

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ

Современное экономическое развитие все в большей степени связывается с включением в качестве основной движущей силы хозяйственного прогресса человеческого фактора. Для отдельных стран и регионов человеческие ресурсы стали играть определяющую роль в повышении их конкурентоспособности, в обеспечении улучшения количественных и качественных характеристик функционирования.

Следует отметить, что согласно концепции экономики знаний, в среде экономики знаний (инновационная экономика, экономика основанной на знаниях, информационное общество) рост удельного веса сферы услуг в формировании ВВП отражает процесс увеличения удельного веса неограниченных ресурсов – знаний в формировании ВВП. Последний подразумевает непрерывный рост объемов затрат на науку, высшее образование, здравоохранение, ИКТ, консультативные, финансовые и иные высокотехнологические и наукоемкие услуги. Если эта тенденция не имеет место, то рост сферы услуг в формировании ВВП будет происходить за счет возрастания объемов услуг в сферах человеческой деятельности «обогащающий, специализирующий деятельность экономически активного населения» в формировании ВВП, приводит при прочих равных условиях к тому, что каждый занимается своим делом, для создания максимума благоприятных условий для «креативной, высоко-профессиональной и высокоинтеллектуальной части населения» чтобы они не тратили свое драгоценное время для выполнения рутинной, малоквалифицированной работы, производительность которой в разы ниже производительности их труда. [ ]

Когда этот процесс сопровождается интенсивным возрастанием и углублением научно-исследовательскими, опытно-конструкторскими, внедренческими операциями, то сфера услуг будет оказывать на сферу реального сектора прямо – через разработки и внедрения новой техники, технологии, новой или усовершенствованной продукции, как это наблюдается в индустриально-развитых, и постиндустриальных странах. Резюмируя следует заметить, что эффективность сферы услуг определяется через эффективность реального сектора.

Таблица 1

*Численность экономически активного населения, занятого в экономике, тысяч чел.*

Наименование показателей	I		II		I		II		I		II	
	2010		2013		2014		2017					
Численность экономически активного населения Согдийской области	398,7	212,6	393,9	218,0	401,5	218,3	401,9	206,2				
занятие в реальном секторе	270,4	96,7	258,2	97,0	261,7	95,1	254,5	76,5				
занятие в секторе услуг	128,3	115,9	135,7	121,0	139,8	123,2	147,4	129,7				
Примечение: I. Экономически активное население II. в том числе занятые в экономике												

*Рассчитано по:* «Таджикистан: 20 лет государственной независимости», статистический сборник Согдийской области: Худжанд, АСПРТ - 2011 - С.247,283; Статистический сборник Согдийской области Республики Таджикистан // Статистический сборник. - Худжанд, АСПРТ, 2018. - С.182.

Из таблицы 1 можно видеть, что отношение экономически активного населения к численности занятых в экономике имеют главным образом три тенденции: удельный вес занятых в экономике от общего числа экономически активного населения в регионе сокращается, это свидетельствует о том, что численность экономически активного населения возрастает быстрее чем занятых в экономике.

Оценка эффективности использования человеческого капитала региона должна строиться на соблюдении особых требований к использованию человеческого капитала: [3, 109 ]

– трудоустройство по специальности, соответствие между полученной специальностью и направлением трудоустройства;

– эффективное использование передовых производственных технологий, постоянное их совершенствование;

– улучшение качества выполняемых работ за счет интенсификации труда и применения современных технологий;

– гибкая система оплаты труда работников, соотношенная с увеличением производительности труда и качеством рабочей силы в целом.

Первое требование предполагает обеспечение каждого специалиста работой в соответствии с уровнем его подготовки и квалификации, для того чтобы он мог принести «больше пользы обществу» и соответственно получать вознаграждение не только соответствующее его вкладу в копилку общества (учреждение, предприятия, других институтов) но и создавать возможности удовлетворения материальных и духовных потребностей носителя

человеческого капитала, и главное создание мотивации окружающим, для осознания того, что только высокий профессионализм и стремление внести как можно большего вклада в общее дело может быть вознаграждено обществом многократно. [4, 87] Этот пункт предполагает не только трудоустройства носителя человеческого капитала в соответствии с его «профессиональными» человеческими качествами на достижение целей субъектов хозяйствования в силу оптимальной обеспеченности последних специалистами высокой квалификации, мотивированных на непроизвольное повышение производительности труда. Согласно логике исследования, этот пункт подразумевает наличие эффективно функционирующей системы подготовки, переподготовки, распределение, перераспределение и мотивации труда совокупного работника, которое возможно при сопровождении данного процесса – долгосрочным прогнозированием, организации подготовки и обеспечения потребностей национального, регионального и муниципального образования в специалистах различного уровня подготовки.

Данный подпункт требований подразумевает наличие высокой адаптированности потенциала системы формального и неформального образования в стране, включая институтов после вузовского обучения к интенсивно меняющимся свойствам потребностей экономики в специалистах с высшим, послевузовском и средне специальным образованием.

Второй пункт требований к эффективному использованию человеческого капитала акцентирует внимания исследователей к тому, что эффективность использования человеческого капитала определяется исходя из степени использования «передовых производственных технологий, постоянное их совершенствование», что равносильно обеспечению высокой конкурентоспособности производства путем интенсивного внедрения инновации, начкой организации труда и прогрессивных методов управления, гармонически соответствующие целям, задачам и уровню развития экономики. [3, 106]

На практике, если отмеченные требования не выполняются или, выполняется частично, то это свидетельствует о наличии совокупности нерешенных проблем в формировании и использовании человеческого капитала, к которому предъявляются следующие требования: [3, 110]

- адаптивность к постоянным изменениям в научно-технической сфере, экономической системе;
- способность и готовность к повышению профессионального уровня, к переобучению и непрерывному образованию; наличие системы стимулов для повышения профессионального уровня;
- креативность и предприимчивость; наличие системы стимулирования инновационной активности населения.

Первое требование, будучи краеугольными указывает на то, что человеческий капитал муниципального образования в целом должна иметь способность своевременно адаптироваться к изменениям в научно-технической сфере и экономической системе. Конечно, если первое определял настоятельную необходимость опережающего развития науки, образования и инновационных начал в сфере производства и услуг, то адаптивное к изменениям в экономической системе, ни что иное как своевременно внедрять не только новую технику и прогрессивную технологию, как новую продукцию отвечающим потребностям потребителей, либо не изменяя вкусовые качества, стремится посредством изменения технологий (кока кола, пепси кола) постепенно снижать себестоимость, и тем самым обеспечить конкурентоспособность продукции, и в этом незаменима роль человеческого капитала, который выступает в этом процессе в роли собственников, инженерно-технических работников, менеджмента организаций.

Что касается требований к человеческому капиталу формировать у носителей последнего сформировать у себя способность и готовность к повышению «образования и профессионального уровня посредством – обучения в течение жизни», предлагаемая системы стимулов для повышения профессионального уровня, то это ничто иное как эффективно-действующая нормативно-правовая база и целое совокупность институтов, создающих правовое поле, где каждый индивид – носитель человеческого капитала уверен в том, что его стремление к «кем бы ты не был, будь лучше» многократно будет мотивировано и вознаграждено обществом, в противном случае об эффективности человеческого капитала в целом вести речь преждевременно.

Иными словами, эффективность использования человеческого капитала субъектов хозяйствования (организация, предприятий, муниципальных и региональных образований) выражающаяся в характеристике совокупности показателей, отражающих конечный результат производственно-хозяйственной и организационно-правовой их деятельности. Так, если эффективность человеческого капитала предприятия выражается в рентабельности последней, темпов роста объемов производства, расширении рынка сбыта продукции, высокой производительности труда и конкурентоспособности продукции по внутреннем и внешнем рынках, то для оценки эффективности использования человеческого капитала муниципального образования должна соблюдаться принцип «эффективность экономики муниципального образования при прочих равных условиях, есть показатель эффективности формирования и использования человеческого капитала последний».

#### **Список использованной литературы:**

1. Статистический сборник Согдийской области Республики Таджикистан // Статистический сборник. - Худжанд, АСПРТ, 2018. - С.182.
2. Таджикистан: 20 лет государственной независимости», статистический сборник Согдийской области: Худжанд, АСПРТ - 2011 - С.247,283;
3. Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике. монография. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195с.
4. Наполеон Хилл. Как поднять себе зарплату. Мн.: Попурри. 2006. – 718с. стр.87