

УДК 332.145 DOI: 10.14451/1.233.32

Государственное управление процессом развития человеческого потенциала в системе кадрового обеспечения страны

© 2024 Корниенко Алексей Валерьевич

Аспирант. Государственный университет просвещения, Москва, Россия.

E-mail: a.kornienko130584@gmail.com

Ключевые слова: человеческий потенциал, модель, государство, рост.

Статья посвящена рассмотрению особенностей формирования и развития человеческого потенциала в современном глобальном мире. Отдельное внимание в процессе исследования уделено значимости наращивания человеческого потенциала для обеспечения общественного и экономического прогресса и проблемам, которые сопровождают данный процесс. Также представлена авторская модель государственного управления формированием и развитием человеческого капитала в кадровом обеспечении страны. Выделены инструменты ее реализации, а также формализованы стратегии для устранения существующих препятствий на пути развития человеческого капитала.

Процесс становления социально-ориентированной программы, связанные с образованием экономики в современном динамичном мире, и развитием навыков, формируют вторую по величине долю расходов от общего числа приоритетов политики после реформы рынка товаров [2]. Кроме того, рекомендации касаются всех уровней формального образования и подготовки на рабочем месте.

Квалификация, умение и мобильность рабочей силы, ее способность адаптироваться к технологическим и организационным изменениям являются важнейшими факторами устойчивого социально-экономического развития любого государства. В связи с этим, увеличение человеческого потенциала составляет один из основных приоритетов структурной политики для большого числа стран как развитых, так и развивающихся. В обоих случаях стратегии

Рисунок 1 наглядно демонстрирует долю бюджетных ассигнований в странах ОЭСР, которые направляются на развитие человеческого потенциала в сравнении с остальными сферами общественной и экономической жизни.

Не подлежит сомнению тот факт, что инвестиции в формирование и развитие человеческого потенциала являются одним из основных факторов роста современной экономики и основой национального потенциала стран для поддержки



Рис. 1. Доля государственных расходов в странах ОЭСР в различных сферах общественной и экономической жизни [5]. Зеленым цветом выделены сферы, непосредственно связанные с развитием человеческого потенциала.

Таблица 1. Государственные стратегии и решения для устранения существующих препятствий на пути формирования человеческого потенциала.

Организовать стратегию экономического развития определенной территории на основе развития и размещения талантов	Создавать и развивать государственно-частные отраслевые партнерства, ориентированные на регионально значимые отрасли промышленности
Стимулирование обучения в частном секторе путем установления налогового кредита на обучение работников	Расширение финансирования и программной поддержки ученичества
Предоставить стипендии студентам с низким уровнем дохода на уровне местных органов власти	Расширение и продвижение программ раннего обучения в средних школах, колледжах и программ двойного зачисления
Расширить комплексные услуги для студентов первого поколения в семье и студентов с низким уровнем дохода	Содействовать обмену и интеграции данных между различными государственными органами, чтобы обеспечить более широкое согласование политики

ключевых технологических отраслей и производства новых научных открытий. Способность каждого государства культивировать, привлекать и удерживать человеческий капитал – или, как чаще называют, национальные таланты – определяет его конкурентоспособность на мировой арене. В то же время, как отмечается в Докладе о мировом развитии 2019: «Меняющийся характер труда», граница навыков быстро перемещается, создавая как возможности, так и риски. Появляется все больше доказательств того, что без укрепления своего человеческого потенциала страны не смогут добиться устойчивого, инклюзивного экономического роста, не будут иметь рабочей силы, готовой к более высококвалифицированным рабочим местам будущего, и не смогут эффективно конкурировать в глобальной экономике. Цена бездействия в области развития человеческого капитала в настоящее

время несоизмеримо растет.

В данном контексте особую актуальность приобретает формирование действенного механизма государственного регулирования качества человеческих ресурсов, который учитывал бы тенденции развития рынка труда, вызовы современной экономики и цифровой революции и при этом обеспечивал бы рост конкурентоспособности рабочей силы.

Таким образом, обозначенные обстоятельства предопределили выбор темы данной статьи, а также являются подтверждением ее научной и практической значимости.

Проблема человеческого потенциала, его формирования и развития через призму структурных изменений и динамики трансформации экономических систем рассматривают в своих



Рис. 2. Модель государственного управления формированием и развитием человеческого потенциала в кадровом обеспечении страны (составлена автором).

трудах Оксенюк Е. Е., Гуденица О. В., Малаев В. В., Сафиуллин Б. Л., Yang Pok, Chansoo Park, Tom Cooper, Alexandra de Gendre.

Вопросам кадровой политики в системе государственного управления уделяли внимание в своих научных статьях Макаров И. Н., Дробот Е. В., Назаренко В. С., Ebele Stella Nwokoуe, Stephen Kelechi Dimnwobi.

Ключевые аспекты формирования и реализации государственной политики, в частности в сфере развития человеческого капитала, изучают Коваженков М. А., Гаврилова О. А., Peter Cappelli, Shoshana Schwartz.

В то же время, несмотря на активный интерес ученых к рассматриваемой проблематике, в данной предметной плоскости остается еще много

нерешенных, дискуссионных моментов, которые требуют более детальной проработки и анализа. В частности, отдельного внимания заслуживают вопросы развития человеческого потенциала в национальной инновационной системе и методы государственного регулирования этих процессов. Кроме того, в уточнении нуждаются подходы к формированию на государственном уровне межотраслевой экосистемы, чтобы создать пути к непрерывному обучению и значимой работе, которая будет удовлетворять запросы и потребности современных кадровых ресурсов.

Таким образом, цель статьи заключается в рассмотрении особенностей государственного управления процессом развития человеческого потенциала в системе кадрового обеспечения

страны.

Прежде всего, необходимо отметить, что человеческий потенциал состоит из знаний, навыков и здоровья, которые люди накапливают и развивают на протяжении всей своей жизни, что позволяет им реализовать свое предназначение в качестве продуктивных членов общества. Инвестиции в кадровые ресурсы через питание, здравоохранение, качественное образование, рабочие места и навыки помогают развивать человеческий потенциал, а это ключ к искоренению крайней бедности и созданию более инклюзивных обществ [7].

На сегодняшний день различными международными организациями, правительствами ведущих стран мира наработан широкий спектр политик и программ, которые нацелены на развитие человеческого потенциала. При этом реализуемые действия выходят далеко за рамки расходов на программы здравоохранения, образования и социальной защиты и включают в себя спасение жизней, защиту бедных и уязвимых людей, обеспечение устойчивого роста бизнеса и создание рабочих мест, укрепление политики и институтов.

Но необходимо отметить, что правительства часто не справляются с поставленными задачами. Многие страны выделяют значительную часть своих бюджетов на образование и здравоохранение, однако качество государственных услуг зачастую слишком низкое, чтобы генерировать и поддерживать человеческий капитал. Недостаток качества сохраняется по двум причинам. Во-первых, проведение правильной политики не всегда приносит политическую выгоду. Во-вторых, чиновникам может не хватать потенциала или стимулов для превращения хорошей политики в эффективные программы.

Недавняя пандемия COVID-19 наглядно высветила тот факт, что общественное здравоохранение не имеет политического значения до тех пор, пока не наступит кризис, и у политиков не будет причин готовиться к будущим эпидемиям. Даже если представители властей и избиратели

согласны с важностью проблемы, они могут расходиться во мнениях относительно ее решения. Финансирование программ здравоохранения за счет повышения налогов или отвлечения средств от более заметных расходов, например, на инфраструктуру или государственные субсидии, редко пользуется популярностью. Поскольку инвестиции в кадровые ресурсы страны могут не приносить экономической отдачи в течение многих лет, политики склонны думать о более краткосрочных способах наращивания человеческого потенциала, как, например, финансирование курсов по переqualификации или выделение разовых субсидий малообеспеченным семьям [6].

Одним из примеров того, как технические и политические сложности мешают осуществлению мероприятий по формированию и укреплению человеческого потенциала, является развитие детей младшего возраста. Ученые в целом согласны с тем, что инвестиции в детей дают высокую отдачу. Однако широкомасштабная реализация такого финансирования затруднена из-за существующих проблем.

Во-первых, как уже отмечалось ранее, обществу потребуется много времени, чтобы получить выгоду от этих инвестиций. Так, например, хотя люди с базовым образованием зарабатывают больше, чем люди без образования, отдача от базового образования на рынке труда проявляется только через 10–15 лет после того, как эти инвестиции были сделаны. Это еще более верно в отношении инвестиций в образование детей младшего возраста. Например, на Ямайке обеспечение малышей психосоциальной стимуляцией повысило их заработок на 25 процентов, но отдача от этого проявилась только через 20 лет.

Во-вторых, услуги должны предоставляться комплексно в течение определенного периода жизненного цикла человека.

В-третьих, в реализации инвестиций в раннее детство участвует множество государственных ведомств.

В свете вышеизложенного, в рекомендациях Всемирного банка отмечается, что страны должны стремиться к тому, чтобы согласовывать свои политики и программы развития с более долгосрочными целями в области человеческого капитала. Для этого эксперты рекомендуют следующее.

1. Увеличить социальные расходы, сохраняя фискальное пространство после введения долгового моратория, чтобы обеспечить доступность основных услуг и финансовой поддержки для бедных и уязвимых слоев населения.
2. Инвестировать в предоставление основных услуг с помощью:
 - укрепления систем социальной защиты для адаптивного реагирования на потрясения и содействия реформам;
 - усиления внимания к первичному здравоохранению, питанию, раннему развитию детей, обучению и основным услугам во всех секторах – с использованием передовых технологий [4].

Опираясь на анализ мирового опыта, а также учитывая существующие проблемы, автор считает, что государственное управление процессом развития человеческого потенциала в системе кадрового обеспечения страны должно начинаться с определения ключевых игроков в этой сфере. Считаем, что к ним относятся правительства, некоммерческие организации, компании частного сектора, фонды, инвесторы и организации гражданского общества. После того как ключевые игроки определены, необходимо разработать целевые стратегии с учетом их индивидуальных возможностей и ресурсов.

Кроме того, критически важное значение с учетом дефицита государственных средств и проблем с получением долгосрочной отдачи от инвестиций имеет необходимость трансформации человеческого капитала из затратного фактора в производственный, что позволит повысить эффективность экономики и деятельность всего государства в целом. Для достижения этой цели автором разработана модель (рис. 2). К составля-

ющим этой модели отнесены формирование социально ориентированной государственной политики, социально-рыночной системы доходов, системы непрерывного образования, а также обеспечение качественно нового уровня здравоохранения.

Для реализации на практике предложенной модели рекомендуем использовать следующие инструменты.

Партнерства по наращиванию потенциала – они необходимы для оптимизации человеческого потенциала, чтобы люди обладали навыками, необходимыми для достижения своих целей в области развития. В таких партнерствах могут участвовать как традиционные учебные заведения или высшие учебные заведения, так и некоммерческие организации, предоставляющие техническую помощь и обучающие программы для поддержки нуждающихся сообществ. Кроме того, правительства могут извлечь выгоду из партнерства по наращиванию потенциала, получив доступ к ресурсам, таким как средства или опыт, которые они не могли бы позволить себе самостоятельно. Наконец, компании частного сектора могут извлечь выгоду из наращивания потенциала, получив доступ к квалифицированной рабочей силе, а также к услугам в области исследований и разработок, которые помогут им получить конкурентное преимущество на рынке.

Кросс-функциональные сотрудничества. Важная часть любой успешной стратегии развития, поскольку оно позволяет различным заинтересованным сторонам объединиться для обмена идеями, ресурсами и опытом. Например, государственные структуры и некоммерческие организации располагают ценными сведениями о местных условиях и социальной динамике, которые могут быть использованы компаниями для лучшего понимания целевых рынков в стране. Кроме того, правительства могут предоставить ресурсы, такие как технологии или финансовую поддержку, которые помогут некоммерческим организациям более эффективно оказывать услуги. Наконец, сотрудничество меж-

ду компаниями и организациями гражданского общества также будет способствовать созданию новых экономических возможностей путем продвижения предпринимательских инициатив или предоставления необходимого капитала для реализации проектов [1].

Реализация проектов с мониторингом и оценкой. Это включает в себя отслеживание таких показателей, как уровень доходов, доступ к медицинским услугам или учреждениям здравоохранения, а также других факторов, которые могут повлиять на успех проекта. Кроме того, важно использовать технологии для мониторинга промежуточных результатов проектов, поскольку это позволяет собирать точные данные, которые затем могут быть использованы для принятия решений, связанных с инициативами в области развития. Необходимо регулярно проводить оценку, чтобы убедиться, что проекты достигают желаемых результатов с точки зрения социального благосостояния или экономического роста.

Интеграция технологий. В современную цифровую эпоху использование технологий в образовании является обязательным. Правительству целесообразно инвестировать в инициативы, которые способствуют объединению технологий в учреждениях образования на всех уровнях, предоставляя учащимся доступ к новейшим ресурсам и позволяя им развивать навыки цифровой грамотности, необходимые для рабочей силы XXI-го века.

Отдельного внимания для реализации на практике предложенной модели заслуживают стратегии и решения по устранению существующих препятствий на пути формирования и укрепления

человеческого потенциала.

Даже не прибегая к кардинальной перестройке своих систем образования и трудовых ресурсов, государственные органы могут предпринять ряд шагов, чтобы сделать эти системы более эффективными и улучшить результаты по накоплению и формированию человеческого потенциала. В таблице 1 автором систематизированы эти стратегии и перспективные решения.

Таким образом, подводя итоги проведенного исследования, можно сделать следующие выводы. Правительство играет важную роль в формировании развития человеческого потенциала, поскольку оно несет ответственность за обеспечение доступа граждан к образованию, здравоохранению и другим необходимым услугам. В современной глобальной экономике поддержка высокого уровня человеческого потенциала стала императивом, поскольку он считается самым ценным ресурсом для любой страны. Инвестируя в развитие человеческого капитала, государство может обеспечить своих граждан инструментами и навыками, необходимыми для достижения успеха в современном мире. Однако роль правительства в содействии развитию человеческого капитала – это сложный и комплексный вопрос.

В рамках проведенного исследования представлена авторская модель государственного управления формированием и развитием человеческого потенциала в кадровом обеспечении страны. Выделены инструменты ее реализации, а также формализованы стратегии и решения для устранения существующих препятствий на пути развития кадровых ресурсов страны.

Библиографический список

1. Климук В. В., Клименков И. А. Анализ структуры человеческого капитала и направления его развития // Парадигмы управления, экономики и права. – 2023. – 1 (7). – С. 25–33.
2. Раваев В. В. Развитие человеческого капитала как основа экономической безопасности государства // Вестник науки. – 2024. – Т. 2, 1 (70). – С. 232–242.
3. Чэнь Ц. Управление развитие человеческого капитала в государстве и на предприятиях // Вопросы национальных и федеративных отношений. – 2023. – Т. 13, 9 (102). – С. 3942–3947.
4. Bosede N. A. Does institutional quality moderate the human capital-inequality dynamics? Comparative evidence from LAC and SSA countries // African Development Review. – 2023. – Vol. 36, issue 1. – P. 67–76.
5. King E. M. Human Capital and Gender Inequality in Middle-Income Countries: Schooling, Learning

- and Socioemotional Skills in the Labour Market. – 1st ed. – London : Routledge, 2022. – 218 p.
6. *Mircea E.* Human capital, institutions, and ambitious entrepreneurship during good times and two crises // *Strategic Entrepreneurship Journal*. – 2023. – P. 65–74.
 7. *Munyaradzi T.* Examining the influence of entrepreneurial skills, human capital, and home country institutions on firm internationalization // *Global Business and Organizational Excellence*. – 2024. – No. 56. – P. 112–119.