацию к конкретному рабочему

месту на конкретном предприятии, но и исправлять недостатки общепрофессионального характера в их вузовском образовании [7]. Система образования в России на уровне высших учебных заведений не совсем справляется с подготовкой будущих специалистов с высокой квалификацией, отвечающего современным требованиям. Пробелы в образовании проявляются не только в низком уровне собственно профессиональных компенсаций, но и в области ценностей, что может привести к деформациям организационной культуры организации [3, 152-154]. Пробелы в восприятии ценностей организационной культуры влияют на развитие негативных тенденций в организации [4, 280-281]. Суммарным эффектом этих пробелов становится снижение человеческого капитала в организации.

Анализируя сложившуюся ситуацию в области взаимодействия бизнеса и государства, можно сделать вывод о том, что для развития эффективной экономики нужно провести ряд изменений, а именно:

- разработать программу и сделать обновление механизмов взаимодействия между государством, бизнесом и субъектом трудовой деятельности, которая повысит трудовую мотивацию, эффективность труда и, как следствие, вырастет эффективность производства;
- необходимо провести оценку роли интеллектуальной составляющей человеческого капитала, которая поможет с подвигнет к восстановлению конкурентоспособной нашей страны. Сотрудничество государства и бизнеса в области образования в перспективе может привести к серьезным и плодотворным переменам как в сфере образования, так и в бизнесе.

Источники и литература

- 1) Гохберг Л. Национальная инновационная система России в условиях «новой экономики» // Вопросы экономики. 2003. № 3.-С.689
- 2) Евсеенко А.В., Унтура Г.А. Эволюция новосибирской модели инноваций. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2002.
- 3) Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012. – 208 с.
- 4) Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М.: Изд-во «Дело» РАНХ, 2011. – 944 с.
- 5) Мау В.А. Кризисы и уроки: Экономика России в эпоху турбулентности. М.: Изд-во Института Гайдара, 2016. – 488 с.
- 6) Модернизация российского образования: вызовы для нового десятилетия / под ред. А.А.Климова. – М.: Изд-во «Дело» РАНХ, 2010. – 104 с.
- 7) Юргенс И. Человеческий капитал и потребности российского бизнеса: выступление на круглом столе «Инвестиции в человеческий капитал» 8 июня 2008 года в рамках XII Петербургского международного экономического форума. Режим доступа: <http://www.riocenter.ru>.