

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ)

В. В. Маликова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена оценке персонала предпенсионного возраста как ресурса развития региональной экономики, уточнено содержание понятий, входящих в ее предметную область. Также приведены характерные особенности человеческого капитала в различные возрастные периоды, раскрыты этапы его развития. Предложена структурная схема человеческого капитала работников предпенсионного возраста. Развитие человеческого капитала лиц предпенсионного возраста рассматривается как актуальная проблема в современный период, требующая выявления его особенностей и факторов влияния с учетом особенностей региона.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка человеческого капитала, национальный проект, региональные программы, предпенсионный возраст, приоритеты развития края, производительность и экономический рост региона.

HUMAN CAPITAL OF PRE-RETIREMENT AGE EMPLOYEES AS ECONOMIC DEVELOPMENT FACTOR OF THE REGION

V. V. Malikova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article focuses on pre-retirement age employee assessment as a resource for the development of regional economy. The concept content included into its subject area is clarified. Besides, characteristic features of human capital for different age periods are identified, its development stages are revealed. The structural pattern for human capital of pre-retirement age employees was suggested. Human capital development of preretirement people is regarded as an urgent contemporary problem which demands revealing its characteristic features and influencing factors taking into account the regional characteristics.

Keywords: human capital, human capital assessment, national project, regional programs, pre-retirement age, region development priorities, region capacity and economic growth.

.....

На современном этапе инновационного развития страны, когда информационная составляющая в управлении начинает играть все более значимую роль, возрастает роль интеллектуальных ресурсов («явных» и «неявных» знаний). Человеческий капитал становится определяющим фактором в создании новых современных производств, разработке наукоемких продуктов, реализации концепции цифровой экономики в целом.

Решению задач повышения качества человеческого капитала и эффективности его использования оказывается поддержка на всех государственных и институциональных уровнях управления в форме национальных проектов, региональных программ, грантов и т. д., поэтому исследования в этой сфере являются особо актуальными.

Следует отметить, что «человеческий капитал» — многоаспектное и трудноподдающееся количественной оценке понятие. Определяющая роль

человеческого фактора отмечена еще в так называемых «школах менеджмента» («человеческих отношений» и «поведенческих наук»). Именно люди способны производить стоимость, обеспечить эффективность работы любой организации. Поэтому под человеческим капиталом традиционно понимают «систему накопленных качеств и характеристик работника, которые он способен реализовать в своей деятельности» [1, с. 86].

В 1958 г. первооткрывателем термина «человеческий капитал» стал американский экономист польского происхождения Дж. Минсер. Он опубликовал статью «Инвестиции в человеческий капитал и персональное распределение дохода», в которой была предложена и объяснена модель, реализующая распределение доходов от деятельности исключительно на основе различий индивидов в полученном профессиональном обучении [2].

Человеческий капитал можно представить и как совокупность качеств работника, влияющих на производительность его труда и служащих источником дохода для человека, организации и общества. В такое расширенное толкование понятия включены здоровье, природные условия, образование, профессионализм, мобильность [3, с. 66].

Термину «человеческий капитал» даются также и другие определения. Так, С. Фишер рассматривает человеческий капитал как воплощенную способность получения дохода. При этом разделяется человеческий капитал на врожденные таланты и приобретенные компетенции [4]. «Человеческий капитал, это объединенные вместе интеллект, навыки, специальные знания, которые придают организации отличительный характер», — считает Н. Бонтис [5]. В свою очередь, А. Мазин полагает, что это «мера способности людей к труду» [6, с. 48].

По мнению же Т. Шульца, человеческие способности следует рассматривать либо как врожденные, либо как приобретенные. Те же способности, которые являются наиболее ценными и могут быть развиты с помощью соответствующих вложений в статье «Инвестиции в человеческий капитал» (опубликованной в 1961 г.) он назвал человеческим капиталом.

Т. Шульцем была разработана общая концепция этой теории, а дальнейшие исследования и развитие осуществил Г. Беккер. В монографии «Человеческий капитал» (издано в 1964 г.) им заложена экономическая основа теории человеческого капитала. Предложенная им ее модель базируется на расчете экономической эффективности образования. С течением времени она стала еще и идеологической основой для «инвестиций в человека». Дальнейшие исследования показали, что социаль-

ные расходы являются одним из побудительных мотивов, позволяющих в итоге извлечь дополнительный доход.

Таким образом, понятие «человеческий капитал» отражает свойства конкретного субъекта, проявляющиеся в процессе производства. Человеческий капитал работников имеет и характерные особенности в различные возрастные периоды. На сегодняшний день в литературе различают шесть основных этапов: предварительный включает возраст до 25 лет, становления — с 25 до 30, продвижения — с 30 до 45, сохранения — с 45 до 55, завершения — с 55 до 60 и пенсионный — с 60 лет [7].

Однако соглашаясь с предложенными этапами карьеры работников на производстве, считаем целесообразным выделить этап трудовой деятельности людей предпенсионного возраста как итогово-переходный, так как он отражает результаты всей предшествующей трудовой деятельности, весь накопленный человеческий капитал и закладывает основу для дальнейшей активной реализации этого капитала.

Итак, итогово-переходный этап включает пять лет до пенсии. При этом возрастные рамки этапа изменяются в соответствии с законом № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», а основным из установленных изменений является увеличение возраста выхода на пенсию для россиян на 5 лет — то есть с 60 до 65 лет для мужчин и с 55 до 60 лет для женщин. Переход к новым значениям происходит постепенно — начиная с 1 января 2019 г. [8].

Динамика изменения возрастных границ итогово-переходного этапа для мужчин и для женщин представлена на рисунке 1.

Таким образом, итогово-переходный этап характеризуется тем, что в этот период наступает пик ответственного отношения к работе, высокий уровень квалификации и максимальное развитие творческих способностей. Работник стремится передать свои знания и навыки молодому поколению. Появляется заслуженное самоуважение и уважение окружающих. Так как основные потребности работника в этот период удовлетворены, его характеризует независимость и трудовая мобильность. Предпенсионера интересуют другие источники дохода, которые заменили бы заработную плату при уходе на пенсию. Работник стремится продолжить обучение и получить дополнительные навыки. Имеет место активное самовыражение при стабильной ценностно-смысловой мотивации и культурных ценностей. Повышается ответственность за сохранение своего здоровья.

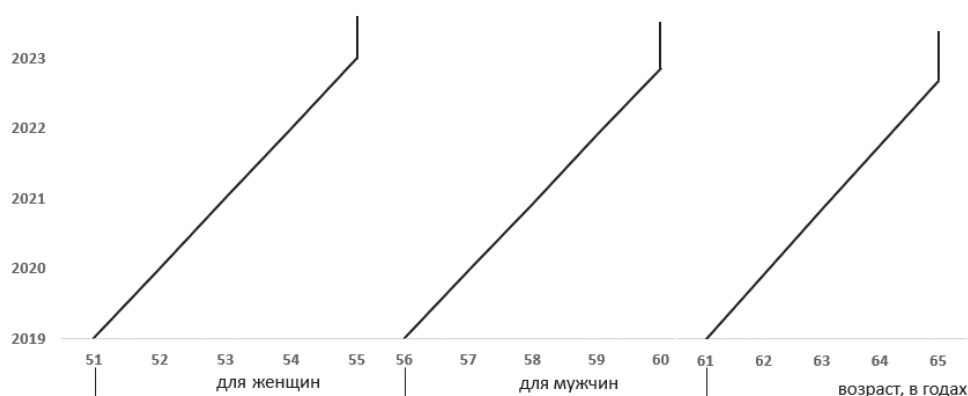


Рис. 1. Динамика изменений возрастных границ итогового-переходного этапа трудовой деятельности

Кроме того, другие авторы также отмечают, что среди положительных качеств рабочей силы старших возрастных групп можно отметить такие как трудовой и профессиональный опыт, чувство ответственности, стремление к стабильности и, как правило, высокую мотивацию. А инвестициями в «человеческий капитал» считаются затраты на здравоохранение, обучение и другую деятельность [9].

Таким образом, именно для этой категории людей развитие, сохранение и эффективное использование человеческого капитала является резервом для увеличения их производительности и экономического роста региона.

Учитывая вышеизложенное, мы предлагаем следующую структуру человеческого капитала работников предпенсионного возраста в виде схемы (рис. 2).



Рис. 2. Человеческий капитал работников предпенсионного возраста

Важным дополнительным фактором значимости повышения качества человеческого капитала работников предпенсионного возраста является тенденция роста доли пожилых граждан среди населения.

Так, по данным статистики Алтайского края, доля пожилых граждан увеличилась с 23,5% в 2012 г. до 24,1% в 2013 г., с 24,7% в 2014 г. до 25,3% в 2015 г., с 26% в 2016 г. до 26,6% в 2017 г. [10]. Наблюдается тенденция, где рост процента

пожилых граждан предпенсионного возраста постоянно растет [11].

В настоящее время на решение задачи повышения качества человеческого капитала работников предпенсионного возраста направлены национальные проекты и законодательство Российской Федерации. С учетом факта повышения пенсионного возраста разработаны следующие меры и льготы:

- 1) пособие по безработице в повышенном размере — сумма достигает до 11 280 руб.;
- 2) льгота на земельный налог — 6 соток земли не облагаются налогом;
- 3) льгота на имущественный налог — предпенсионер имеет право не платить за один объект недвижимости в определенной категории. Если в собственности квартира и дом, тогда налог не начисляют на оба объекта;
- 4) дополнительные оплаченные выходные дни для прохождения диспансеризации (2 оплачиваемых дня ежегодно);
- 5) региональные льготы — устанавливают местные власти, например, льготы на проезд

в общественном транспорте или на оплату коммунальных платежей;

- б) предпенсионер имеет право взыскать алименты на содержание со своих детей [12].

Таким образом, учитывая, что в крае происходит постоянное увеличение доли людей предпенсионного возраста, использование человеческого капитала этих работников, отличающегося высоким качеством, является актуальной темой, требующей специальных исследований.

Именно на повышение качества человеческого капитала пожилых людей направлены социальные проекты. Например, в Алтайском крае в рамках национального проекта «Демография» действует региональный проект «Старшее поколение». В рамках этого проекта рекомендуется разработать методологию, методы и процедуры специального научного исследования, направленного на выявление путей использования человеческого капитала лиц предпенсионного возраста, результаты которого, безусловно, обеспечат развитие экономики региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Апенько С. Оценка персонала в антикризисном управлении предприятием // Человек и труд. 2003. №9. С. 86–87.
2. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Distribution // Journal of Political Economy. Vol. 66, no. 4 Pp. 281–302.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА, 2001. С. 66.
4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М.: Юнити, 2002. С. 420.
5. Bontis N. Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. Management Decision, 1988. №36 (2). С. 63–76.
6. Мазин А. Инвестиции в образование и рынок труда // Человек и труд. 2004. №5. С. 43–48.
7. Ярушев С. А. Становление и развитие карьеры как кадровая технология управления персоналом // Общество, экономика, управление. 2018. Т. 3, №1. С. 78–84.
8. Официальный сайт Пенсионного Фонда Российской Федерации. Об отнесении граждан к категории лиц предпенсионного возраста с 01.01.2019 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news~2018/12/27/173579/>.
9. Шестакова Е. Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий // Трудовое право. 2006. №11.
10. Статистика по России. Алтайский край. [Электронный ресурс]. URL: <https://russia.duck.consulting/regions/22/>.
11. Состав населения по возрасту и полу по городским округам и муниципальным районам Алтайского края: стат. Бюллетень / Управление Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай. Барнаул, 2019. 184 с.
12. Формирование новой информационной политики в отношении людей зрелого возраста: актуальность, перспективы и тенденции / Управление библиотечных фондов (Парламентская библиотека) БИБЛИОДОСЬЕ. М., 2014.

REFERENCES

1. Apenko S. Personnel Assessment in Enterprise Crisis Management // Human and Labor. 2003. №9. Pp. 86–87.
2. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Distribution // Journal of Political Economy. Vol. 66, no. 4 Pp. 281–302.
3. Genkin B. M. Labor Economics and Sociology. M.: Norma, 2001. 66 p.
4. Fisher S., Dornbush R. Economic Theory. M.: Unity, 2002. 420 p.
5. Bontis N. Intellectual Capital: An exploratory study that develops measures and models // Management Decision. 1988. №36/2. Pp. 63–76.
6. Mazin A. Investments in Education and Labor Market // Human and Labor. 2004. №5. Pp. 43–48.
7. Yarushev S. A. Career Formation and Development as a Human Resources Technology of Personnel Management // Society, Economics, Management. 2018. Т. 3. №1. Pp. 78–84.
8. Official Site of Pension Fund of the Russian Federation. Citizens Falling Under the Category of Pre-Retirement Age People since 01.01.2019 [Electronic resource]. URL: <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news~2018/12/27/173579/>.
9. Shestakova, E. E. Labour Law. Employment of Older Age Groups: the European Experience of Active Strategies Application [Text] / E. E. Shestakova // Labor Rights. 2018. №11. 43 p.
10. Statistics on Russia. Altai Region. [Electronic resource]. URL: <https://russia.duck.consulting/regions/22/>.
11. Gender and Age Structure of the Population in City Districts and Municipal Areas of Altai: statistical bulletin / Federal State Statistics Service of Altai Region and Altai Republic. Barnaul, 2019–184 p.
12. Library Fund Administration (The Parliamentary Library). Development of New Informational Policy for Adult People: Actuality, Perspectives and Tendencies [Electronic resource]. URL: parlib.duma.gov.ru.

Поступила в редакцию: 10 января 2020 г.

Принята к печати: 19 февраля 2020 г.