

**Секция 2**  
**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ,**  
**СОХРАНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА.**

УДК 332.02

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА  
В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

***О.В. Алимova***

*студентка историко-филологического факультета НИУ «БелГУ»  
научный руководитель доцент, к.э.н. Мочалова Я.В.*

*Россия, Белгород*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет*

**Аннотация:** В статье рассматриваются основные проблемы человеческого потенциала в России на современном этапе развития общества. Дается определение понятию человеческий потенциал и его основные характеристики. Предлагаются варианты реформирования системы образования, как важнейшего воспроизводителя человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, образование, кадры, интеллектуальные ресурсы.

***O. V. Alimova***

*student of the historical – philological faculty,  
Belgorod National Research University*

*scientific supervisor-associate Professor, Ph.D. Mochalova AV.*

*Russia, Belgorod*

*Belgorod state national research University*

**Abstract:** the article considers the basic problems of human potential in Russia at the present stage of development of society. Given the definition of the concept of human potential and its main characteristics. Options for reforming the system of education as the most important player of chelovecheskogo potential.

**Keywords:** human capital, education, human resources, intellectual resources.

Человеческий потенциал – главная движущая сила общественного прогресса. Он формируется на основе тесного влияния и взаимодействия внутренних и внешних факторов.

В числе этих факторов особое место отводится государству. Роль управления на всех уровнях в период изменения и реформ резко возрастает – как на общенациональном, так и на уровне отдельных организаций управления.

В связи с изложенным основная цель настоящей статьи – рассмотреть проблемы и перспективы человеческого потенциала в современном Российском обществе.

Человеческий потенциал является важнейшей частью национального богатства государства. Сегодня этот капитал представляет собой умение ставить сложные, рекордные цели и задачи, готовность к современным формам мобильности, мышление в геокультурных, геоэкономических и геополитических координатах, способность искусственного, проектного отношения к собственным перспективам. Однако в последнее время аналитики отмечают растущий дефицит данных человеческих качеств [1, с. 275].

Структура понятия человеческого потенциала включает два уровня: базовый, куда входят физическое, психическое, социальное здоровье, и деятельностный, включающий физиологический, психологический, интеллектуальный, социальный и культурный потенциалы [1, с. 278].

Таким образом, на современном этапе развития российского общества признается необходимость капиталовложений в «человеческие ресурсы». Цель данной политики – привлечение более качественного в профессиональном плане работника, создание условий для творческого и профессионального развития каждого сотрудника, что влечет за собой необходимость более полного использования знаний, навыков работников.

Руководители процветающих фирм зачастую повторяют, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Поэтому, прогнозирование экономического роста невозможно выпускать из виду состояние кадрового потенциала. Таким образом, необходимость в инициативности, предприимчивости, способности поиска новых решений в новых условиях, ставит задачу переориентации политики на расширенное воспроизводство кадрового потенциала в дополнение к простому воспроизводству кадрового резерва. [4, с. 137].

Подготовка кадров в РФ проходит как в Москве, так и в регионах. При этом необходимо четко отслеживать потребности как отдельных субъектов Федерации, так и общую потребность в определенных кадрах и не допускать дублирования отдельных направлений.

Сегодня для российских предприятий проблема человеческого потенциала весьма актуальна. Часто потери от ухода сотрудника начинают подсчитывать, когда возместить их уже нельзя. Это связано с тем, что сейчас, когда специалисты высокого уровня с каждым годом все чаще меняют свои рабочие места.

Считается, что интеллектуальными ресурсами, необходимыми для развития технологически ориентированной экономики, наша страна располагает. Причем в масштабах, достаточных не только для удвоения валового внутреннего продукта (ВВП), но и для достижения высоких экономических показателей. Необходимо одно – решительные действия правительства по переориентации экономики с сырьевой на инновационную модель развития. [2].

Но к сожалению, Россия до сих пор не переломила ситуацию и по-прежнему находится в группе стран с пониженным индексом развития человеческого потенциала. Поэтому зачастую приходится не столько организовывать рост, сколько противостоять спонтанному падению человеческого потенциала, особенно в ряде российских регионов.

Исследования показывают, что главными причинами не позволяющими человеческому потенциалу расти в необходимых масштабах являются прежде всего социально – психологические факторы [4, с. 140].

Важнейшим воспроизводителем человеческого потенциала в современном обществе должна стать система образования. [3, с. 43] Считается, что для этой проблемы необходимо:

1. Активизировать уже идущий в России процесс развития университетского образования, имея в виду повышение его качества и соответствия основным вызовам XXI века, а также требованиям интеграции с фундаментальной наукой на приоритетных направлениях развития научно-технологической революции.

2. Всемерно поддерживать и развивать инновационную ориентацию системы образования. При этом имеется в виду ее ориентация на проблемы и методы инновационной экономики и инновационной деятельности.

3. По образцу Китая ввести и широко использовать систему государственного кредитования студентов вузов, лицеев и колледжей. При этом в первую очередь должны учитываться государственные потребности и приоритеты страны в области подготовки и переподготовки кадров.

4. Система образования России должна рассматривать в качестве своей главной цели формирование высокодуховной и нравственной личности, воспитание человека, который знает и любит свою родину и служение ей считает основным долгом своей жизни [3, с. 45].

Таким образом, решение проблемы человеческого потенциала сегодня уже не гуманитарная задача, а основной вопрос выживания российской нации. Именно поэтому актуальность и важность данной проблемы особенно подчеркивается во многих современных исследованиях.

### **Литература**

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. М.: «Омега-Л», 2004. 847 с.

2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации // Российская газета. 2000. 29 сентября.

3. Колин К.К. О Концепции модернизации российского образования // *Alma mater* (Вестник высшей школы). 2002. – № 12. С. 43 – 49.

4. Шабанова М.М., Шамарова Г.М. Управление подготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих: Монография. Махачкала, 2007. 202 с.