

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Стрельцова Надежда Леонидовна

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИАГНОСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(региональная экономика)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2016

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, г. Донецк.

Научный
руководитель: доктор экономических наук, профессор
Петенко Ирина Валентиновна.

Официальные
оппоненты: **Костровец Лариса Борисовна,**
доктор экономических наук, профессор,
Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования «Донецкая академия
управления и государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики», ректор.

Древицкая Ирина Юрьевна,
кандидат наук государственного управления, доцент,
Частное учебное высшее заведение «Донецкий институт
туристического бизнеса», ректор.

Ведущая
организация: **Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования «Донецкий
национальный технический университет»**

Защита состоится «30» марта 2017 года в 11 часов на заседании диссертационного совета Д 01.003.01 при ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, ауд. 409. Тел. факс: (062) 302-09-76, e-mail: d01.003.01@mail.ru

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 83001, г. Донецк, ул. Университетская, 24 и на сайте ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» <http://science.donnu.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 20__ г.

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01, к.э.н.



А.Н. Бойко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современное развитие экономики региона происходит в условиях становления нового информационного способа производства, который, в свою очередь, меняет характер, сущность и условия труда. Наличие новейших технологий практически во всех секторах экономики увеличивает спрос на высококвалифицированных специалистов, которые должны иметь не только специализированную профессиональную подготовку, но и успешно владеть привычками предпринимательской и управленческой деятельности. В современных исследованиях доказано, что развитие человеческого капитала является важнейшим условием конкурентоспособности страны, региона, предприятия и личности. Таким образом, воспроизводство человеческого капитала, с учетом современных требований экономики, создает основу для определения новых требований к процессам формирования, использования, накопления и сохранения человеческого капитала, исследования условий его развития. Это чрезвычайно актуально для региона, когда формирование человеческого капитала происходит в условиях глубокой депопуляции населения, миграции наиболее квалифицированных работников, высокой смертности в трудоспособном возрасте.

Степень научной разработки проблемы. Теоретико-методологическими вопросами исследования человеческого капитала занимались отечественные ученые-экономисты В. Антонюк, В. Бабурин, О. Башина, И. Беганская, А. Добрынин, И. Древицкая, С. Дятлов, Н. Балтачеева, О. Благодарный, Е. Бойченко, О. Дмитриева, В. Василенко, О. Гришнова, Т. Загорная, О. Захарова, Л. Костровец, Л. Крепкий, А. Корицкий, В. Лексин, Н. Лукьянченко, Э. Мисхожев, А. Монахов, И. Петенко, П. Романтьев, И. Скоблякова, В. Смирнова, И. Сошников, И. Сыроежкин, Н. Терещенко, А. Харламов, Е. Цыренова. Однако, несмотря на значительный вклад как зарубежных, так и отечественных ученых в рассмотренную проблематику, необходимо отметить, что открытыми остаются вопросы методов принятия своевременных управленческих решений в регионах, критерии и методики оценки их эффективности, а также организационных подходов к проведению диагностики человеческого капитала. В связи с этим, усовершенствование организационно – экономического механизма диагностики человеческого капитала региона обуславливает актуальность темы исследования, ее цель и задачи.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является теоретическое обоснование, эмпирическая проверка и организационно-экономическое обеспечение диагностики человеческого капитала региона.

Для достижения цели в работе были поставлены и решены следующие задачи:

- исследовать сущность понятия человеческого капитала региона;
- обосновать приемы диагностики человеческого капитала как процесса установления диагноза его воспроизводства;

- разработать методические подходы к процессу диагностики человеческого капитала;
- проанализировать условия развития человеческого капитала региона;
- провести диагностику формирования и использования человеческого капитала региона;
- исследовать фазы накопления и сохранения человеческого капитала региона;
- усовершенствовать организационно-экономическое обеспечение диагностики состояния человеческого капитала региона;
- предложить научно-методическое обоснование параметров диагностики человеческого капитала;
- определить направления сохранения человеческого капитала как основы повышения его количественных и качественных характеристик.

Объектом исследования – являются процессы развития человеческого капитала региона.

Предметом исследования – являются теоретические, методические и практические аспекты организационно-экономического обеспечения диагностики человеческого капитала региона.

Научная новизна полученных результатов. Основной научный результат диссертационной работы заключается в формировании теоретико-методических основ диагностики человеческого капитала региона на основе совершенствования категориально-понятийного аппарата и предложенного инструментария обеспечения диагностики человеческого капитала.

Конкретные научные результаты, которые характеризуются новизной проведенного исследования, состоят в следующем:

впервые:

предложено в систему диагностики человеческого капитала ввести фазу «сохранения» человеческого капитала, как одну из основных фаз его воспроизводства на личностном, микро-, макро- уровнях, наряду с такими фазами как формирование, использование и накопление, что дает возможность разработать действенные программы развития человеческого капитала;

усовершенствованы:

организационный механизм проведения диагностики человеческого капитала, который предполагает использование нормативного и процессного подходов, построение диагностической карты влияющих факторов, что дает возможность осуществить выбор эффективных управляющих мероприятий;

методическое обеспечение диагностики человеческого капитала на основе определения ее принципов, фаз воспроизводства человеческого капитала, процесса осуществления диагностики, выполнение которых позволяет установить обоснованный диагноз на каждой фазе его развития;

система параметров для оценки человеческого капитала, которые разработаны для каждой фазы воспроизводства человеческого капитала, что дает возможность наиболее полного учета влияющих факторов;

получили дальнейшее развитие:

понятийно-категориальный аппарат исследования за счет конкретизации экономической категории «человеческий капитал», под которым следует понимать совокупность личных и профессиональных качеств человека, которые сформированы, развиты, накоплены и сохранены в результате инвестиций в личностные особенности и мотивационное поведение индивида, а также способность развивать и накапливать эти качества, которые являются его собственностью и которые он использует в своей экономической деятельности, обеспечивающей индивидууму соответствующий доход, что дало возможность обосновать соответствующие подходы, методы и составляющие диагностики человеческого капитала.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение состоит в углублении существующих теоретических положений по диагностике человеческого капитала региона в современных экономических условиях.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что предложенные методические подходы, выводы и рекомендации, которые защищаются в диссертационной работе, доведены до уровня конкретных практических предложений. Разработки и рекомендации использованы кадровой службой предприятия ООО «Бастион» (справка № 62 от 27.02.2016 г.) при разработке кадровой политики; в ООО «Восточный Альянс» – организационно-экономический механизм проведения диагностики человеческого капитала на принципах нормативного и процессного подходов (справка № 43 от 29.01.2016 г.); в филиале компании «BOSCH» – методические подходы, которые касаются организационно-экономического обеспечения диагностики человеческого капитала (справка № 856 от 30.06.2016 г.). Основные результаты диссертационной работы используются в учебном процессе на кафедре «Маркетинг и логистика» в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при преподавании учебных дисциплин «Социальная ответственность», «Методология научных исследований» (акт № 2.16/12.1-34 от 5.12.2016 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования являются разработки отечественных и зарубежных ученых, которые определяют фундаментальные основы развития человеческого капитала региона. В процессе исследования использован метод системного подхода (при уточнении экономической категории «человеческий капитал», определении факторов влияния на человеческий капитал); метод структурно-логический (при обосновании принципов диагностики человеческого капитала, дифференциации фаз воспроизводства человеческого капитала); методы статистического анализа эмпирических данных (при анализе человеческого капитала региона и определении тенденций его развития); методы анализа и синтеза (при определении роли человеческого капитала в процессе развития общества, для изучения видов и элементов человеческого

капитала); графический метод (для наглядного представления статистического материала и схематического изображения результатов теоретических и практических исследований).

Положения, выносимые на защиту:

- концепция дифференциации фаз сохранения человеческого капитала и их диагностика на личностном, микро-, макроуровнях;
- методические положения по формированию организационного механизма проведения диагностики человеческого капитала;
- система параметров для оценки человеческого капитала;
- методические подходы диагностики человеческого капитала;
- понятийно-категориальный аппарат исследования за счет конкретизации экономической категории «человеческий капитал».

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, изложенных в диссертационной работе, обусловлена тем, что они базируются на использовании фундаментальных положений экономической теории, работ ведущих отечественных и зарубежных ученых в области исследования проблем диагностики человеческого капитала, показателей официальной статистической отчетности.

Личный вклад соискателя. Все результаты, изложенные в диссертационной работе, получены соискателем самостоятельно и нашли отражение в опубликованных автором работах.

Апробация результатов исследования. Основные научные положения и практические результаты диссертации докладывались автором и получили одобрение на Международной научно-практической конференции, посвященной 45-ти летию факультета международной экономики «Актуальные проблемы развития экономики в контексте глобальных вызовов» (г. Одесса, 2013 г.); Международной заочной научно-практической конференции «Эффективность функционирования и развития региона как социально-экономической системы: социально-экономический потенциал» (г. Пермь, 2013 г.); Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие Украины и ее регионов: проблемы науки и практики» (г. Харьков, 2013 г.); Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и финансовой системы Украины» (г. Черкассы, 2014 г.).

Публикации. Основные результаты исследования опубликованы в 10 научных работах общим объемом 3,2 п.л., из которых лично принадлежат автору 3,2 п.л., из них 6 – в рецензируемых научных изданиях общим объемом 2,4 п.л., из которых лично принадлежат автору 2,4 п.л.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из вступления, трех разделов, выводов, приложений, списка использованных источников. Содержание изложено на 236 страницах, включает 41 таблицу на 18 страницах, 25 рисунков на 9 страницах, 2 приложения на 27 страницах, список использованной литературы содержит 162 источника на 20 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, определены цель и задачи исследования, его предмет и объект, научная новизна и практическое значение полученных результатов.

В первом разделе «Концептуальные основы диагностики человеческого капитала» обобщены теоретические подходы к определению экономической категории «человеческий капитал», систематизированы существующие подходы к диагностике человеческого капитала как процесса установления диагноза его воспроизводства, определены методические подходы к осуществлению диагностики человеческого капитала.

Анализ теоретических основ показал, что современные процессы, которые происходят в экономической и социальной сферах общества, кардинальные изменения условий хозяйствования привели к признанию того, что человеческий капитал является одним из основных условий развития, как экономики, так и самого общества. Установлено, что при определении сущности понятия «человеческий капитал» важным является понимание того, что он является неотъемлемым от своего носителя, одной из самых важных составляющих продуктивного капитала, который представлен объемом знаний, развитых способностей, физическим, интеллектуальным и творческим потенциалами, которые присущи человеку.

На основе проведенного исследования определено, что воспроизводство человеческого капитала происходит под влиянием целого комплекса факторов, что и должно составлять основу анализа человеческого капитала.

Систематизация существующих взглядов позволила предложить более точное трактование экономической категории «человеческий капитал», под которым следует понимать совокупность личных и профессиональных качеств человека, которые сформированы, развиты, накоплены и сохранены в результате инвестиций в личностные особенности и мотивационное поведение индивида, а также способность развивать и накапливать эти качества, которые являются его собственностью и которые он использует в своей экономической деятельности, обеспечивающей индивидууму соответствующий доход, что дало возможность обосновать соответствующие подходы, методы и составляющие диагностики человеческого капитала.

Обосновано, что при исследовании человеческого капитала важным является подход, который рассматривает его на личностном, микро - и макроэкономическом уровнях.

Учитывая сложность процесса воспроизводства человеческого капитала, необходимость обработки значительного массива информации, продолжительность диагностики во времени, целесообразно разделение этого процесса на соответствующие этапы (блоки) на основании этого был разработан организационный механизм диагностики человеческого капитала (рис. 1).

Второй раздел «Анализ и определение тенденции развития человеческого капитала региона» посвящен анализу условий воспроизводства человеческого капитала региона; на основании анализа фаз

формирования, использования, накопления и сохранения человеческого капитала в регионе, выявлены проблемы его воспроизводства.



Рисунок 1 – Организационный механизм диагностики человеческого капитала

В процессе исследования установлено, что существует прямая зависимость между процессами формирования, использования, накопления и сохранения человеческого капитала, что определяет уровень качества жизни, который сложился на соответствующей территории.

Анализ динамики изменения численности населения Днепропетровского региона позволяет утверждать, что в регионе происходит процесс депопуляции. Так численность населения региона за период 1991–2014 гг. сократилась почти

на 607 тыс. человек (на 15,6 %), за последние двадцать лет регион потерял почти шестую часть имеющегося населения. Анализ свидетельствует, что за последнее десятилетие увеличилась численность людей старших возрастных групп на 36 % при сокращении людей до трудоспособного возраста почти на половину на 47 %.

При оценке формирования человеческого капитала нужно учитывать тот факт, что его количественные характеристики тесно связаны как с демографическими, так и миграционными процессами. По данным статистической отчетности Государственной службы статистики в регионе в 2014 г. общее количество человек, принимавших участие в миграционных перемещениях, составляет 78,04 тыс. чел. (рис. 2).

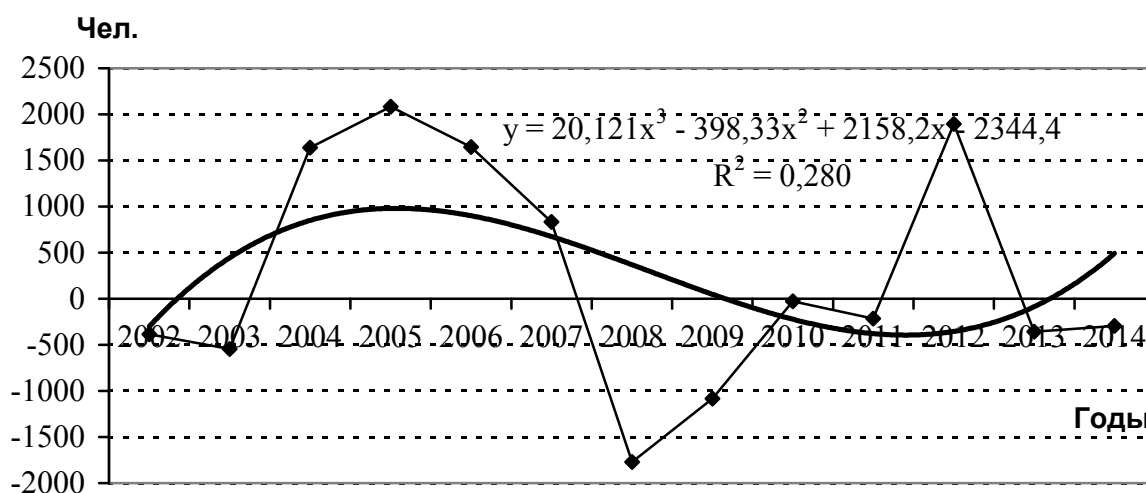


Рисунок 2 – Динамика миграционных потерь населения региона

В диссертационной работе обосновано, что именно система образовательной деятельности является основой интеллектуального, культурного и духовного формирования человеческого капитала.

Увеличение удельного веса лиц с высшим образованием в составе населения является положительной тенденцией развития человеческого капитала. Но, важным, с точки зрения использования человеческого капитала является получение соответствующей специальности, которая востребована на рынке труда.

Наибольший удельный вес в структуре подготовки специалистов в регионе приходится на людей, которые получили образовательно-квалификационный уровень специалиста – 37,44 % (14,72 тыс. чел.). Следующим по численности является уровень младшего специалиста, который составляет – 37,41 % (14,71 тыс. чел.), уровень бакалавра получили 5,79 тыс. чел., удельный вес которых составляет 14,73 %, уровень магистра – численность людей, получивших эту квалификацию, составляет 4,9 тыс. чел., удельный вес которого составляет 10,40 %. Также следует отметить, что люди, которые получили образовательно-квалификационный уровень младшего специалиста и бакалавра, а в некоторых случаях и специалиста, продолжают свое обучение на более высоких уровнях.

В работе доказано, что конъюнктура современного рынка труда в регионе характеризуется наличием нарушений в соотношении спроса и предложения рабочей силы. Рынок труда предложено описать двухфакторной моделью, которая учитывает уровень безработицы и дефицит работников рабочих профессий, что в результате отражает неэффективное использование человеческого капитала.

Обосновано, что уровень использования человеческого капитала следует оценить, прежде всего, экономической активностью населения. Результаты анализа позволяют утверждать, что в исследуемом периоде происходит сокращение численности занятых работников региона в среднем на 8,04 тыс. чел. за год. Вместе с этим, происходит увеличение численности безработных с 84,1 тыс. чел. в 2008 г. до 106,8 тыс. чел. в 2014 г., то есть на 22,7 тыс. чел. (26,99 %). Доказано, что эти негативные явления происходили на фоне общего сокращения численности населения, в том числе и в трудоспособном возрасте. Структура экономической активности населения региона (рис. 3).

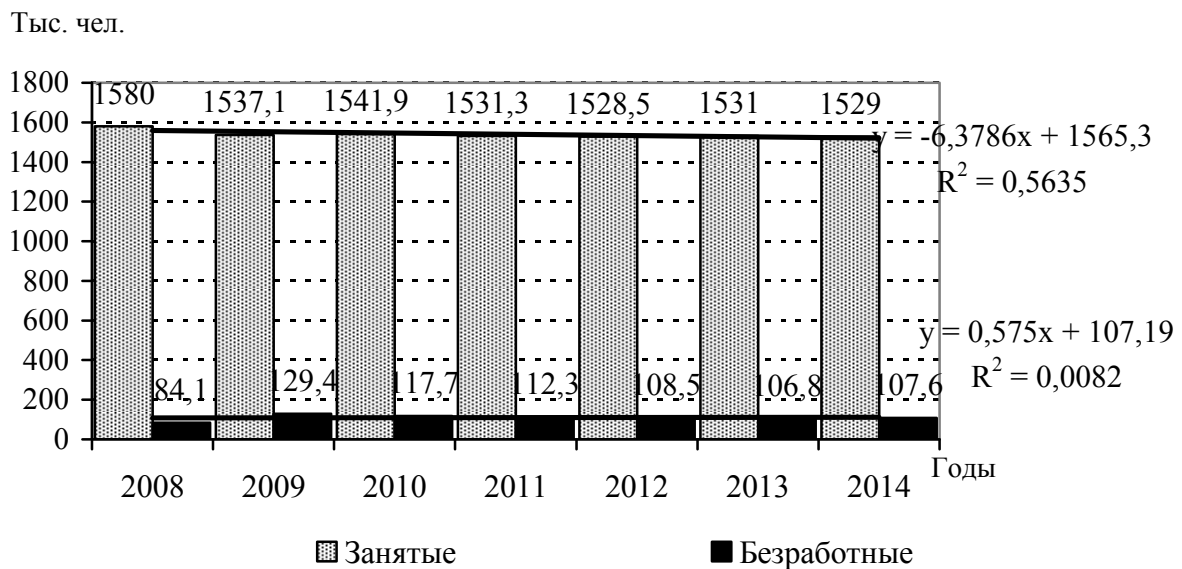


Рисунок 3 – Структура экономической активности населения региона в 2008–2014 гг. (в среднем за год)

Анализ безработицы по возрастным группам свидетельствует о том, что наиболее остро эта проблема встает перед молодежью 15–24 лет – 19,1 % и 25–29 лет – 11,5 %, которая по сравнению с другими возрастными группами является наименее конкурентоспособной на рынке труда. Это обуславливается, как показывает практика, отсутствием профессионального опыта и невозможностью его получить и, как следствие, отказ работодателей принимать на работу молодых специалистов. Также на лиц этой возрастной группы возлагается двойная нагрузка, которая связана с получением образования и профессиональной квалификации (рис. 4).

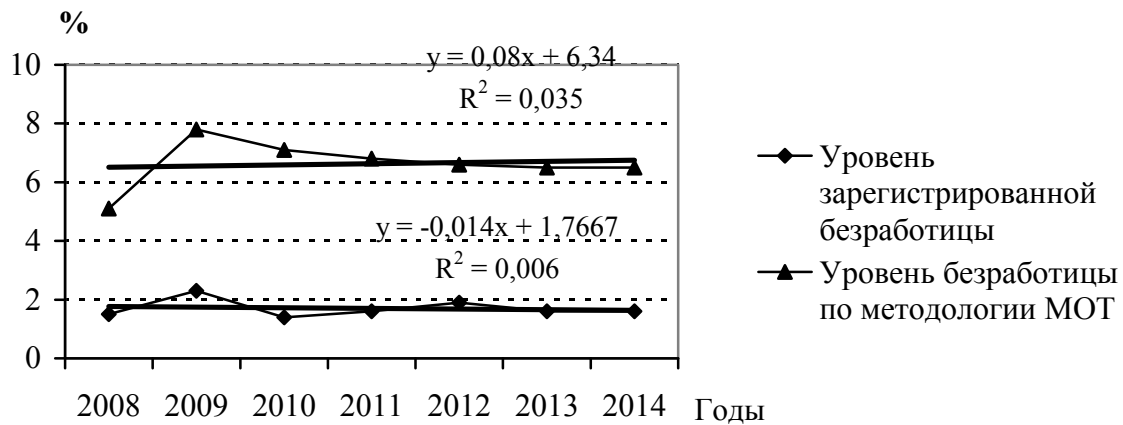


Рисунок 4 – Динамика уровня безработицы в регионе за период 2008–2014 гг.

Основываясь на том, что производительность труда является отражением эффективности использования человеческих ресурсов. Результаты расчетов позволяют утверждать, что в среднем за год производительность труда работников региона увеличивалась на 16,22 тыс. грн. И на 4,96 тыс. грн. В среднем за год увеличилась средняя заработная плата работников (рис. 5).

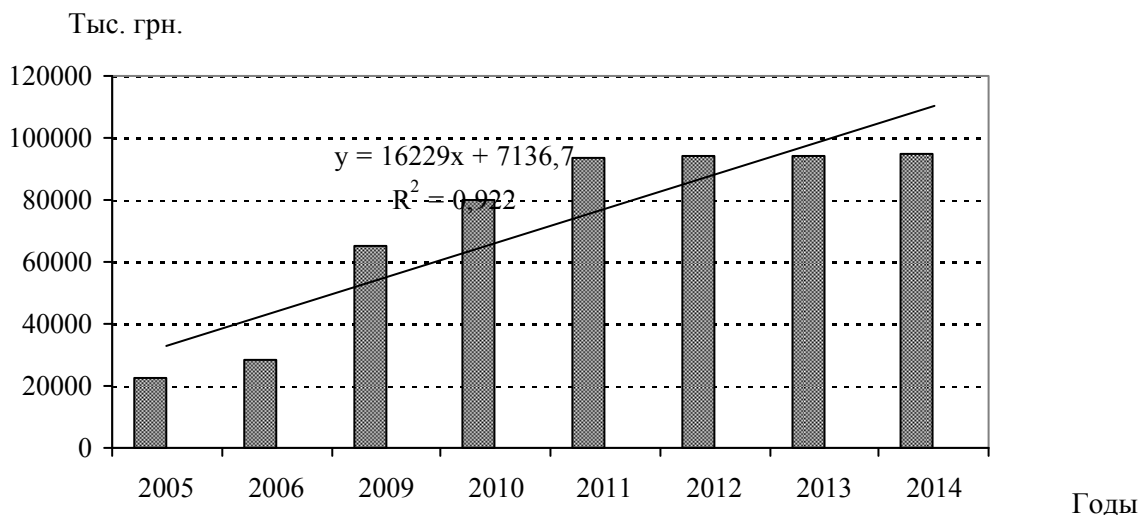


Рисунок 5 – Динамика производительности труда в регионе за период 2005–2014 гг.

В работе обосновано, что накопление человеческого капитала нужно рассматривать как процесс развития личности, связанный с получением образования. По результатам исследования установлено, что почти половина всех нанимаемых работников имеют высшее образование. В том числе имеют неполное и базовое высшее образование почти 27 % и 25 % имеют полное высшее образование. Доказано, что потребность в повышении квалификации человеческого капитала обусловлена, прежде всего, развитием научно-технического прогресса, освоением новых видов и сфер социально-экономической деятельности. Повышение квалификации является

комплексным непрерывным процессом, который дифференцирован согласно видам экономической деятельности и отдельных категорий работников.

Аргументировано, что исследование фазы сохранения человеческого капитала должно происходить в следующих направлениях. Во-первых, это исследования системы здравоохранения и предоставления социальных услуг населению и, во-вторых, это анализ состояния здоровья населения.

Анализ динамики изменений в системе здравоохранения региона позволяет утверждать, что за исследуемый период произошло уменьшение численности врачей всех специальностей на 8,46 %, среднего медицинского персонала составит 7,04 %, больничных заведений на 27,78 %, амбулаторно-поликлинических заведений на 19,54 %, что ограничивает доступ населения к качественным медицинским услугам. А в некоторых случаях, лишает их возможности обратиться в медицинские заведения (рис. 6).

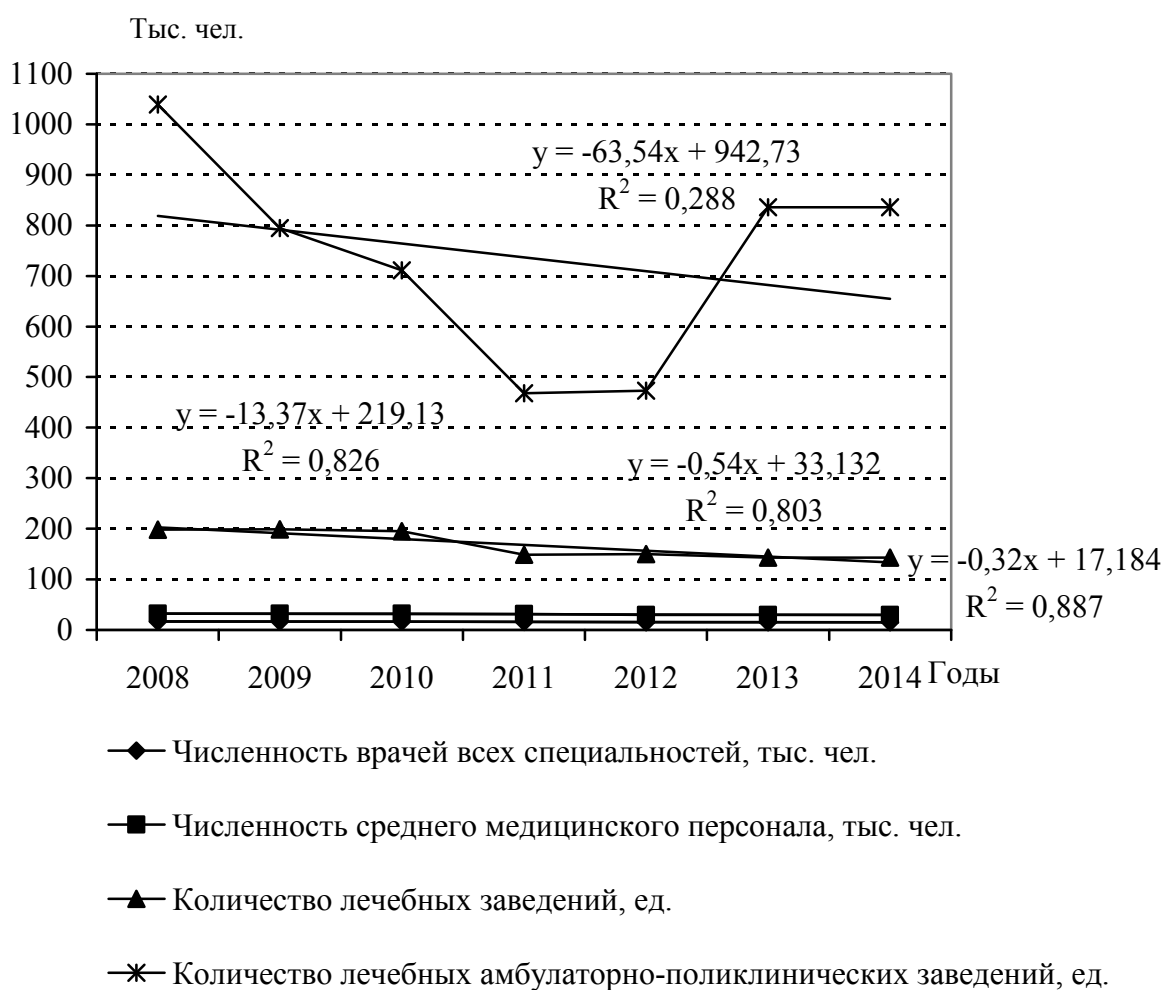


Рисунок 6 – Динамика изменений основных показателей в системе здравоохранения региона за период 2008–2014 гг.

Анализ доказал, что доминирующей проблемой сохранения человеческого капитала является кризисное состояние здоровья населения, которое проявляется в высоком уровне заболеваемости, смертности, особенно в трудоспособном возрасте.

В третьем разделе «Организационно-экономическое обеспечение диагностики состояния человеческого капитала как фактора регионального развития» усовершенствовано организационно-экономическое обеспечение диагностики состояния человеческого капитала, которое предоставило возможность определить общие приоритеты его развития; осуществлено научно-методическое обоснование параметров диагностики человеческого капитала; определено направление сохранения человеческого капитала как принципа повышения его количественных и качественных характеристик, что позволит обосновать фазу сохранения.

В результате исследования установлено, что организационно-экономическое обеспечение диагностики человеческого капитала базируется на использовании структурного, нормативного и процессного подходов.

Исследование механизмов диагностики, ее концептуальных принципов, позволило предложить последовательность осуществления организационного обеспечения диагностики человеческого капитала.

В работе предложена классификация программ развития человеческого капитала (табл. 1).

Таблица 1 – Классификация программ развития человеческого капитала

Признак	Вид программы
В зависимости от принадлежности территории	Межгосударственные, государственные, региональные (областные), местные
В зависимости от отраслевой принадлежности	Экономические, социальные, финансовые, медицинские, образовательные и т.п.
В зависимости от масштабности программной задачи	Комплексные, целевые, узкоспециализированные, межотраслевые и т.д.
В зависимости от срока действия	Краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные (стратегические)
В зависимости от функциональной ориентации	Демографические, инновационные, инвестиционные, педагогические, экологические, оздоровительные, научно-методические и т.п.

Установление сроков реализации программ, стратегий развития человеческого капитала должно происходить с учетом специфики его воспроизводства. Важным является тот факт, что все происходящие процессы протекают с большим временным лагом, что должно быть учтено.

Обобщение результатов исследования, которые касаются концептуальных принципов диагностики, позволило предложить последовательность осуществления организационного обеспечения диагностики человеческого капитала (рис. 7).



Рисунок 7 – Организационно-экономический механизм обеспечения диагностики человеческого капитала

Выбор показателей, которые необходимы для проведения диагностики человеческого капитала, целесообразно осуществлять в соответствии с каждой отдельной фазой воспроизводства человеческого капитала (табл. 2).

Таблица 2 – Матрица соответствия объекта и предмета диагностики фазам воспроизводства человеческого капитала

Фаза	Объект диагностики	Предмет диагностики
Формирование	Процессы формирования образовательного, духовного, культурного становления личности	Методы исследования половозрастной структуры населения, его образовательного, духовного и культурного уровня
Использование	Процессы распределения и использования человеческого капитала по экономической активности	Методы количественной и качественной оценки состояния экономической активности населения, эффективности использования человеческого капитала
Накопление	Процессы профессионального развития человеческого капитала	Методы исследования признаков, характеризующих интеллектуальное, творческое, профессиональное, образовательное развитие человеческого капитала
Сохранение	Психофизиологическое состояние общественного здоровья	Методы количественной и качественной оценки общественного здоровья и условий его сохранения

Установлено, что таким способом параметры диагностики, которые являются отражением количественных и качественных изменений в воспроизводстве человеческого капитала, позволяют описать происходящие процессы изменения человеческого капитала.

Количественные показатели позволяют характеризовать параметры, связанные с измерением величины совокупности объектов диагностики. Качественные показатели используются для характеристики уровня развития человеческого капитала, его особенностей, закономерностей воспроизводства. Перечень количественных и качественных показателей *диагностики* воспроизводства человеческого капитала приведены в табл. 3.

Таблица 3 – Показатели диагностики воспроизводства человеческого капитала

Количественные показатели	Качественные показатели
– возрастная структура; – образовательная структура; – расходы на обучение; – научные разработки; – инвестиции в человеческий капитал; – среднесписочная численность работников; – профессионально-квалификационная структура; – стаж работы по специальности; – трудовой стаж на предприятии; – дополнительные расходы на персонал; – структура учреждений здравоохранения	– знания и навыки; – квалификация; – профессиональные способности; – инициативность; – коммуникабельность; – качества лидера; – организаторские способности; – способность самостоятельно принимать решения; – ориентация на высокий результат; – умение работать в команде; – предприимчивость; – творческий подход и т.д.

Каждая из перечисленных фаз выполняет свои функции в воспроизводстве человеческого капитала, которые необходимо учитывать при осуществлении диагностики. Осуществление диагностики человеческого капитала предопределяет выбор таких показателей, с помощью которых возможно отследить реализацию цели каждой фазы воспроизводства человеческого капитала (табл. 4).

Таблица 4 – Структура воспроизводства человеческого капитала

Фаза	Цель	Функции
Формирование	Развитие образовательного, духовного, культурного становления личности	Воспитательная функция воспроизводства человеческого капитала Образовательная функция воспроизводства человеческого капитала Культурная функция воспроизводства человеческого капитала Функция удержания человеческого капитала
Использование	Обеспечение экономической активности населения; распределение человеческого капитала по отраслям экономики в соответствии с полученным ими профессиональным образованием; эффективное использование человеческого капитала	Функция обеспечения воспроизводства человеческого капитала Функция распределения человеческого капитала Функция использования человеческого капитала
Накопление	Постоянное получение современных знаний и стремление к самообразованию; формирование навыков самостоятельного, творческого мышления; умение воспринимать, анализировать, использовать информацию; развивать и накапливать профессиональные знания и навыки, компетентность.	Образовательная функция воспроизводства человеческого капитала Накопительная функция человеческого капитала
Сохранение	Сохранение, укрепление здоровья человека, его физического и психического состояния, профилактика и ликвидация заболеваний, предупреждение несчастных случаев на производстве, сокращение травматизма и другое	Функция сохранения человеческого капитала Профилактическая функция Предупреждающая функция

Изменение характера этих процессов может быть получено на основе определения направления их протекания. Выбор методов исследования, которые бы в полной мере позволили установить направление, скорость и силу, с которой они протекают, обосновывают и систему соответствующих показателей.

Для выполнения задач диагностики человеческого капитала рекомендуется использовать статистические методы исследования, а именно, методы массовых наблюдений, группировок, обобщающих показателей, динамических рядов, индексный метод и др. Выбор специальных методов диагностики человеческого капитала зависит от поставленной задачи, которая решается на каждом этапе диагностики. Соответствие методов исследования и этапов диагностики человеческого капитала предложены в табл. 5.

Таблица 5 – Матрица выбора методов диагностики человеческого капитала

Название этапа диагностики	Специальные методы исследования
Анализ исходных условий развития человеческого капитала с социально-экономическими показателями	– Графический метод – Аналитическое выравнивание – Аналитических таблиц – Метод группировки и сравнения
Синтез, как обобщение полученных с помощью анализа показателей	– Элиминирование – Эвристические методы – Метод балансовой связи – Простейшие показатели динамики – Табличный метод – Индексный метод
Оценка развития человеческого капитала по социально-экономическим показателям	– Корреляционный анализ – Регрессионный анализ – Факторный анализ

Таким образом, исследование тенденций протекания воспроизводства человеческого капитала происходит на основе статистических величин, характеризующих изменения явления во времени, которые являются основой для построения трендовой модели. Получение трендовой модели, которая описывает развитие соответствующего процесса или явления позволяет установить его динамику во времени, на основе которой определяется тенденция его развития.

В работе исследована динамика травматизма, которая входит в систему параметров диагностики человеческого капитала. В регионе ежегодно доля травматизма непроизводственного характера со смертельным исходом составляет более 9 % от общего количества умерших, то есть около 70 тыс. человек. Одной из основных причин смертности в регионе людей в возрасте от 15 до 44 лет является воздействие опасных факторов жизненной среды. С 2001 года от несчастных случаев непроизводственного характера погибло более 1 млн. человек, или 99 % всех погибших от опасных факторов жизненной

среды, и травмировано более 44 тыс. граждан в регионе преимущественно трудоспособного возраста. Для оценки перспектив развития построена трендовая модель, описывающая уровень смертности от внешних причин производственного характера в регионе. Параметры трендовой модели приведены в табл. 6.

Таблица 6 – Параметры трендовой модели определения уровня смертности от внешних причин производственного характера в регионе

Показатели	Параметры модели тренда			
	a_1	a_0	R^2	Направление тренда
Смертность населения от транспортных несчастных случаев, чел	-66,5	705,5	0,473	↓
Смертность населения от преднамеренных самоповреждений, чел	-3,3	807,7	0,014	↓
Смертность населения от последствий нападения с целью убийства или нанесения повреждения, чел	-31,0	353,0	0,612	↓

Анализ влияния условий труда на воспроизводство человеческого капитала позволит построить трендовую модель, параметры которой описаны в табл. 7.

Таблица 7 – Параметры трендовой модели диагностики травматизма работников региона связанного с производством

Показатели	Параметры модели тренда			
	a_1	a_0	R^2	Направление тренда
Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом	-317,5	2229,7	0,826	↓
в т. ч. со смертельным исходом	-14,7	112,7	0,775	↓
Количество человеко-дней нетрудоспособности, тыс.	-10,09	82,23	0,786	↓

В работе сделан вывод, что эта динамика не является результатом последовательных действий, мероприятий, программ обеспечения безопасных условий труда, повышения уровня безопасности на рабочих местах, соблюдения правил техники безопасности и обновления технологического парка многих предприятий. Результатам этого следует считать сокращение объемов производства и численности, занятых на нем работников.

В работе исследовано влияние заболеваемости на развитие человеческого капитала, предложена трендовая модель динамики заболеваемости населения региона, ее параметры описаны в табл. 8.

Таблица 8 – Параметры трендовой модели влияния заболеваемости населения на развитие человеческого капитала региона

Показатели	Параметры модели тренда			
	a_1	a_0	R^2	Направление тренда
Новообразования, тыс. человек	45,429	1096,7	0,908	↑
Болезни органов кровообращения и отдельные нарушения с вовлечением иммунного механизма, тыс. человек	-1,914	477,87	0,051	↓
Болезни системы кровообращения, тыс. человек	137,34	5153,8	0,641	↑
Болезни органов дыхания, тыс. человек	-43,629	33434	0,003	↓
Болезни органов пищеварения, тыс. человек	61,229	2726,9	0,515	↑

Результаты исследования позволяют утверждать, что введение в структуру диагностики человеческого капитала фазы «сохранения», которая связана с учетом сохранения здоровья населения, уровнем смертности от травматизма, позволит иметь объективную картину развития и формирования человеческого капитала.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В результате проведенного исследования решена важная актуальная научно-практическая задача усовершенствования и развития организационно-экономического обеспечения диагностики человеческого капитала региона на основе теоретического обобщения, эмпирической проверки и научно методического обоснования.

Выполненное научное исследование позволило сформулировать ряд выводов и предложений теоретического, прикладного и методического содержания, основные из которых сводятся к следующему.

1. Конкретизировано понятие «человеческий капитал», под которым следует понимать совокупность личных и профессиональных качеств человека, которые сформированы, развиты, накоплены и сохранены в результате инвестиций в личностные особенности и мотивационное поведение индивида, а также способность развивать и накапливать эти качества, которые являются его собственностью и используются в экономической деятельности, обеспечивающей индивидууму соответствующий доход. Это дало возможность обосновать соответствующие подходы, методы и составляющие диагностики человеческого капитала.

2. Определено, что в современной науке диагностика рассматривается с позиции таких последовательных и взаимосвязанных этапов как анализ, синтез и оценка исследуемого явления. Главной целью диагностики является идентификация состояния объекта, определение его особенностей в разных аспектах и установление возможных предупредительных действий относительно негативных процессов и явлений, которые могут сопровождать объект исследования в определенной среде.

Предложено под диагностикой человеческого капитала понимать комплекс научно-прикладных исследований, направленных на выявление, описание и отождествление проблем, связанных с процессами его воспроизводства, целью которого является определение тенденций развития в процессах его формирования, использования, накопления и сохранения, необходимых для установления и выявления, существующих и возможных проблем и явлений, информация о которых позволяет нейтрализовать их влияние.

3. Установлено, что диагностика осуществляется с помощью соответствующего инструментария, который представляет собой совокупность экономических, социологических, статистических и математических методов. При этом человеческий капитал следует рассматривать на личностном, микро- и макроэкономическом уровнях как реальный (фактический) и потенциальный (возможный) капитал.

Доказано, что принципы диагностики регулируют процедурную сторону ее методологии и методики. К принципам диагностики человеческого капитала следует отнести: научность, точность исследования, комплексность, системность, непрерывность (динамический подход), адаптивность, формирование эталонных (нормативных) моделей, информативность и практичность.

Учитывая сложность процесса воспроизводства человеческого капитала, необходимость обработки значительного массива информации, продолжительность диагностики во времени, обоснована целесообразность разделения этого процесса на соответствующие этапы (блоки), которые включают методический, исполнительный, управленческий, контролирующий и результативный блоки.

4. Выявлены особенности формирования человеческого капитала в регионе и определены тенденции его развития. Низкий уровень заработной платы работников, сокращение занятых работников по всем видам экономической деятельности на фоне роста безработицы, негативная тенденция сокращения заведений культуры и искусства, увеличение коэффициента демографической нагрузки на фоне общего сокращения численности населения, увеличение смертности в трудоспособном возрасте и ухудшение физического и психического здоровья, активные миграционные процессы приводят к негативным тенденциям в развитии человеческого капитала, снижению экономической активности трудоспособной части населения, отсутствию мотивации в профессиональном обучении и трудовой деятельности, и исключению некоторой его доли из сферы экономической активности, последствиями которых является снижение качества жизни населения.

5. На основе усовершенствованных методических подходов к проведению диагностики человеческого капитала, которые учитывают состояние общественного здоровья и существующую систему здравоохранения, ситуацию с высшим профессиональным образованием, выявлены основные закономерности сохранения количественных и качественных характеристик человеческого капитала региона.

6. Обосновано, что организационное обеспечение диагностики человеческого капитала необходимо рассматривать с точки зрения комплексного подхода, который включает структурный, нормативный и процессный подход. С этой целью предложены методические подходы организационно-экономического обеспечения диагностики человеческого капитала, позволяющие своевременно выявить негативные тенденции развития, проанализировать причины их возникновения, разработать способы их предупреждения и нейтрализации, обеспечить реализацию программ развития человеческого капитала.

7. В работе предложены показатели диагностики человеческого капитала, с помощью которых возможен мониторинг реализации цели каждой фазы воспроизводства человеческого капитала. Оценка изменений характера этих процессов базируется на определении тренда их протекания, установления цели и функций для каждой фазы воспроизводства человеческого капитала, параметров, методов и критериев. Это дает возможность осуществить диагноз и выявить существующие проблемы в воспроизводстве человеческого капитала.

8. Анализ трендов сохранения человеческого капитала указывает на существование тесной связи между показателями здоровья, производственного и непроизводственного травматизма, профессиональных заболеваний, социальных болезней. Выявлено, что в регионе существует острая необходимость улучшения этих показателей для сохранения трудовых ресурсов в перспективе.

9. Разработанный организационно-экономический механизм диагностики обеспечивает выявление объективных факторов его динамики, возможность оценки перспектив развития и обоснованность принимаемых решений по воспроизводству человеческого капитала.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях:

1. Стрельцова Н.Л. Определение направлений сохранения человеческого капитала как условия его развития [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Научный журнал «Менеджер. Вестник Донецкого государственного университета управления». – 2015. – № 2 (72). С. 134–140. (0,4 п.л.) – *включён в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)*

2. Стрельцова Н.Л. Оцінка умов збереження людського капіталу регіону [Електронний ресурс] / Н.Л. Стрельцова // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання. – 2014. – № 2. – С. 1015–1019.

– Режим доступу: <http://global-national.in.ua/vipusk-1-2014/251-streltsova-n-l-otsinyuvannya-umov-zberezhennya-lyudskogo-kapitalu-regionu>. (0,4 п.л.)

3. Стрельцова Н.Л. Організаційно-аналітичні засади забезпечення діагностики людського капіталу / Н.Л. Стрельцова // СХІД: аналітично-інформаційний журнал. – 2014. – № 6 (132). – С.30-35. (0,4 п.л.) – *включён в базу данных Ulrich's Periodicals Directory, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), Index Copernicus, EBSCO Publishing, Philosophy documentation center, WorldCat*

4. Стрельцова Н.Л. Формування людського капіталу як пріоритетного напрямку інноваційних перетворень в Україні [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. – 2014. – Вип. 3(45). – С 72–75. (0,4 п.л.) – *включён в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), Index Copernicus*

5. Стрельцова Н.Л. Обґрунтування умов розвитку людського капіталу [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2013. – №16 (205) Ч. 2. – С. 213–218. (0,4 п.л.).

6. Стрельцова Н.Л. Управління зайнятістю населення [Текст] / Н.Л. Стрельцова // «Проблеми ефективності використання людських і природних ресурсів України»: збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – Донецьк: Вид-во «Цифровая печать», 2012. – Т. XIII. – серія «Економіка», вип. 233 – С. 113–118. (0,4 п.л.).

Другие публикации по теме диссертации:

7. Стрельцова Н.Л. Діагностика людського капіталу як інструмент управління його розвитком [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми економіки та фінансової системи України» 28–29 листопада 2014 р. – м. Черкаси, 2014. – С. 167–170. (0,2 п.л.).

8. Стрельцова Н.Л. Человеческий капитал: его становление и развитие [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Материалы Международной заочной научно-практической конференции «Эффективность функционирования и развития региона как социально-экономической системы: социально-экономический потенциал». – Западно-Уральский институт экономики и права. – Пермь, 2013. – С. 235–227. (0,2 п.л.).

9. Стрельцова Н.Л. Інвестиції в людський капітал як фактор економічного росту країни [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» 23–24 травня 2013 р. – м. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2013. – С. 225–227. (0,2 п.л.).

10. Стрельцова Н.Л. Дослідження трудового потенціалу України як пріоритетний напрям розвитку економіки країни [Текст] / Н.Л. Стрельцова // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 45-ти річчю факультету міжнародної економіки 19–20 вересня 2013 р. «Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів». – Одеса: «Атлант», 2013. – С. 113–114. (0,2 п.л.).