10. *Шахбанова С.Р.* Налоговое консультирование как инструмент повышения налоговой культуры предпринимателей // Актуальные вопросы современной экономики. 2014. № 3. С. 243-247.

***Litvinova Svetlana Alexeevna*,** Candidate of economic sciences, associate professor of the department of taxation and accounting, South-Russia Institute of Management-branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St, Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: sv-lit@mail.ru
***Salnikova Nadezhda Vladimirovna*,** Graduate student of the Faculty of Economics, South-Russia Institute of Management-branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St, Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: nadiasalnikova@mail.ru

PROSPECTS OF TAX CONSULTING DEVELOPMENT IN RUSSIA

Abstract

The article discusses the question of the place of tax consulting in the economy. This paper analyzes the statistical data of the official website of the chamber of tax consultants. In addition, the work raises the question about the necessity of legislative regulation of such activities in Russia. The authors come to the conclusion that the tax significantly reduces the costs for businesses to "acquire knowledge" about the tax cuts.
Keywords: *taxes, consulting, tax advice, tax Advisor, Chamber of tax consultants.*

УДК 332.1 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-112-117

ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАХ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА*

Литвинцева Галина Павловна доктор экономических наук, профессор, Новосибирский государственный технический университет (630073, Россия, г. Новосибирск, пр. Карла Маркса, 20). E-mail: litvintseva-g@mail.ru

Бадмаева Валерия Геннадьевна магистрант, Новосибирский государственный технический университет (630073, Россия, г. Новосибирск, пр. Карла Маркса, 20). E-mail: lera.badmaeva@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены элементы и направления формирования человеческого капитала в регионе. Для оценки состояния человеческого капитала применен подход, основанный на индикаторном методе. В подходе использованы показатели, отражающие значимые характеристики способностей людей и созданных в регионе возможностей для их реализации. Сравнительный анализ оценок человеческого капитала в регионах Сибирского федерального округа позволил выявить регион-лидер – Новосибирская область и регион-аутсайдер – Забайкальский край. Рассмотрены существующие программы, связанные с формированием конкретных элементов человеческого капитала, применительно к Забайкальскому краю. Предложены основные направления развития человеческого капитала Забайкальского края.

Ключевые слова: *человеческий капитал, капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры, капитал мотивации, капитал творчества, капитал благонадежности, индикаторный подход, направления развития, регионы Сибири.*

В современных условиях основополагающим фактором развития является человек, его способности, компетенции, талант и экономическая продуктивность. Одной из базовых категорий науки и практики становится понятие «человеческий капитал», отражающее совокупность качеств, характеристик человека, определяющих его продуктивность, способность приносить выгоды и блага как себе лично, так и обществу [1].

Проблемы развития человеческого капитала (ЧК) имеются во многих регионах Российской Федерации, что обусловлено характерными для них социально-экономическими особенностями. Зачастую качество условий труда и уровень вознаграждения в промышленных и иннова-

* Результаты исследований получены в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России, проект 26.2024.2017/4.6.

ционных секторах оставляет желать лучшего [2]. Гипертрофированная роль энерго-сырьевого сектора и некоторых трансакционных отраслей обусловливает недостаточный уровень развития сфер, непосредственно связанных с накоплением ЧК (сфера образования, здравоохранения, культуры, науки и др.) [3].

Для исследования состояния человеческого капитала в Сибирском федеральном округе (СФО) воспользуемся индикаторным подходом. Он представляет дифференцированную характеристику человеческого капитала в разрезе отдельных компонентов, что важно с точки зрения исследования их роли в модернизации экономики региона.

Проведенный анализ существующих методик индикаторной оценки человеческого капитала регионов России, разработанных Г.А. Хмелевой [4], И.Н. Петрыкиной [5], И.А. Гурбан и А.Л. Мызиным [6] и др. позволяет прийти к выводу, что создать «идеальную» систему индикаторов человеческого капитала региона невозможно. Всегда можно дискутировать о более полном раскрытии того или иного его элемента на базе большего числа показателей, о соответствии используемого показателя сущности этого элемента, а также о достоверности тех или иных данных, которые предоставляет официальная статистика.

Учитывая высказанные соображения, предлагаются следующие элементы и индикаторы человеческого капитала, представленные в табл. 1 [7].

Таблица 1

Элементы и индикаторы оценки человеческого капитала региона

Элемент ЧК	*Приоритеты развития ЧК*	*Индикаторы ЧК*
Капитал здоровья	Сокращение потерь рабочего времени, снижение рисков вложений в человеческий капитал	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет
Капитал компетентности	Профессиональное обучение	Удельный вес работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых, процентов
Капитал культуры	Развитие информационной и инновационной культуры	Численность абонентских устройств для подвижной связи на 1 тыс. чел. населения, единиц
Капитал творчества	Продуцирование интеллектуальной собственности для обновления экономики	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в расчете на 100 тыс. чел. населения, чел.
Капитал мотивации	Развитие трудовой мобильности, заинтересованности в труде	Уровень безработицы, процентов
Капитал благонадежности	Минимизация отрицательного ЧК. Повышение ответственности, дисциплинированности	Число зарегистрированных преступлений на 100 тыс. чел. населения, единиц

В рамках предлагаемой методики предусматривается построение интегрального показателя методом аддитивной свертки, для чего необходима предварительная нормализация частных показателей. Для нормализации показателей используются соотношения, в зависимости от того, считается ли наилучшим минимальное или максимальное значение показателя:

– для показателей, характеризующих благоприятное воздействие

$$K^{H}_{i} = \frac{(Xi - Xmin)}{(Xmax - Xmin)}, \quad (1)$$

– для показателей, характеризующих негативное влияние:

$$K^{H}_{i} = \frac{(Xmax - Xi)}{(Xmax - Xmin)}, \quad (2)$$

где K^{H}_{i} – нормализованное значение *i* -того показателя;

Xmin – минимальное наблюдаемое значение *i* -того показателя;

Xmax – максимальное наблюдаемое значение *i* -того показателя.

Интегральная оценка ЧК определяется по формуле, предложенной в [7]:

$$H = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{m} (K_i^H)^2}{6}}, \quad (3)$$

где *m* – число показателей, включенных в анализ.

Полученная интегральная оценка позволяет адекватно отразить уровень развития и основные свойства человеческого капитала региона как территориальной социально-экономической системы с присущими ей чертами.

Рассмотрим интегральную оценку состояния человеческого капитала в регионах Сибирского федерального округа. График, иллюстрирующий достигнутое значение интегрального показателя состояния человеческого капитала в регионах СФО, представлен на рис. 1 (рассчитано на основе [8]).

Лучшие значения интегрального показателя достигнуты в Новосибирской, Омской и Томской области. Эти регионы традиционно считаются лидерами социально-экономического развития в Сибирском федеральном округе. Поэтому ведущие позиции этих субъектов РФ в развитии человеческого капитала вполне объяснимы. Аутсайдером среди регионов СФО является Забайкальский край.

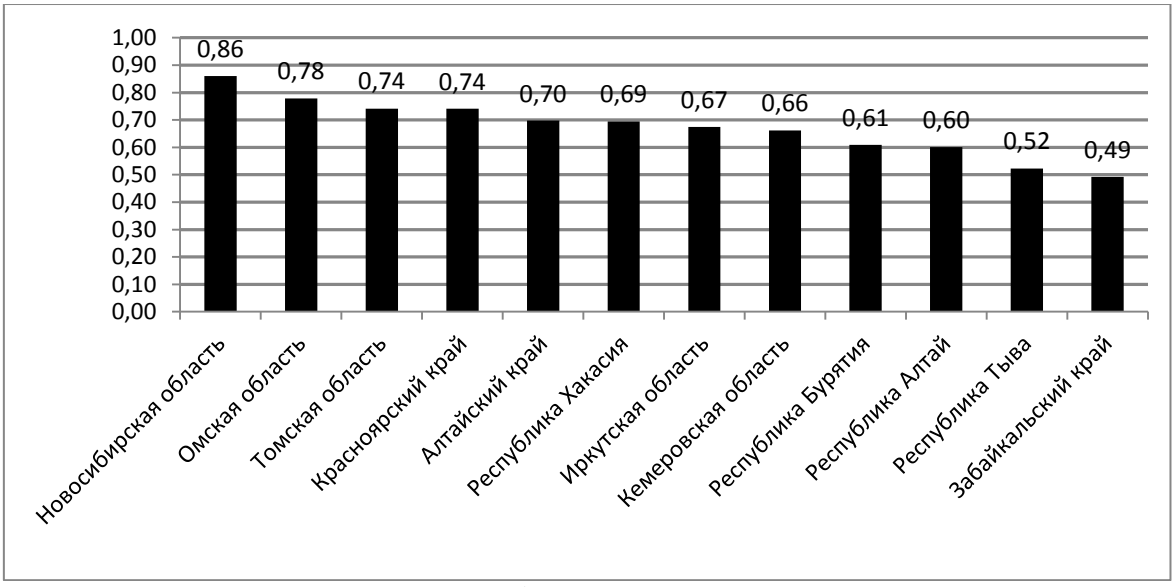


Рис. 1. Показатель интегральной оценки человеческого капитала в регионах Сибирского федерального округа в 2015 г.

Рассмотрим, какие из элементов человеческого капитала отстают от среднего значения по регионам СФО на примере Новосибирской области и Забайкальского края.

Таблица 2

Элементы человеческого капитала, отстающие от среднего значения по СФО

Регион	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	Удельный вес работников со средним специальным и высшим образованием в численности занятых, %	Численность абонентских устройств подвижной связи на 1 тыс. чел. населения, единиц	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел.	Уровень безработицы, %	Число зарегистриро-ванных преступлений на 100 тыс. чел. населения, единиц
Медиана	67,92	53,75	1483,05	2322,50	7,85	2261,50
Новосибирская область	70,9	57,0	1845,9	21621,0	6,9	1934,0
Забайкальский край	67,3	47,3	1421,2	495,0	10,4	3075,0

Из приведенных в табл. 2 данных можно увидеть, что Забайкальский край отстает от средних показателей Сибирского федерального округа по 4 индикаторам капитала. Новосибирская область явно опережает средние показатели. Учитывая данные результаты, необходимо разработать систему целей по развитию человеческого капитала региона-аутсайдера – Забайкальского края.

Сравнительный анализ регионов Сибирского федерального округа позволяет выделить основные проблемные моменты развития человеческого капитала Забайкальского края, такие как:

1) высокий уровень безработицы;
2) недостаточная численность персонала, занимающегося исследованиями и разработками;
3) высокий уровень преступности;
4) низкая доля работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых.

Рассмотрим существующие программы, связанные с формированием конкретных элементов человеческого капитала, применительно к Забайкальскому краю с учетом результатов проведенного ранее сравнительного анализа (табл. 3).

Таблица 3

Соотношение необходимых направлений формирования человеческого капитала с целями социально-экономического развития Забайкальского края

Потребность в развитии элементов ЧК	Необходимые направления формирования ЧК	Источник
Капитал здоровья	Строительство спортивных сооружений; Развитие системы здравоохранения	Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края «Здравоохранение»; Государственная программа «Развитие здравоохранения на 2014–2020 гг.»
Капитал компетентности	Активизация специфичной профессиональной подготовки и переподготовки кадров	Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края «Образование»; Государственная программа «Развитие образования на 2014–2020 гг.»
Капитал мотивации	Развитие трудовой мобильности, заинтересованности в труде	Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края «Развитие рынка труда и занятости»; Государственная программа «Содействие занятости населения в 2014–2020 гг.»
Капитал культуры	Формирование современной информационной и телекоммуникационной инфраструктуры	Государственная программа «Развитие информационного общества и формирование электронного правительства»
Капитал творчества	Государственная поддержка фундаментальных исследований	Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края «Инновационное развитие»
Капитал благонадежности	Программы, направленные на снижение уровня потребления алкоголя, наркотиков и других психоактивных веществ	Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края «Безопасность среды проживания»

В Забайкальском крае действует стратегия социально-экономического развития Забайкальского края до 2030 г., в ней отражены пять программ, направленных на развитие человеческого капитала [9]. Также в Забайкальском крае действует 31 государственная программа, их них 4 программы направленны на развитие элементов человеческого капитала [10]. Но содер-

жащиеся в них цели и задачи в ограниченной степени связаны с развитием ЧК. При этом основные проблемы функционирования человеческого капитала Забайкальского края практически не отражены в данных документах. Наиболее актуальным и необходимым представляется развитие в данном регионе капитала мотивации, капитала творчества, капитала благонадежности, а также капитала компетентности. В систематизированном виде предлагаемые направления развития элементов человеческого капитала Забайкальского края показаны в табл. 4.

Предлагаемые направления развития четырех составляющих человеческого капитала Забайкальского края отличаются от существующих тем, что учтены проблемные аспекты развития ЧК, выявленные в процессе сравнительного анализа индикаторов человеческого капитала Сибирского федерального округа. Сформулированные рекомендации могут быть применены для обоснования совершенствования региональных программ формирования человеческого капитала.

Таблица 4

Направления развития человеческого капитала Забайкальского края

1. Развитие капитала мотивации	2. Развитие капитала творчества	3. Развитие капитала благонадежности	4. Развитие капитала компетентности
Обеспечение занятости населения	Развитие деятельности исследовательских организаций	Снижение распространения алкогольных, наркотических, игровых и др. зависимостей	Развитие профессиональной переподготовки, повышения квалификации в организациях, на рабочих местах
Развитие системы профессионального образования	Поддержка деятельности научных и учебных организаций как исследовательских центров	Преодоление тенденции к маргинализации части жителей	Устранение диспропорции в образовательной системе в соответствии с потребностями рынка труда
Создание новых рабочих мест	Повышение продуктивности использования ЧК, функционирующего в сфере исследований и разработок	Снижение уровня преступности	
Развитие трудовой мобильности		Формирование позитивных трудовых ценностей	

Литература

1. *Корицкий А.В.* Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России. Новосибирск: Сибирский ун-т потребительской кооперации, 2010. 368 с.
2. *Литвинцева Г.П., Гахова Н.А.* Динамика трансакционного сектора экономики России: как учил Д. Норт // Journal of Institutional Studies. 2016. Т. 8, № 2. С. 38–50.
3. *Литвинцева Г.П., Кузьмина Е.В.* Оплата труда в инновационной деятельности и проблемы ее статистического учета // Вестник НГУЭУ. 2012. Т. 2. № 4. С. 54–66.
4. *Хмелева Г.А.* Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. Самара: Изд-во САГМУ, 2012. 168 с.
5. *Петрыкина И.Н.* Методический подход к оценке уровня развития человеческого капитала региона и его апробация // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. № 1. С. 22–28.
6. *Гурбан И.А., Мызин А.Л.* Теоретико-методологический подход к оценке состояния человеческого капитала регионов России // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 21–31.
7. *Шепелева Н.А., Акулова А.О.* Специфика развития человеческого капитала в индустриальном регионе // Вестник НГУЭУ. 2016. № 4. С. 253–262.
8. Регионы России. Социально-экономические показатели. [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B14_14p/Main.htm (дата обращения: 20.05.17).

9. Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края [Электронный ресурс] / Правительство Забайкальского края. Режим доступа: http://правительство.забайкальскийкрай.рф/deyatelnost_pravitelstva/Strategia.html (дата обращения: 23.05.2017).
10. Государственные программы Забайкальского [Электронный ресурс] / Правительство Забайкальского края. Режим доступа: http://правительство.забайкальскийкрай.рф/deyatelnost_pravitelstva/Strategia.html (дата обращения: 23.05.2017).

Litvintseva Galina Pavlovna, Doctor of Economic Science, Professor, Novosibirsk State Technical University (20, Karl Marx Avenue, Novosibirsk, 630073, Russian Federation). E-mail: litvintseva-g@mail.ru
Badmaeva Valeriya Gennadievna, Student of the master program, Novosibirsk State Technical University (20, Karl Marx Avenue, Novosibirsk, 630073, Russian Federation).
E-mail: lera.badmaeva@mail.ru

EVALUATION OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE REGIONS OF THE SIBERIAN FEDERAL DISTRICT

Abstract

The article examines the elements and directions of the formation of the human capital in the region. To assess the state of human capital, an approach based on the indicator method is applied. The approach uses indicators reflecting significant characteristics of people's abilities and the opportunities created in the region for their implementation. A comparative analysis of estimates of human capital in the regions of the Siberian Federal District made it possible to identify the leading region – Novosibirsk Region and the outsider region – the Trans-Baikal Territory. Existing programs related to the formation of specific elements of human capital, as applied to the Trans-Baikal Territory, are considered. The main directions of development of the human capital of the Trans-Baikal Territory are proposed.

Keywords: *human capital, education capital, health capital, culture capital, motivation capital, creativity capital, reliability capital, indicator approach, development directions, regions of Siberia.*

УДК 331.5 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-117-121

К ВОПРОСУ ОБ ИНТЕГРАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Миляева Лариса Григорьевна доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета, зав. кафедрой экономики предпринимательства, Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова (659305, Россия, Алтайский край, г. Бийск, ул. Трофимова, 27). E-mail: lgm17@mail.ru

Аннотация

В статье акцентирована социально-экономическая значимость адекватной диагностики ситуации на рынке труда; обозначены недостатки имеющихся подходов; предложена оригинальная методика социально-статистической оценки, нацеленная на выявление интегрального уровневого показателя.

Ключевые слова: *локальный рынок труда, социально-статистическая оценка, интегральный подход, методический инструментарий.*

Не секрет, что одним из индикаторов социально-экономической напряженности / благополучности в обществе выступает ситуация на рынке труда. На уровне муниципалитетов она фиксируется городскими службами занятости населения (СЗН) в форме типовой статистической отчетности, аккумулирующей ряд известных показателей, таких как: уровень регистрируемой безработицы, поло-возрастной и/или профессионально-квалификационный состав клиентов, коэффициент напряженности и т.д. Представляется, что основными недостатками отмеченного подхода выступают: 1) разобщенность анализируемых показателей, затрудняющая комплексную оценку ситуации (например, уровень безработицы может снижаться, а коэффициент напряженности расти и/или наоборот и т.д.); 2) отсутствие показателя, отражающего соци-