

*Г. Р. Гибадатова*

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СФЕРЫ УСЛУГ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

*Работа представлена кафедрой менеджмента и маркетинга  
филиала Всероссийского заочного финансово-экономического института в г. Уфе.  
Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Ю. Ю. Черкасова*

**В статье раскрывается сущность человеческого потенциала как важнейшего ресурса развития сферы услуг. Автор рассматривает проблемы эффективного использования человеческого потенциала в условиях возрастания роли сферы услуг в региональной экономике.**

**The article reveals the essence of human potential as one of the most important sources of the service industry development. The author investigates the matter of effective use of human potential in times of increasing role of the service industry in the regional economics.**

Важнейшей особенностью мирового развития в последние десятилетия стал опережающий рост сферы услуг, темп роста которых значительно превысил темпы роста самого ВВП. К концу XX в. доля услуг в ВВП США достигла 69,3%, Великобритании – 70,3%, Японии – 68,8%, а занятость в этой перспективной сфере экономики составила соответственно в США – 77,4%, Великобритании – 71,7%, Японии – 59%<sup>1</sup>. В Республике Башкортостан доля услуг в ВРП в 2006 г. составила лишь 28,7% при занятости в сфере услуг 51,8% экономически активного населения. Сравнивая соотношение занятых в сфере услуг и доли услуг в ВВП в развитых странах и аналогичное соотношение в республике сразу напрашивается вывод о неэффективном использовании человеческих ресурсов в сфере услуг региона.

Третичный сектор экономики обладает особой социально-экономической значимостью. Его развитие тесно связано с уровнем и качеством жизни населения, с расширением возможностей потребительского выбора, воздействует на скорость адаптации экономики к технологическим переменам. Сфера услуг занимает особое место в структурном преобразовании экономики, способствуя достижению ее равновесного макроэкономического состояния.

Человеческий потенциал играет первостепенную роль в долгосрочном развитии сферы услуг. Это связано с тем, что экономическая форма услуги отличается от экономической формы товара характером прямой связи агентов обмена, их экономические отношения реализуются не через отношения вещей как в товарном обмене, а непосредственно через отношения людей<sup>2</sup>, поэтому именно характеристики человеческого потенциала определяют способность сервисной организации развиваться, вне-

дрять инновации, приобретать конкурентные преимущества.

Формирование конкурентоспособного человеческого потенциала сферы услуг должно стать исходным направлением при выработке механизма воздействия на стратегическое развитие отрасли, приведение ее в соответствие новым социально-экономическим реалиям.

Понятие «человеческий потенциал» является результатом эволюции таких понятий, как «трудовой потенциал» и «рабочая сила». Термин «человеческий потенциал», в отличие от предыдущих понятий, фокусирует внимание на человеческом факторе, важности личностных качеств, что соответствует потребностям развития современной экономики. Происходящие в последние десятилетия изменения в отечественной экономике обусловили необходимость поиска новых подходов к обозначению возрастающей роли личности в системе производительных сил. По этой причине в научной литературе появилась новая экономическая категория – «человеческий потенциал».

Следуя логике современных тенденций, мы определяем человеческий потенциал как способность к постоянному развитию и всеобъемлющей развивающей деятельности, возникающую в результате интеграции всего спектра возможностей работников (интеллектуальных, социальных, психико-физиологических и т. д.) и проявляющуюся при определенных условиях.

Специфичность структуры капиталоемкости сферы услуг с преобладанием человеческого капитала является очередным доказательством важности человеческого потенциала в развитии исследуемой сферы экономики.

За последние годы наметилась тенденция увеличения доли занятых в сфере услуг. Но в 2006 г. доля занятых в сфере услуг сократи-

лась по сравнению с 2005 г. на 3,5%, что связано с сокращением численности работающих в сфере услуг по ремонту автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования.

Об особенностях и тенденциях развития человеческого потенциала сферы услуг можно судить по уровню текучести кадров. Трудовые коллективы сферы услуг не стабильны. Интенсивное движение работников является признаком низкого уровня

привлекательности отрасли для трудовых ресурсов. Возможности эффективного использования человеческого потенциала в условиях, когда 53,6% работников выбывает ежегодно, как это произошло, например, в 2006 г. в гостиничном и ресторанном бизнесе, очень ограничены. Мобильность населения не является особенностью российского менталитета, и высокая текучесть кадров – это следствие тяжелых, непривлекательных условий труда.

Таблица 1  
Выбытие работников предприятий сферы платных услуг по собственному желанию в 2006 г.<sup>3</sup>

Вид услуг	Выбыло в течение года всего, тыс. чел.	В том числе по собственному желанию	
		тыс. чел.	в % ко всего выбывшим
Оптовая и розничная торговля; ремонт техники и предметов личного пользования	19,2	18,6	96,9
Гостиницы и рестораны	4,0	4,0	100,0
Транспорт и связь	29,7	23,4	78,8
Финансовая деятельность	5,6	2,3	41,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	38,2	26,9	70,4
Всего	96,7	75,2	77,8

Приведенные в табл. 1 данные показывают, что основная доля выбывших в течение 2006 г. уволились по собственному желанию. Исключение составляет финансовая деятельность – сфера услуг, где заработная плата значительно превышает среднереспубликанский уровень.

Уровень заработной платы в сфере услуг меньше среднереспубликанского (табл. 2), что делает отрасль менее привлекательной для работников в условиях неудовлетворенности базовых потребностей.

Высокий уровень текучести кадров и низкий уровень заработной платы являются

Таблица 2  
Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников сферы услуг

Вид услуг	Среднемесячная номинальная заработная плата работников, руб.			В % к среднереспубликанскому уровню		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Оптовая и розничная торговля; ремонт техники и предметов личного пользования	3467,3	4824,0	9369,8	64,3	73,0	108,5
Гостиницы и рестораны	3239,7	4234,6	5312,8	60,1	64,0	61,5
Транспорт и связь	7777,8	9286,7	10989,9	144,3	140,5	127,3
Финансовая деятельность	13823,9	15459,3	18262,9	256,5	233,8	211,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6208,4	7516,9	8359,2	115,2	113,7	96,8
Образование	3248,4	4018,7	5107,3	60,3	60,8	59,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3639,1	4526,9	6094,5	67,5	68,5	70,6
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4108,5	5174,6	6288,6	76,2	78,3	72,8

ся признаками того, что в настоящее время предпосылки для полноценного, эффективно-го использования человеческого потенциала сферы услуг еще не сформированы. Уровень заработной платы влияет на структуру потребления работников, что, в свою очередь, влияет на развитие человека. В условиях, когда на практике реализуются идеи «экономически дешевого работника» и «экономически эффективного населения» возможности для интенсификации использования человеческого потенциала очень ограничены.

Человеческий потенциал является емким понятием, включающим такие подсистемы, как личностный, коммуникацион-

ный, творческий, психофизический «субпотенциалы». И с целью повышения эффективности использования человеческого потенциала сферы услуг важно активизировать все его элементы, так как именно в сфере услуг значимость личностных, коммуникационных и творческих факторов неизменно возрастает в силу интерактивного характера предоставления услуг. Но неудовлетворенность базовых потребностей работников сферы услуг и, как следствие, нереализованность человеческого потенциала являются основными экономическими факторами, тормозящими процесс интенсивного развития сферы услуг.

### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / Под ред. И. С. Королева. М.: ИМЭМО РАН, 2003. С. 517–538.

<sup>2</sup> Клинич Л. М. Сфера услуг: закономерности и тенденции развития // Экономика и управление. 2006. № 4. С. 54–61.

<sup>3</sup> Труд и занятость в Республике Башкортостан: Статистический сборник/ территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Уфа, 2006. С. 66.