DOI: 10.17117/na.2016.08.01.056

<http://ucom.ru/doc/na.2016.08.01.056.pdf>

Поступила (Received): 05.08.2016

Мищенко А.В.
**Компетентностные активы как фактор
роста региональной экономики**

Mishchenko A.V.
Competence assets as a factor of regional economic growth

С точки зрения использования потенциала региональной экономики для обеспечения экономического роста ключевое значение имеет трудовой потенциал региона. В этой связи автор полагает необходимым создание условий развития компетентностной составляющей трудового потенциала

Ключевые слова: трудовой потенциал региона, компетентностный актив

In terms of the use of the regional potential of the economy to ensure economic growth is crucial employment potential of the region. In this regard, the author considers it necessary to create conditions for the development of competence component of the labor potential

Key words: employment potential of the region, competence asset

Мищенко Александр Владимирович

Кандидат экономических наук

ОАО «Алмаз»

г. Ростов-на-Дону, ул. Туполева, 16

Mishchenko Aleksandr Vladimirovich

Candidate of Economic Sciences

OJS Company "Almaz"

Rostov-on-Don, Tupolev st., 16

Экономическим результатом жизни населения и функционирования социальной инфраструктуры региона является непрерывное воспроизводство трудовых ресурсов, являющихся базовыми факторами производственной деятельности. Именно такой взгляд предпринимателей на экономику региона является наиболее распространенным.

Данное положение находит свое отражение и в исследованиях региональной экономики [1], [2]. Однако, значение этого единства материального и профессионального комплекса для экономического роста раскрывается недостаточно – преимущественно как неизбежные издержки хозяйствования. При анализе процессов современного экономического роста вполне очевидно, что трудовой потенциал имеет ключевое значение для их образования и развития, следовательно, кадровые ресурсы выступают как ключевой актив, обеспечивающий рост. То есть, с точки зрения развития предприятий региональные трудовые ресурсы (прежде всего, квалифицированные и компетентные, своим трудом обеспечивающие процессы роста и развития) – это не затраты на обеспечение производства, а фактор его расширения, конкурентоспособности, инновационности.

Такое понимание в полной степени соответствует и значению трудовых ресурсов для региональной экономики – это фактор ее развития, возрастающий актив. Таким образом, можно определить, что воспроизводимые трудовые ресурсы, рассматриваемые в единстве кадрового потенциала и социальной инфраструктуры его воспроизводства.

Понимание важности развития трудового потенциала региона для будущего предпринимательской организации осознается не только отдельными теоретиками менеджмента и проявляется не только в точках роста, но и становится элементом современного корпоративного управления. Это означает, что региональные экономики, способные предоставить лучшие социальные условия будут пользоваться предпочтением при размещении производств и предприятий, так как благоприятные условия жизнедеятельности нужны для творческих сотрудников, формирующих конкурентоспособность инновационных предприятий, определяющих формирование ведущих компетенций бизнеса. Важность развития данных параметров трудового потенциала раскрывается в современных исследованиях, результаты которых важны не только для корпоративного, но и для регионального управления. Так, необходимо отметить исследование Е. В. Луневой «Инновационный механизм повышения качества социального капитала корпорации» [3], в котором обосновывается ключевая роль социального капитала в инновационном развитии предприятия. Компетенция сотрудников рассматривается как базис корпоративных инноваций.

В представленном подходе компетентностные параметры трудового потенциала реализуются в знаниях, социальном капитале, а инвестиции в него выступают как вложения в факторы его воспроизводства: «Инвестиции в социальный капитал инновационного типа – это поток определенных ценностей в форме факторов производства с целью формирования созидательных основ социально-экономических взаимодействий хозяйственных агентов» [3]. Данное положение крайне важно для инвестирования в трудовой потенциал региона – это должен быть поток ценностей, расширяющих социальную инфраструктуру воспроизводства компетенций, основу формирования трудовых ресурсов.

Наиболее полно связь качества трудовых ресурсов и компетенции всего предприятия показана в трудах шведского исследователя К.-Э. Свейби (Sveiby) [4], который выражает эту связь в виде интеллектуального капитала и предлагает его использовать при оценке инвестиций, для четко выделяет расходы на сотрудников как важный компонент подобных инвестиций. Основная часть данных расходов нацелена на снижение текучести и повышении качества персонала, что должно обеспечить рост и инновации и стабильность.

С точки зрения использования потенциала региональной экономики существует возможность повлиять на параметры текучести и образования [4], если существует развитая социальная инфраструктура для обеспечения жизнедеятельности сотрудников (например, не надо уходить в отпуск по уходу за ребенком, меньшее число больничных в результате занятия спортом и пр.), существуют возможности для использования региональной образовательной инфраструктуры (лектории, полигоны, предприятия деловых услуг и пр.).

Отмеченный подход требует уточнения влияния способностей регионального хозяйства (прежде всего в части обеспеченности социально-трудовым капиталом) на кадровые возможности предприятий. Любой современный предприниматель оценивает используемые трудовые ресурсы по следующим показателям:

- отдача от инвестиций в персонала;
- доходность каждого сотрудника;
- эффективность затрат на обучение и развитие;
- потери из-за текучести кадров и отсутствия сотрудников на работе;
- рациональность затраты на подбор персонала;
- оптимальность структура вознаграждения;
- эффективность системы привлечения персонала;
- расходы и время, затраченные на наем персонала;
- расходы на вознаграждение и стратегия вознаграждения;
- оправданность дополнительных льгот.

Представленные направления анализа использования трудовых ресурсов будут иметь региональные различия, что обусловлено как неравномерностью распределения профессиональной структурой рабочей силы по территориям, так и условиями ее воспроизводства при неодинаковой социальной инфраструктуре. Регионы с развитой социальной инфраструктурой смогут обеспечить больший выбор для работодателя в части использования льгот и вознаграждений, рационализировать затраты на подбор персонала, привлечение новых сотрудников, которым есть возможность предоставить достойные социальные условия. Поэтому можно вполне обоснованно утверждать, что регионы, целенаправленно развивающие образовательные механизмы и социальную инфраструктуру способны выйти на траекторию постоянного устойчивого роста.

Решение этой задачи требует дополнительных теоретико-методологических подходов к анализу процессов динамики трудовых ресурсов, стимулированию их компетентностного развития. Основу таких подходов должны составить модели перспективного состояния трудового потенциала региона, разработка которых требует отдельных научно-прикладных исследований.

Список используемых источников:

1. Андронникова Н.Г., Бурков В.Н., Леонтьев С.В. Комплексное оценивание в задачах регионального управления. М.: ИПУ РАН, 2002. 54 с.
2. Гаврилов А.И. Региональная экономика и управление. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 239 с.
3. Лунева Е.В. Инновационный механизм повышения качества социального капитала корпорации. Автореф. дис... д.э.н. 08.00.05. Москва. 2012.
4. Просвирина И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы // Финансовый менеджмент. №4. 2004.