

Кононенко Ангелина Алексеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

DOI 10.21661/r-472441

**ВЛОЖЕНИЯ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ЮЖНЫХ РЕГИОНОВ: ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛОВ
«НА ЭКСПОРТ» ИЛИ РОСТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА ТЕРРИТОРИЙ?**

Аннотация: в работе обозначены тенденции на рынке труда Краснодарского края. Автором выделены направления обеспечения возможностей роста человеческого капитала в регионе.

Ключевые слова: человеческий капитал, капитализация, человеческий потенциал, социально-экономическое развитие.

Человеческий капитал выступает основным фактором и ограничением устойчивого развития Краснодарского края. Таким образом, проблемы, связанные с условиями капитализации человеческого потенциала, являются ключевыми при решении задач обеспечения глобальной конкурентоспособности территорий Кубани.

В социально-экономическом развитии Краснодарского края в последние 15 лет сформировались следующие тенденции:

- рост денежных доходов населения на фоне их высокой дифференциации по группам населения и снижения темпов роста производительности труда;
- отток высококвалифицированных молодых кадров на фоне роста спроса на рынке труда на кадры рабочих профессий и снижения их популярности у молодежи. Качество трудовой жизни предприятий города не обеспечивают функции привлечения и удержания высококвалифицированных молодых кадров;
- усиление структурных диспропорций на рынке труда;

– достижение средних по России показателей научно-исследовательской деятельности – публикационной активности и экспорта технологий;

– высокие темпы роста численности (на 80,9% за счет миграционного прироста) и старения населения города. Стабилизация относительно высокого уровня рождаемости и рост доли населения моложе трудоспособного возраста до 16,2% [1];

– рост уровня обеспеченности детскими дошкольными учреждениями, досуговыми и спортивными объектами, доступности услуг образования, здравоохранения, культуры.

Профессиональное образование Краснодарского края обеспечивает на сегодня достаточно высокий уровень компетенций выпускников, способных работать в различных профессиональных сферах благодаря особенностям своего мышления и организации труда. Что позволяет им в период третьей профессиональной революции быть конкурентоспособными на глобальном рынке труда и обуславливает интенсивный отток молодых профессионалов из города.

В целом на рынке труда Краснодарского края за последние 5 лет наметились следующие тенденции.

1. Снижение темпов сокращения численности занятых.

2. Снижение уровня безработицы.

3. Снижение и стабилизация уровня напряженности на рынке труда. Однако вопрос о наличии реальных шансов для трудоустройства у безработных, особенно молодежи и высококвалифицированных специалистов по причине накопленных структурных диспропорций рынка остается открытым.

4. Консервация и затухание рынка труда в рамках устаревших догм индустриального периода развития экономики города, для которой характерно главенство требований работодателя и «борьба» с инновациями ради сохранения порядка «вчера́шнего дня». Это служит препятствием на пути формирования глобально конкурентной экономики города, основанной на современных информационных и знаниевых технологиях.

Процессы, происходящие сегодня на рынке труда Краснодара, мало чем отличаются от тех, что фиксируются в целом по России и ЮФО. В Краснодарском крае в составе безработных, как правило, 35% и выше составляют граждане, имеющие среднее и высшее профессиональное образование [1].

Вместе с тем в последние 5 лет наиболее востребованными являются представители рабочих профессий, причем невысокой квалификации. Среди безработных граждан Краснодарского края последние 3 года растет доля молодежи. Качество трудовой жизни и унифицированные стандарты развития технико-технологической и социальной сфер предприятий и организаций края не обеспечивают функции привлечения и удержания высококвалифицированных молодых кадров.

Первоочередными направлениями обеспечения возможностей роста человеческого капитала Краснодарского края, как модельного южного региона должны стать следующие:

1. Модернизация социальной инфраструктуры, помогающей растить и воспитывать детей, в том числе среды инклюзивного образования.

2. Разработка институциональных условий для согласования представлений между властью, бизнесом и населением по вопросам качества жизни, в том числе качества трудовой жизни. В целях повышения качества решений в области формирования условий жизнедеятельности, привлекательных для высококвалифицированных профессионалов, обеспечения требуемой, с позиции стимулирования инновационных процессов, профессиональной композиции города.

3. Обеспечение качества коммуникаций между социальными партнерами рынка труда. В целях достижения согласия по вопросам модернизации, как условий труда, так и образовательных программ и сокращения на этой основе структурных диспропорций рынка труда и расширения возможностей капитализации человеческого потенциала.

4. Формирование актуальных компетенций населения в области сетевого взаимодействия, кооперации, включения в различные формы общественной активности и, что особенно важно, в области управления. Реализация данного

направления возможна, в том числе в рамках программ развития человеческого потенциала территорий России, с использованием ресурсов коллаборации. В целях установления рационального баланса между формальным уровнем образования населения города и продуктивностью труда.

5. Совершенствование институциональных условий интеграции науки, образования и производства, стимулирование спроса на инновации со стороны производителей и, как следствие спроса на новые профессии 5-го и 6-го технологических укладов, закладывающие основу будущего устойчивого развития экономики города.

Список литературы

1. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krsdstat.gks.ru/> (дата обращения: 25.12.2017).