

способствовать развитию местного туризма и росту экспорта региональных туристических продуктов.

Самое главное, в дальнейшем образ латвийского туризма будет служить в качестве объединяющей идеи и общим элементом для мероприятий по созданию продуктов и маркетинга общественного и частного секторов, чтобы способствовать единой коммуникации отрасли на целевых рынках латвийского туризма.

Обобщая все вышесказанное можно четко отследить то, что две проанализированные концепции развития туризма не только необходимо правильно интерпретировать, но и правильно применять. Для России было бы полезным вначале проанализировать субъекты РФ с позиции теории К. Юнга, правильно сгруппировав их для выстраивания дальнейшей работы с ними по разработке государственной стратегии продвижения. После выявления региональных особенностей можно говорить о продвижении национального турпродукта, в том числе опираясь на теорию Ф. Котлера.

Список литературы

1. Маргарет Марк Герой и Бунгарь. Создание брендов с помощью архетипов / Марк Маргарет, Пирсон Кэрл. – Питер, 2005.
2. Официальный сайт Латвийского государственного агентства по развитию туризма. – Режим доступа: <http://www.tava.gov.lv>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
3. Филип Котлер Маркетинг мест: привлечение инвестиций, предприятий, жителей в города, коммуны, регионы и страны Европы / Котлер Филип, Асплунд Кристер, Рейн Ирвинг, Хайдер Дональд. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИРОСТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

О.П. Ходенкова
(Россия, Астрахань)

В статье исследуется влияние дополнительного профессионального и постградуального образования на прирост человеческого капитала профессорско-преподавательского состава. Рассматриваются некоторые индикаторы, которые участвуют в комплексной оценке влияния послевузовского образования на прирост человеческого капитала преподавателей с использованием бенчмаркинга.

Influence of additional professional and post-graduate educations on the growth of the human capital of the staff is investigated in the article. Some indicators which participate in a complex estimation of influence post-graduate educations on the growth of the human capital of staff with use benchmark are also considered there.

Ключевые слова: человеческий капитал, дополнительное профессиональное и постградуальное образование, профессорско-преподавательский состав, бенчмаркинг.

Key words: human capital, additional professional and post-graduate education, lectural staff, benchmark.

Человеческий капитал профессорско-преподавательского состава (далее ППС) целесообразно рассматривать как динамическую дефиницию. Трудность количественного измерения влияния дополнительного профессионального и постградуального образования (далее послевузовское образование) на прирост человеческого капитала ППС заключается именно в динамике процесса и влиянии разных показателей.

Комплексная оценка есть метод оценки, основанный на использовании комплексных показателей, характеризующих несколько свойств категории. Основным подходом при его реализации будет являться построение комплексного показателя. Одним из таких показателей может являться «Уровень прироста компетенций». Установлено, что послевузовское образование способствует накоплению человеческого капитала вузов посредством «образовательных скачков», результатом которых является приобретение новых и / или развитие имеющихся компетенций. На основе социологического опроса ППС ведущих вузов г. Астрахани были выявлены ключевые компетенции, которые формируются в системе послевузовского образования и до-

бавляют стоимость человеческому капиталу после «образовательного скачка» ППС. Использование метода экспертных оценок позволило определить и проранжировать ключевые компетенции преподавателей вузов. Полученные значения индикаторов по компетенциям как результатов влияния послевузовского образования входят в состав методики комплексной оценки влияния послевузовского образования на прирост ЧК вуза.

Эффективность использования полученных в процессе обучения в системе постградуального образования профессиональных качеств преподавателя предлагается оценивать с помощью модифицированного универсального критерия оценки – показателем Profitability Index (индекс выгодности – PI). Данный критерий так же может выступать одним из индикаторов в методике комплексной оценки. Данный показатель позволяет определить, в какой мере возрастает ценность организации как инвестора в расчете на 1 руб. инвестиций в послевузовское образование ППС:

$$PI = \left[\sum_{t=1}^n (CF_t / (1+r)^t) \right] / \sum_{t=1}^n ((C_0)_t / (1+r)^t) = \mathcal{E}_{\text{вых}} / B, \quad (1)$$

где $(C_0)_t$ – инвестиции в году t ; CF_t – денежные поступления вузу в году t , которые будут получены благодаря инвестициям; n – число лет, в течение которых используются знания, компетенции, полученные за счет инвестиций вуза; t – число лет, на которые распространяются затраты; $\mathcal{E}_{\text{вых}}$ – отдача капитала; B – затраты вуза.

Сумма инвестиций $(C_0)_t$ должна покрывать расходы на функционирование образовательной системы, работу системы послевузовского образования. В развернутом виде формула по определению необходимых инвестиций имеет вид:

$$(C_0)_t = \sum_{i=1}^{m_{\pi}} B_i^n + N_k \sum_{i=1}^{m_y} B_i^y, \quad (2)$$

где m_{π} – число компетенций, определяющих уровень подготовки преподавателя; m_y – число компетенций, используемых преподавателями в своей работе; B_i^n – затраты на реализацию одной образовательной программы в вузе (средневзвешенная стоимость); B_i^y – затраты на использование вузом компетенций (доплата за степень, почетное звание, расходы на научные командировки, среднемесячная заработная плата ППС); N_k – число слушателей, обученных за счет инвестиций вуза. Результаты оценки эффективности послевузовского образования вузов г. Астрахань, по результатам которого преподаватели приобрели новые профессиональные качества или усовершенствовали имеющиеся благодаря денежным вложениям вуза, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Эффективность послевузовского образования, направленного на развитие профессиональных качеств ППС в расчете на 1 руб. инвестиций вуза

$r = 0,15$	АГУ	АГТУ	АИСИ	МЭСИ	ВАГС	ЮРГИ
PI	0,62	0,3	0,23	0,27	0,25	0,1

Результаты показали, что по уровню PI лидирующую позицию занимает АГУ. На втором месте АГТУ. По логике вычислений следует, что при увеличении числа остепененных преподавателей в вузе индекс выгодности PI должен увеличиваться, так как растет число слушателей программ ДПО, в том числе за счет средств вуза, и повышается профессиональный уровень всего ППС вуза в результате обучения в аспирантуре и докторантуре и защиты диссертаций, что влияет на прирост доходов вуза, например, за счет участия данных педагогов в грантовой деятельности. ЮРГИ имеет самое низкое значение PI, несмотря на большее, по сравнению с ВАГС и МЭСИ, количество остепененных ППС.

Система показателей по оценке эффективности послевузовского образования обосновывает уровень денежных вложений вуза в реализацию дополнительных профессиональных и постградуальных образовательных программ для ППС с целью максимизации выгоды в рамках научно-образовательной деятельности от полученных преподавателями профессиональных качеств после «образовательных скачков». Следовательно, оптимальное значение индекса выгодности PI должно быть равно или больше 1.

На основании индикаторов, в числе которых индекс PI и «Уровень прироста компетенций», представляется возможным осуществлять исследования в области влияния послевузовского образования на формирование человеческого капитала ППС. За основу методики оценки взято сравнение величин социально-экономических индикаторов при помощи концепции бенчмаркинга (сравнение при помощи реперных точек), произведена оценка величины отставания или опережения по разным индикаторам деятельности вузов по сравнению с смоделированными значениями, считающимися как идеальные.

Методика оценки выполняется по следующему алгоритму: 1) выбирается набор величин одного индикатора и им присваиваются обозначения: a_{ij} – величина i -го индикатора j – вуза; 2) производится количественная оценка выбранного набора, с целью определения реперной точки в виде максимальной (лидирующей) величины в нем: $\max_j a_{ij}$, где i – номер индикатора, j – номер вуза; 3) вычисляется единичный относительный (безразмерный) показатель по данному индикатору, путем деления его на соответствующую реперную точку: $\frac{a_{ij}}{\max_j a_{ij}}$, где i – номер индикатора, j – номер вуза. Таким образом, единичный показатель «отставания» может находиться в интервале от 0 до 1. Чем ближе такой показатель к 1, тем ближе исследуемое учебное учреждение к лидеру; 4) выполняются вычисления по п. 1–3 для каждого индикатора; 5) оценивается влияние послевузовского образование на прирост человеческого капитала в виде обобщенного показателя, рассчитанного как среднее арифметическое значений единичных показателей «отставания»:

$$K_j = \frac{\sum_{i=1}^m \frac{a_{ij}}{\max_j a_{ij}}}{m}, \quad (3)$$

где K_j – обобщенный показатель (далее общий эффект влияния индикаторов на ЧК ППС); j – порядковый номер вуза ($i = 1, 2, 3, \dots, n$), n – количество вузов; $\max_j a_{ij}$ – максимальная величина i -го индикатора j -го вуза; i – порядковый номер индикатора ($i = 1, 2, 3, \dots, m$), m – количество индикаторов; a_{ij} – величина i -го индикатора j -го вуза.

Значения комплексного показателя K_j представлены в табл. 2.

Таблица 2

Расчетные значения комплексного показателя K_j ППС вузов

Вузы	АГУ	АГТУ	АИСИ	МЭСИ	ВАГС	ЮРГИ
Комплексный показатель K_j	0,99	0,779	0,253	0,2	0,155	0,29

На основании полученных значений K_j построен график, на котором заданы мин границы, которые характеризуют вуз и ниже которого его показатель K_j опускаться не должен (рис. 1).

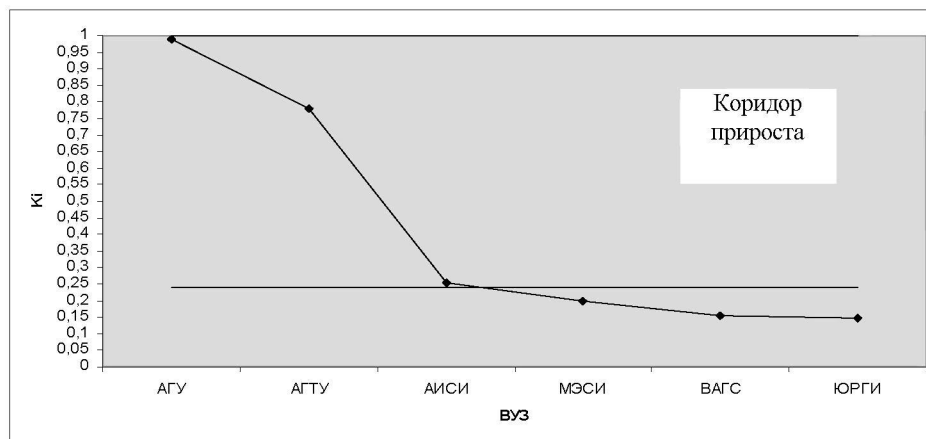


Рис. 1. Эффект влияния индикаторов на человеческий капитал ППС некоторых вузов г. Астрахани

Минимальный порог данного коридора определен как среднеарифметическая сумма обобщенных показателей K_j , которые были дополнительно пересчитаны с заменой нуле-

вых значений индикаторов по каждому вузу на $\frac{1}{2}$ величину аналогичных индикаторов ведущего вуза, в нашем случае – АГУ. Согласно расчетам, уровень минимального порога составил 0,294, максимальный – 0,99, что соответствует значению вуза-лидера.

На рис. 1 наглядно видно, что 4 из 6 вузов находятся за пределами построенного коридора, что свидетельствует о низком влиянии послевузовского образования ППС на прирост ЧК этих вузов. Наиболее существенное влияние выявлено в АГУ и АГТУ.

В качестве анализа предложенной авторской методики комплексной оценки влияния ДПО и постградуального образования на прирост человеческого капитала ППС вузов, делается попытка адаптации методики по расчету ИРЧП ПРООН на вуз.

Каждый показатель (индекс) рассчитывается по формулам вида:

$$I = (D_{\phi} - D_{\min}) / (D_{\max} - D_{\min}); \quad (4)$$

где I – индекс данного вида; D_{ϕ} – фактическое значение показателя; D_{\min} – значение показателя, принятое как минимальное; D_{\max} – значение показателя, принятое как максимальное.

Индекс ожидаемой продолжительности трудовой деятельности рассчитывался следующим образом. Максимальная продолжительность трудовой деятельности приравнивается к средней продолжительности жизни в России на 2010 г. Минимальная принимается за один учебный год. Таким образом, были приняты значения: максимум 69 лет, минимум – 1 год преподавательской работы.

На основе полученной совокупности подсчитанных индексов (индекс уровня образования ($I_{\text{образования}}$)¹ (за уровень грамотности ППС целесообразно принять аттестацию педагогов как определенный уровень грамотности – ППС с защищенной кандидатской диссертацией, то есть штатную численность кандидатов наук) Индекс ожидаемой продолжительной трудовой деятельности ($I_{\text{пр.тр.д.}}$) и индекс среднемесячной заработной платы преподавателя ($I_{\text{ср.мес. з.п.}}$) рассчитывается для оценки развития человеческого капитала вуза. Все показатели индекса объединены в табл. 3.

Таблица 3

Сводная таблица индекса развития человеческого потенциала ППС вузов

Вузы	АГУ	АГТУ	АИСИ	МЭСИ	ВАГС	ЮРГИ
Индекс ($I_{\text{чп ппс}}$)	0,99	0,85	0,26	0,27	0,31	0,29

Согласно табл. 3 выявлены три лидирующих вуза: АГУ, АГТУ и ВАГС, имея значения соответственно 0,99, 0,85, 0,31. Значителен отрыв между ведущими вузами города (АГУ и АГТУ) и остальными объектами исследования. Последнюю позицию в данном рейтинге занимает АИСИ со значением 0,26.

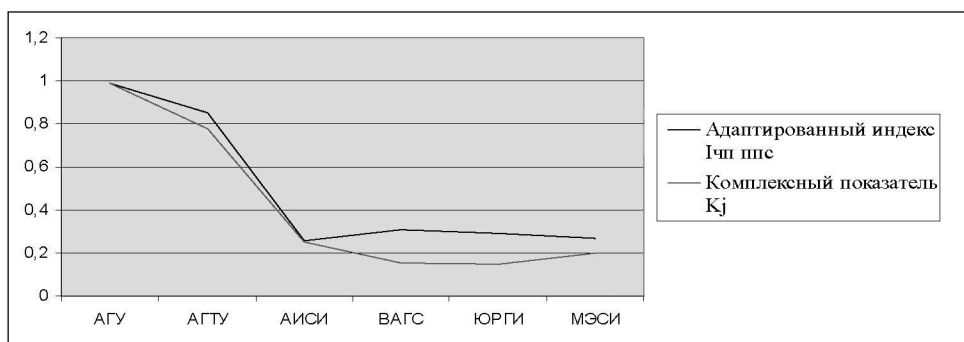


Рис. 2. Соотношение комплексного показателя K_j и адаптированного индекса $I_{\text{чп ппс}}$

Представленные числовые значения фактического уровня человеческого капитала ППС вузов претерпевают сравнение со значениями комплексного показателя,

¹ Индекс уровня образования рассчитывается как средневзвешенная величина из трех индексов, характеризующих: уровень грамотности (постградуальное образование) (вес 1/3); уровень грамотности (ПК, ПП, стажировки) (вес 1/3); доля ППС, получивших степень кандидата наук до 35 лет (вес 1/3).

количественно отражающего влияние ДПО и постградуального образования на прирост человеческого капитала ППС.

Показатель индекса развития человеческого капитала $I_{\text{ИРЧП}}$, рассчитанный при помощи адаптации методики ПРООН подсчета ИРЧП, незначительно отличается от обобщенного показателя K_j , рассчитанного по предложенной автором методике. На рис. 2 отражено соотношение значений высчитанных показателей.

Кривые графика показателей всех вузов приближаются друг к другу. Совпадение происходит в точке, соответствующей значению АГУ. Максимально приближена кривая к точке, соответствующей значению АИСИ. Кривые графика показателей таких вузов как ВАГС и ЮРГИ с большим допущением расположены параллельно. Согласно рис. 2 целесообразно говорить о верном направлении научного исследования и научной обоснованности предложенной авторской методики.

Список литературы

1. Итоги работы университета за 2009 г. Отчетный доклад на заседании ученого совета университета. Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Астраханский государственный технический университет» : информац. мат.-лы. – Астрахань : Издательский дом АГТУ.
2. Научно-исследовательская деятельность университета в 2009 г. : информац. мат.-лы. – Астрахань : Издательский дом «Астраханский университет», 2010. – 112 с.

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ (ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ОБЗОР ЗА 5 ЛЕТ)

М.В. Коломейко
(Россия, Астрахань)

В статье рассматривается степень развития активности рыночных отношений в Астраханской области. Делается акцент на сферу труда, занятости, особенностей формирования трудовых ресурсов в области. Приводится статистический анализ состояния рынка труда в Астраханской области, а также мероприятия, направленные на улучшение ситуации на рынке труда.

This article discusses the degree of market relations activity in the Astrakhan region. Emphasis is made on employment and characteristics of the formation of human resources in the region. We present a statistical analysis of labor market conditions in the Astrakhan region, as well as activities aimed at improving the situation at the labor market.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, население, социально-экономическое положение Астраханской области, проблемы, мониторинг.

Key words: labor market, employment, unemployment, population, socio-economic situation in the Astrakhan region, problems, monitoring.

Степень развития рыночных отношений, активность государства в регулировании социально-трудовых отношений определяет динамику развития национального рынка труда в любой стране. Очевидно, что специфика развития конкретной страны накладывает отпечаток на процессы формирования и функционирования рынка труда. Рынок труда – это совокупность экономических отношений по поводу купли-продажи специфического товара – рабочей силы [6, с. 389]. На рынке труда формируются спрос, предложение и цена на рабочую силу и, следовательно, на трудовые услуги. Конъюнктура рынка труда характеризуется соотношением между свободными рабочими местами и незанятыми и ищущими работу трудовыми ресурсами. Вместе с другими видами рынка труда образует экономическую систему рыночного механизма.

Фундаментальную основу создания долгосрочных уникальных преимуществ составляют человеческие ресурсы, то есть люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, творческие и инновационные способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны. Определяющую роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отноше-