

7. Serious growth [electronic resource]. — Bulletin 12.12.2011/Rating Agency Expert. Mode of access: <http://expert.ru/2011/12/12/sereznyij-prirost/>.

8. Filosofova TG Leasing business. — 4th ed., Revised. and add. — M.: UNITY-DANA, 2010. — 343 p.

## ГРУППИРОВКА РЕГИОНОВ ПО ЗАТРАТАМ И РЕЗУЛЬТАТАМ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

**Б. С. Жихаревич,**  
**доктор экономических наук, профессор, Институт проблем региональной экономики РАН**  
**Н. М. Логачева,**  
**кандидат экономических наук, доцент, Уральский институт экономики, управления и права**  
**(Курганский филиал)**

**Аннотация.** Проведены и проанализированы двумерные группировки российских регионов по уровню вложений в развитие социальной инфраструктуры и результатам. Предложены возможные объяснения слабой связи уровня развития отраслей образования и здравоохранения с одной стороны, и уровня здоровья и образованности населения, с другой.

**Ключевые слова:** социальная инфраструктура; человеческий капитал; образование; здравоохранение; регионы; оценка; развитие.

**B. S. Zhiharevich, The Doctor of Economics, Professor, Institute of regional economy problems of Russian Academy of Sciences**  
**N. M. Logacheva, Ph.D. of Economy, Associate Professor, The Ural Institute of Economics, Management and Law, Kurgan branch**  
**GROUPING OF REGIONS ON EXPENSES AND RESULTS IN SPHERE OF SOCIAL INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT**

**Abstract.** The authors make analysis of two-dimensional groupings of Russian regions on level of investments in development of social infrastructure. The authors offer possible explanations of weak connection of a level of education development and public health care on the one hand, and level of health and erudition of the population, on the other.

**Key words:** social infrastructure, human capital, education, public health care, regions, estimation; development.

Развитость социальной инфраструктуры региона — важная характеристика степени экономической и социальной развитости общества, показатель широты и глубины использования материальных возможностей для рациональной жизнедеятельности людей [5]. Она предопределяет формирование качественного человеческого капитала в регионе, что в свою очередь повышает уровень конкурентоспособности региона. Естественно предположить, при этом, наличие корреляции этих характеристик, обусловленной существованием спирали прямых и обратных связей: более образованное и здоровое население способствует социально-экономическому развитию региона, повышая его конкурентоспособность; одновременно являясь более успешными и материально обеспеченными, такие люди более настойчивы в требованиях лучшей инфраструктуры, что способствует появлению предложения более качественных услуг учреждений государственной и негосударственной социальной инфраструктуры.

Ряд специалистов косвенно дают оценки подобного взаимовлияния. Известный эксперт в области региональной конкурентоспособности Гринчель Б. М., оценивая конкурентный потенциал регионов России, ранжирует регионы по интегральной оценке их конку-

рентного потенциала, сопоставляя при этом бальные оценки (и ранги) по экономическим и социальным показателям конкурентного потенциала. При этом в социальной составляющей конкурентного потенциала он выделяет факторы: «качество жизни» (оцениваемое по 6 показателям) и «человеческий потенциал» (используя для его оценки 9 показателей) [1, с. 357–358].

Ученые, представляющие Уральскую экономическую школу — Татаркин А. И. и Куклин А. А. оценивая социально-демографическую безопасность регионов России и их возможности в сфере конкуренции за трудовые ресурсы, особо подчеркивают взаимное влияние социальной сферы и человеческих ресурсов регионов, таким образом, доказывая наличие взаимосвязи между вложениями региона, его затратами и их результативностью [4, с. 155].

Основным вопросом нашего исследования является следующий: всегда ли развитая социальная инфраструктура обеспечивает высокое качество человеческого капитала? Попробуем это выяснить, взяв важнейшую часть отраслей социальной инфраструктуры, а именно, образование и здравоохранение, которые оказывают непосредственное влияние на формирование и развитие качественных и количественных характеристик человеческого капитала.

Уровень развития социальной инфраструктуры оценим, используя авторскую методику [2, с. 61–62]. Для оценки уровня развития инфраструктуры в сфере здравоохранения использовались показатели:

- 1) мощность больничных учреждений региона, больничных коек на 10 тыс. чел. населения региона
- 2) мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений региона, посещений в смену на 10 тыс. чел. населения региона;
- 3) инвестиции региона в здравоохранение на душу населения, тыс. руб. на чел.;
- 4) ввод в действие больничных учреждений региона, коек на 100 тыс. человек населения региона;
- 5) ввод в действие врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений региона, посещений в смену на 100 тыс. человек населения региона.

Показатели, характеризующие уровень развития инфраструктуры в сфере образования:

- 1) охват детей дошкольными образовательными учреждениями региона, доля от численности детей соответствующего возраста в регионе;
- 2) охват общеобразовательными учреждениями региона, доля учащихся общеобразовательных учреждений от общей численности населения региона;
- 3) обеспеченность общеобразовательных учреждений региона персональными компьютерами, на 100 учащихся приходится рабочих мест с ЭВМ;
- 4) охват учреждениями профессионального образования региона (НПО, СПО, ВПО), доля студентов НПО, СПО, ВПО от общей численности населения региона;
- 5) инвестиции региона в образование на душу населения, тыс. руб. на чел.;
- 6) ввод в действие дошкольных учреждений региона, мест на 10 тыс. детей дошкольного возраста региона;
- 7) ввод в действие общеобразовательных учреждений, учебных мест на 10 тыс. детей школьного возраста региона.

На основе отклонения показателей от среднероссийского значения строятся индексы и шкалы, по которым регионы получают бальную оценку по каждому показателю, которые затем суммируются.

Оценка уровня развития социальной инфраструктуры по указанной выше методике была проведена для всех регионов России (за исключением автономных округов, Чеченской Республики и городов-субъектов Федерации Москвы и Санкт-Петербурга, то есть 76 регионов) [3].

Для измерения уровня развития человеческого капитала в части состояния здоровья и уровня обра-

зования населения использована аналогичная методика на основе пяти показателей:

1. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет;
2. Уровень здоровья населения (представляющий собой величину обратную уровню заболеваемости);
3. Уровень образованности занятых (определяемый, как доля занятых с ВПО, СПО, НПО в общей численности занятых);
4. Общий коэффициент рождаемости, число родившихся на 1000 человек населения;
5. Коэффициент миграционного прироста, на 10 000 чел. населения.

На основе интегральных оценок были выделены группы регионов с высокими (В) и низкими (Н) показателями уровня развития социальной инфраструктуры и уровня человеческого капитала. Построенная двумерная группировка позволяет судить о наличии взаимовлияние уровня развития отраслей образования и здравоохранения с одной стороны, и уровня образованности и здоровья населения, с другой. При этом существенно, что в показателях уровня развития социальной инфраструктуры, половина (6 из 12) индексов построена по приростным показателям, отражающим инвестиционную политику текущего периода. В дальнейшем мы планируем разделить показатели уровня и показатели прироста и провести более тщательный анализ.

В результате проведенного исследования были получены следующие группы (таблица 1).

Группа «ВВ» представлена 6 регионами, что составляет 29% от общего числа «лидеров». Группа «НН» представлена 12 регионами, что составляет 50% от общего числа «аутсайдеров». Это свидетельствует о существенно меньшей корреляции, чем в предыдущем случае.

Как видно из данных таблицы, при использовании данного варианта оценки, соответствие развития социальной инфраструктуры и человеческого капитала (хоть и на разных уровнях) не может быть однозначно связано лишь с высоким (или соответственно низким) уровнем экономического развития региона — состав двух групп достаточно разнороден. Хорошо видно, что есть регионы, которые при высоком уровне развития человеческого капитала развивают социальную инфраструктуру, а есть такие, которые при низком — не уделяют ей достаточного внимания.

Группы, где уровни развития социальной инфраструктуры и человеческого капитала не соответствуют друг другу, представляют особый интерес для размышлений.

Таблица 1.

**Двумерная группировка регионов по уровню развития социальной инфраструктуры и человеческого капитала, 2009 г.**

Уровень развития социальной инфраструктуры (здравоохранение и образование)	Уровень развития человеческого капитала (здоровье и образование)	
	В — высокий	Н — низкий
<b>В - высокий</b>	<b>Группа «ВВ» – 6 регионов:</b> Тюменская область Республика Бурятия Новосибирская область Московская область Рязанская область Томская область	<b>Группа «ВН» – 13 регионов:</b> Республика Саха (Якутия) Амурская область Архангельская область Чувашская Республика Новгородская область Нижегородская область Сахалинская область Республика Коми Магаданская область Брянская область Удмуртская Республика Кировская область Саратовская область
<b>Н - низкий</b>	<b>Группа «НВ» – 9 регионов:</b> Калужская область Тверская область Республика Северная Осетия – Алания Ставропольский край Республика Татарстан Республика Хакасия Белгородская область Республика Тыва Республика Ингушетия	<b>Группа «НН» – 12 регионов:</b> Владимирская область Республика Марий Эл Пермский край Приморский край Костромская область Смоленская область Псковская область Ульяновская область Курганская область Орловская область Омская область Тульская область

Например, группа «ВН» сформировалась из 13 регионов, что составляет 62% от общего числа «лидеров» по уровню развития социальной инфраструктуры. Получается, что у большинства регионов с уровнем развития социальной инфраструктуры выше среднего уровень развития человеческого капитала остается ниже среднего.

Можно предположить, что такое положение дел сложилось в результате усиленного развития социальной инфраструктуры тех регионов, где качество человеческого капитала было изначально очень низким и эффект от вложений в отрасли образования и здравоохранения еще не успел проявиться. Следует отметить, что большинство регионов, попавших в группу «ВН» решают сходные демографические проблемы: отток населения из региона и высокий уровень заболеваемости. Это характерно для регионов со сложными климатическими условиями и экологическими особенностями: Республики Саха (Якутия), Архангельской области, Сахалинской области, Республики Коми, Магаданской области, Удмуртской Республики. Ряд регионов имеет существенные ограничения по развитию человеческого капитала, связанные с низким уровнем рождаемости (Са-

ратовская, Нижегородская, Брянская области). Такие демографические особенности и приводят к стремлению регионов повысить свою конкурентоспособность в борьбе за трудовые, человеческие ресурсы посредством более высокого развития объектов социальной инфраструктуры, то есть улучшения тех условий проживания для населения, которые определяются не природой или объективными факторами, а усилиями общества и властей. При этом наличие данной группы — еще один повод задуматься об экономической цене подтягивания регионов, объективно «дорогих» для создания доступной и развитой социальной инфраструктуры.

Субъекты РФ, сформировавшие группу «НВ» имеют свои особенности. Здесь, несмотря на относительно слабое развитие отраслей образования и здравоохранения человеческий капитал высок. Для ряда регионов, вошедших в эту группу, объяснение можно искать в национальных и генетических особенностях, предопределяющих высокий уровень рождаемости и долгожительства (Республика Северная Осетия — Алания, Ставропольский край, Республика Тыва, Республика Ингушетия). Для названных выше регионов характерным является

низкий уровень инвестиционных расходов, направляемых на развитие инфраструктуры в сфере здравоохранения. Относительно уровня образования можно предположить, что он высок только по формальным, «бумажным» показателям.

Что касается, Калужской, Тверской и Белгородской областей, то, несмотря на низкий уровень рождаемости, количественное формирование человеческого капитала этих территорий происходит за счет притока инорегиональных трудовых ресурсов. С точки зрения текущего развития объектов социальной инфраструктуры эти регионы уделяют больше внимания развитию инфраструктуры здравоохранения (для них характерны достаточно высокие инвестиционных расходы в этой сфере). В 2009 году для этих областей приоритетом в развитии социальной инфраструктуры было здравоохранение, в то время как инфраструктура в сфере образования имела крайне низкие балльные оценки (как по уровню инвестиций, так и по вводу новых объектов), что связано с изначально недостаточной развитостью этой сферы.

Проведенное нами исследование подтвердило наличие высокой степени дифференциации между российскими регионами как по уровню развития социальной инфраструктуры (в сфере образования и здравоохранения), так и по уровню развития человеческого капитала.

При этом отмечается слабая связь между уровнем развития отраслей здравоохранения и образования и состоянием здоровья и образованности населения, что может иметь несколько объяснений.

Во-первых, не все поддается оценке посредством применения официальных статистических данных. Факт наличия инфраструктуры (скажем, койки) не означает, что она способна адекватно удовлетворять потребности населения (в отсутствии хорошего врача). Имеющаяся статистическая информация практически не позволяет учесть качество инфраструктуры.

Во-вторых, требуется учитывать лаг времени, так как воздействие развитой социальной инфраструктуры на человеческий капитал не происходит мгновенно. Особенно это проявилось в рамках второго подхода, поскольку ранжирование регионов шло в значительной мере по уровню прироста, а не уровня развития социальной инфраструктуры.

В-третьих, анализ показал, что эффект воздействия отличается в разных группах регионов. Следовательно, целесообразно осуществлять классификацию регионов, а затем более детально изучать взаимовлияние внутри групп. Так, например, а) там, где население (особенно молодежь) в принципе обучаемо и на-

строено на социальную самореализацию, вложения в школы, учреждения профессионального образования дают прирост обученных; б) там, где люди генетически предрасположены к долголетию, вложения в развитие социальной инфраструктуры в сфере здравоохранения могут быть не так значительны; в) безусловно, существуют пороговые значения — если в отсталом регионе уровень инвестиционных вложений, направляемых на развитие инфраструктуры в сфере здравоохранения и образования, не позволяет осуществить переход к современным технологиям, то эти малые вложения не окажут существенно влияния.

В-четвертых, не исключено, что внутри групп однородных регионов может быть выявлено более сильное взаимовлияние. Сравнение разнородных регионов, например, резко отличных по плотности освоенного пространства и системе расселения заведомо не даст корректного результата, поскольку такие регионы объективно требуют разных усилий на единицу эффекта (например, сельские школы дороже городских в расчете на одного обучающегося).

При всех обстоятельствах, не требует особых доказательств то, что социальная инфраструктура региона выступает в качестве материальной базы воспроизводства человека, его интеллектуального и физического развития, позволяет повысить качество жизни населения и качество самих человеческих ресурсов, проживающих на конкретной территории. Она способствует снижению социальной напряженности в регионе и сохранению («удержанию») собственных трудовых ресурсов региона. Следовательно, те регионы, которые имеют готовность, и возможность развивать ее, с течением времени будут выигрывать в конкурентной борьбе за человеческие ресурсы.

А для того, чтобы определить более рациональные варианты развития социальной инфраструктуры могут быть полезны результаты исследований, подобных реализованному.

#### Литература:

1. Гринчель Б.М., Назарова Е.А. Экспериментальная проверка метода измерения конкурентного потенциала регионов России//Модернизация и экономическая безопасность России Т.2/под ред. акад. Н.Я. Петракова. М. СПб, 2011. С. 354–383
2. Логачева Н.М. Социальная инфраструктура как фактор регионального развития//Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2011. № 2 (15), июнь. С. 57–66.

3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сб./Росстат. М., 2010. 996 с.

4. Татаркин А.И., Куклин А.А., Черепанова А.В. Социально-демографическая безопасность регионов России: текущее состояние и проблемы диагностики//Экономика региона. 2008. № 3 (15). С. 153–162

5. Хомелянский Б.Н. Социалистическое воспроизводство: Воспроизводство потенциала социальной инфраструктуры. М., 1989. 112 с.

#### The list of referenses

1. Grinchel B. M, Nazarov E. A. Experimental check of measurement method of competitive potential of Russia regions//Modernization and economic safety of Rus-

sia T. 2/under the editorship of acad. N. J. Petrakova. — М — SPb, 2011. — P.354–383

2. Logachyova N. M. Social an infrastructure as a factor of regional development//the Bulletin of the Ural institute of economy, management and law. — 2011. — № 2 (15), June. — P.57–66

3. Regions of Russia. Social and economic indexes. 2010: стат. сб./Rosstat. М, 2010. 996 p.

4. Tatarkin A. I., Kuklin A. A., Tcherepanova A. V. Socially safety of Russia regions: a present condition and diagnostics problems//region Economy. — 2008. — № 3 (15). — P.153–162

5. Homeljansky B. H. Socialist reproduction: Reproduction of potential of social infrastructure. М, 1989. — 112 p.

## ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВОМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**И.Р. Тарасова,**  
**БГОУ СПО «Мелеузовский механико-технологический техникум»,**  
**преподаватель экономических дисциплин**

**Аннотация.** Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами на основе использования достижений отечественной и зарубежной науки и передового производственного опыта. Сущность управления персоналом, включая наемных работников, работодателей и других владельцев предприятия заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их. Человек в системе менеджмента является ведущим звеном всех процессов, из которых складывается деятельность предприятия: все начинается с поиска людей, подходящих для определенной работы. Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием и считается основным критерием его экономического успеха.

**Ключевые слова:** подбор персонала — поиск нужных для предприятия сотрудников; метод управления — способы воздействия на коллектив; мотивация — побуждение персонала к достижению определенных целей

**I.R. Tarasova, BGOU SPO «Meleuzovskiy mekhaniko-technological tekhnikum», teacher of economic discipline**  
**RESEARCH OF MANAGEMENT A PERSONNEL QUALITY**

**Annotation.** Control system by a personnel provides continuous perfection of methods of work with shots. Essence of management a personnel, including the hired workers, employers and other proprietors of enterprise consists in establishment of organizational-economic, social-psychological and legal relations of subject and management object. These relations principles, methods and affecting forms interests, conduct and activity of workers, are underlaid for the maximal use them. A man in the system of management is the driving member of all processes which activity of enterprise consists of: all is begun with the search of people, suitable for certain work. The management of personnel is occupied by a leading place in control system by an enterprise and considered the basic criterion of his economic success.

**Keywords:** A selection of personnel is a search of necessary for an enterprise employees management; Method is affecting methods collective; Motivation is a motive of personnel to achievement of certain goals.

*«Не с собаками, не с обезьянами имеет дело менеджер, а с людьми. Его единственное назначение в качестве руководителя — побуждать к работе других людей»*

Ли Якокка «Карьера менеджера»

Как машина не может двигаться без мотора, так и управление организацией невозможно без лю-

дей, приводящих ее в действие, являющихся ее сердцем, мотором. Именно люди приводят в действие имеющиеся в распоряжении любой организации станки, машины, финансы, сырье и пр. И как мотор автомобиля, так и персонал организации может работать по-разному. Наладить работу этого «мотора» и есть первейшая задача руководства любой организации.