

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Коновалова С.В.

Уральский государственный экономический университет (620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62),  
e-mail: [director@raduga-ngo.ru](mailto:director@raduga-ngo.ru)

Муниципальное образование является сложной социально-экономической системой, состоящей из нескольких тесно взаимодействующих и взаимосвязанных элементов: населения, географической среды, градообразующей базы и жизнеобеспечивающей системы, обслуживающей функционирование, сохранение и развитие самого муниципального образования. Человеческий капитал, как определяющий фактор конкурентных преимуществ, на уровне муниципального образования рассматривается как качество населения (местного сообщества). Поэтому развитие человеческого капитала является одной из стратегических целей муниципального образования. Разработка стратегии развития человеческого капитала является важным направлением деятельности местной власти. Задача муниципального управления — повышение качества жизни населения, для решения которой необходимы ресурсы, в первую очередь квалифицированные кадры. На муниципальном уровне особенно важно эффективно управлять человеческим капиталом в связи с недостаточным обеспечением другими ресурсами. В структуре человеческого капитала принято выделять знания, навыки, способности, компетенции, приобретенные человеком в процессе обучения или трудовой деятельности. Человеческий капитал – это важный ресурс управления социально-экономическим развитием муниципального образования. Но для того, чтобы человеческий потенциал муниципального образования стал человеческим капиталом, необходимо включение его в производственный процесс. То есть, чтобы он соответствовал потребностям муниципального образования, что требует управления человеческим капиталом на муниципальном уровне. Управление предполагает четкое представление о структуре и закономерностях любого явления. Среди исследователей человеческого капитала, к сожалению, не сформировалось единого мнения о компонентах структуры человеческого капитала. Это связано со сложностью изучаемого явления. Но без определения структуры невозможно его измерить и целенаправленно им управлять. Поэтому изучение человеческого капитала и управление им позволит снизить дисбаланс между имеющимися ресурсами и возложенными обязанностями на муниципальном уровне.

Ключевые слова: человеческий капитал, муниципальное образование, управление человеческим капиталом.

## UPRAVLENIYE CHELOVECHESKIM KAPITALOM NA MUNITSIPAL'NOM UROVNE

Konovалova S.V.

Ural State Economic University (620144, Ekaterinburg, 8 March street, 62), e-mail: [director@raduga-ngo.ru](mailto:director@raduga-ngo.ru)

Municipal formation is a complex socio-economic system consisting of several closely interacting and interrelated elements: the population, the geographical environment, the city-forming base and the life support system that serves the functioning, preservation and development of the municipal formation itself. Human capital, as the determining factor of competitive advantages, at the level of a municipal formation is considered as the quality of the population (local community). Therefore, the development of human capital is one of the strategic goals of the municipality. The development of a strategy for the development of human capital is an important area of activity of local authorities. The task of the municipal government is to improve the quality of life of the population, for the solution of which resources are needed, primarily qualified personnel. At the municipal level, it is especially important to effectively manage human capital due to insufficient provision of other resources. In the structure of human capital, it is customary to allocate knowledge, skills, abilities, competences acquired by a person in the process of training or work. Human capital is an important resource for managing the social and economic development of a municipal formation. But in order for the human potential of the municipal entity to become human capital, it is necessary to include it in the production process. That is, that it corresponds to the needs of the municipal formation, which requires the management of human capital at the municipal level. Management assumes a clear picture of the structure and patterns of any phenomenon. Among the researchers of human capital, unfortunately, there was no unified opinion on the components of the structure of human capital. This is due to the complexity of the phenomenon being studied. But without defining the structure it is impossible to measure it and purposefully manage it. Therefore, the study of human capital and its management will reduce the imbalance between available resources and assigned responsibilities at the municipal level.

Key words: human capital, municipal formation, management of human capital.

Спецификой существования и функционирования человеческого капитала является то, что он как объект управления:

- неотделим от владельца (человека);
- имеет способности к совершенствованию, саморазвитию, накоплению;
- требует инвестиций.

В то же самое время как субъект человеческий капитал (то есть сам владелец):

- получает отдачу (в форме дохода);
- самостоятелен в принятии решений;
- создает условия для инноваций.

Специфическими чертами человеческого капитала в системе управления является то, что он:

- реализуется и развивается только в общественном производстве;
- взаимодействует с общественными институтами;
- неотделим от научно-технического прогресса и развития человеческой цивилизации [5].

Муниципальное образование является сложной социально-экономической системой, состоящей из нескольких тесно взаимодействующих и взаимосвязанных элементов: населения, географической среды, градообразующей базы и жизнеобеспечивающей системы, обслуживающей функционирование, сохранение и развитие самого муниципального образования. Главным фактором, обеспечивающим взаимосвязь и взаимодействие подсистем города, интегрирующим их в единую социально-экономическую систему, является деятельность населения. Поэтому мерилom эффективности деятельности администрации муниципального образования выступает качество жизни населения, в повышении которого заинтересованы все уровни власти. Человеческий капитал, как определяющий фактор конкурентных преимуществ, на уровне муниципального образования рассматривается как качество населения (местного сообщества), а на уровне корпорации, как качество персонала. Поэтому развитие человеческого капитала является одной из стратегических целей муниципального образования и корпорации.

Разработка стратегии развития человеческого капитала является важным направлением деятельности местной власти и менеджмента корпорации. Именно человеческий капитал определяет возможность создания и реализации конкурентных преимуществ региона и города, способность к созданию постиндустриальной экономики и элементов новой экономики (инновационной и информационной).

Перспективность развития человеческого капитала муниципалитета определяет:

- уровень образования, знания населения;
- инвестиции в воспитание, образование, медицинское обслуживание, знания, безопасность и др.
- уровень образования и знания экономически активной части населения;
- интенсивность и качество труда;
- уровень менеджмента и маркетинга;
- здоровье населения (среднюю продолжительность жизни);
- степень свободы перемещения труда;
- уровень развития в регионе науки и системы образования;
- уровень медицинского обслуживания населения;
- возможности создания и развития инновационного и венчурного бизнесов.

Задача муниципального управления — повышение качества жизни населения, для решения которой необходимы ресурсы, в первую очередь квалифицированные кадры. На муниципальном уровне особенно важно эффективно управлять человеческим капиталом в связи с недостаточным обеспечением другими ресурсами. Так, например, на долю местного бюджета в 2014 году приходилось не более 15% от доходов консолидированного бюджета. К тому же на уровне страны в целом тяжело обеспечить эффективное управление, так как не учитываются территориальные особенности. В то же время интересы отдельного индивида могут противоречить интересам общества в целом. Примером может послужить проблема «перепроизводства» экономистов и юристов. Поэтому на муниципальном уровне необходим механизм формирования и развития человеческого капитала, который бы обеспечивал устойчивое развитие территории.

В структуре человеческого капитала принято выделять знания, навыки, способности, компетенции, приобретенные человеком в процессе обучения или трудовой деятельности.

Если рассматривать человеческий капитал как «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях» [4], то тогда человеческий капитал муниципального образования – это человеческий капитал отдельных людей, который обеспечивает развитие данного муниципального образования. Возникает вопрос: какой человеческий капитал обеспечивает это развитие? Только ли это человеческий капитал людей, живущих на территории муниципального образования? По мнению авторов, понятие «человеческий капитал муниципального образования» шире, так как включает в себя не только умения, знания, навыки и способности тех людей, которые живут на его территории, но и тех, которые так или иначе заинтересованы в развитии этого муниципального образования и предпринимают какие-либо действия для этого. В этом смысле, на наш взгляд, будет полезным обращение к понятию социальной идентичности, которое соотносится с причастностью человека к тем или иным группам.

Социальная идентичность в психологических науках рассматривается как феномен, в котором выражается представление личности о своем месте в тех или иных социальных структурах. Традиция эмпирического исследования социальной идентичности была заложена в работах А. Тэшфела и его последователей, где изучалось понимание механизма отнесения человеком себя к какой-то социальной группе, а также природы межгрупповой дифференциации и внутригруппового фаворитизма. Социальная идентичность в определении А. Тэшфела рассматривается как та часть индивидуальной Я-концепции, которая происходит от знаний индивида о собственной принадлежности к социальной группе или группам вместе с ценностными и эмоциональными проявлениями этой принадлежности. Данный подход лежит в основе многочисленных исследований в области идентичности.

Развивая данный подход, мы рассматриваем социальную идентичность в качестве целостного динамичного образования, включающего в себя когнитивные, ценностные и мотивационные проявления, которое активно конструируется субъектом в процессе жизнедеятельности, в ходе социального взаимодействия и сравнения и является когнитивно-мотивационным основанием восприятия ценностей группы, а также определения допустимых границ поведения [1,2]. Конструирование понимается в традиционном плане, а именно, как приведение информации о мире в систему, организацию этой информации в связанные структуры, способствующие постижению ее смысла [8].

Психологические границы социальной идентичности индивида субъективны, поэтому можно говорить о разных смысловых пластах, которые проявляются в восприятии

человеком признаков своей группы и ее границ, а также в той системе ценностей и побуждений, которые удовлетворяются в результате самоидентификации.

В качестве основной мотивации идентификации признается потребность в самоуважении; в более поздних работах выявлены и другие виды мотивации идентификации, такие как самозащиты и развития [1], потребность в смысле [7] и т.д. Учитывая все это, социальная идентичность в психологических исследованиях рассматривается и как основа межгрупповых и межличностных отношений, и как определенный фактор индивидуального восприятия истории, культуры, сообщества, которое человек признает своим [2].

Особенно сложным является изучение идентичности по отношению к широким общностям, таким как этнические, профессиональные, гражданские и т.п. [3].

В контексте развития человеческого капитала муниципальных образований нам представляются интересными те элементы идентичности, в которых выражается причастность к местному сообществу, стране, городу. Это нашло отражение в исследовании таких видов идентичности, как: гражданская, этническая (*national, civil identity*), местная (*place identity*), европейская (*European*) и др. Так, гражданская идентичность отражает наличие представлений человека о субъективных границах собственной нации и государства, в котором он живет. Европейская идентичность рассматривается как феномен, объединяющий представителей разных народов и культур в единое пространство, условие существования европейской культуры и цивилизации.

Наличие определенной идентичности помогает человеку в самоопределении по отношению к новым социальным, экономическим, политическим и другим явлениям. В ней отражается сопричастность человека к профессиональным, социально-политическим и другим сообществам, таким как организация, семья, город, страна, этническая группа и т.п. Так, если человек осознает свою принадлежность к определенному городу, который он, как правило, считает родным, то он заинтересован в конечных результатах его деятельности. В том случае, если у человека сформировалась подобная идентичность, но он по тем или иным причинам уезжает из города, его знания, умения и способности также можно считать человеческим капиталом города, поскольку они косвенно или напрямую будут использоваться с пользой для развития города. Например, человек переезжает на время обучения в другой город. В этом случае новые знания, полученные во время обучения, распространяются среди жителей города при общении и применяются для анализа ситуации в городе. Или такая ситуация. Человек, сменивший место жительства, открывает частное

предприятие в родном городе или оказывает помощь своим землякам через инвестирование местных проектов, лоббирование интересов родного города на региональном и федеральном уровнях, консультирование по различным вопросам и т.д.

Таким образом можно сказать, что человеческий капитал муниципального образования – это запас знаний, навыков и способностей людей, живущих в этом муниципальном образовании и/или сопричастных ему, обеспечивающих его благосостояние и развитие.

Учитывая вышесказанное, мы можем представить следующую структуру человеческого капитала, которую необходимо учитывать при изучении ресурсоёмких образований: знания, умения, навыки, способности, здоровье, культурно-нравственный капитал и социальная идентичность.

Знания, умения, навыки в свою очередь подразделяются:

- *профессиональные;*
- *предпринимательские;*
- *организационные* - имеющие ценность и приобретаемые только в конкретном муниципальном образовании;
- *социальные* – связанные с социализацией и межличностными коммуникациями, например, умение пользоваться интернетом, знание иностранных языков, умение водить машину и т.п.

Творческие способности обеспечивают генерирование новых идей и инноваций, способности к саморазвитию и самообучению облегчают их восприятие и распространение, а также позволяют получать новые знания, умения и навыки и поддерживать их актуальность.

Моральное и физическое здоровье увеличивает «срок службы» человеческого капитала. Также здоровый человек имеет больший человеческий капитал, чем человек часто болеющий, так как время, затраченное на лечение, использовано им на приращение человеческого капитала. Более длительный период работы повышает текущую стоимость потока будущей заработной платы и как следствие выгоды от каждой дополнительной единицы человеческого капитала [6].

Под культурно-нравственным капиталом понимаются моральные принципы, ценности, убеждения, этические нормы, которые оказывают влияние на поведение человека и определяются воспитанием, духовным развитием, уровнем образования.

Социальная идентичность способствует выявлению и проявлению способностей человека. Мы уже отмечали, что, если человек осознает свою принадлежность к определенному муниципальному образованию, например, городу, то у него могут иметь место такие мотивы, в которых проявится его заинтересованность в лучших результатах своей деятельности. К тому же субъективная причастность человека к определенной группе может обеспечить ему эффективность в коммуникациях с членами этой группы, обеспечивающих доступ к определенной информации, что в свою очередь повышает его уровень знаний, умений и навыков.

Включение в структуру человеческого капитала муниципального образования такого элемента, как социальная идентичность, расширяет контингент людей этого образования, объединяя не только тех, кто живет в конкретном муниципальном образовании, но и кто может быть глубоко лично связан с ним. Это может оказать влияние и на стратегию управления развитием муниципального образования, в частности в формировании социальной идентичности у жителей муниципального образования. Инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены и на установление и поддержание связей с выбывшими из муниципального образования людьми, чтобы привлечь их человеческий капитал для развития муниципального образования.

Таким образом, человеческий капитал – это важный ресурс управления социально-экономическим развитием муниципального образования. Но для того, чтобы человеческий потенциал муниципального образования стал человеческим капиталом, необходимо включение его в производственный процесс. То есть, чтобы он соответствовал потребностям муниципального образования, что требует управления человеческим капиталом на муниципальном уровне. Управление предполагает четкое представление о структуре и закономерностях любого явления. Среди исследователей человеческого капитала, к сожалению, не сформировалось единого мнения о компонентах структуры человеческого капитала. Это связано со сложностью изучаемого явления. Но без определения структуры невозможно его измерить и целенаправленно им управлять. Поэтому изучение человеческого капитала и управление им позволит снизить дисбаланс между имеющимися ресурсами и возложенными обязанностями на муниципальном уровне.

Список литературы:

1. Иванова Н.Л. Психологическая структура социальной идентичности. Диссертация д-ра психол. наук. Ярославль: ЯрГУ, 2003.
2. Иванова Н.Л. Социальная идентичность в различных социокультурных условиях // Вопросы психологии. 2004. № 4. С. 65-75.
3. Иванова Н.Л., Мазилова Г.Б. Изменения этнической и гражданской идентичности в новых общественных условиях. Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 83-94.
4. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М: Либеральная миссия, 2010. – 196 с.
5. Крутикова В. В. Человеческий капитал России в условиях институциональных преобразований // Экономический потенциал и перспективы России и стран СНГ: монография. Краснодар: АНО ЦСПИ «Премьер», 2012. Кн. 6.
6. Кузьмич О.С., Рощин С.Ю. Лучше ли быть здоровым? Экономическая отдача от здоровья в России. Практический анализ // Экономический журнал ВШЭ. 2008. № 1. С. 29-55.
7. Лебедева Н.М. Социальная идентичность на постсоветском пространстве: от поисков самоуважения к поискам смысла // Психологический журнал. 1999. Т. 20. № 3. С. 48 – 59.
8. Стефаненко Т.Г. Социальная психология этнической идентичности. Дисс. д-ра психол. наук. М.: МГУ, 1999.