

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ  
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ:  
ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ-2017**

*Материалы международной научно-практической конференции*

*8 февраля 2017 г.*

**ТОМ 2**

Тюмень  
ТИУ  
2017

УДК 330.3 (470+571)  
ББК 65.011  
С 568

*Редакционная коллегия:*

*доктор социологических наук, профессор, и.о. заведующего кафедрой  
Экономики и организации производства ФГБОУ ВО  
«Тюменский индустриальный университет»  
С. Г. Симонов (ответственный редактор);  
кандидат экономических наук, доцент, руководитель Территориального  
органа Федеральной службы государственной статистики  
по Тюменской области Н. Ф. Менова;  
доктор социологических наук, профессор экономики Инновационного  
Евразийского университета Министерства образования и науки  
Республики Казахстан В. П. Шеломенцева*

*Технические редакторы:*

кандидат экономических наук, доцент Е. В. Курушина  
кандидат экономических наук Н. С. Кулакова  
кандидат технических наук, доцент Н. П. Шевелева  
кандидат экономических наук Т. М. Важенина  
кандидат экономических наук, доцент Т. Л. Вейнбендер  
кандидат технических наук, доцент Н. В. Зонина  
кандидат экономических наук О. Е. Мезенцева  
кандидат социологических наук, доцент И. В. Дружинина  
кандидат философских наук, доцент О. В. Тарасова  
кандидат технических наук, доцент Т. Л. Краснова

С 568 Современные тренды российской экономики: вызовы времени – 2017 : материалы международной научно-практической конференции. / ТИУ; отв. ред. С. Г. Симонов. – Тюмень : ТИУ, 2017.

Том II. – 453 с.

ISBN 978-5-9961-1427-6 (общ.)

ISBN 978-5-9961-1429-0 (т. 2)

Во втором томе материалов конференции представлены работы по направлениям: «Инвестиционный климат региона и развитие международного бизнеса», «Человеческий капитал как фактор инновационного развития».

Издание предназначено для научных, социально-гуманитарных и инженерно-технических работников, а также преподавателей, аспирантов, студентов технических и гуманитарных вузов и для широкого круга заинтересованных читателей.

УДК 330.3 (470+571)  
ББК 65.011

ISBN 978-5-9961-1427-6 (общ.)  
ISBN 978-5-9961-1429-0 (т. 2)

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет», 2017

<i>Шаповалова Е.Н., Тома Ж.В.</i> ЛИЧНОСТЬ ТРЕНЕРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СПОРТА.....	438
<i>Шилова Н.Н., Ботнарь О.В.</i> МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	440
<i>Штагер О.А., Левчук Е.В.</i> ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	443
<i>Штагер О.А., Михонова Е.О.</i> КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	446
<i>Щербелева В.А.</i> ВЛИЯНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА НА РЕГИОНАЛЬНОЕ ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ.....	449

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

#### **Список использованных источников**

1. Милохина, И. В. особенности количественной оценки кадрового потенциала предприятия [Текст] // Альманах современной науки и образования. Тамбов. – 2016. – № 4. – С. 76-80.
2. Шилова Н.Н., Костырева Д.А Кадровый потенциал организации как экономический объект управления (тезисы доклада)// Вузовская наука: актуальные проблемы и новые технологии подготовки специалистов в области экономики, менеджмента, маркетинга и права» / под ред. М.Л. Белоножко. – Вып.10. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012.
3. Vesnin N.R. Practical personnel management. М.: "Jurist", 2003.
4. Кузьмин, М. А. Методические подходы к оценке кадрового потенциала: общий обзор // Экономика и управление. – № 5. – 2011. – С.251-255.

УДК 331.108

*Штагер Ольга Анатольевна, ст. преподаватель  
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

*Левчук Елена Владимировна, студент  
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

***Аннотация:** в статье рассматривается сущность человеческого капитала с позиции гендерных особенностей, показатели анализа человеческого потенциала с учетом гендерного фактора.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, гендерные особенности, социально-трудовые отношения, эффективность, развитие, показатель.*

В современный период развития социально-трудовых отношений гендерные особенности оказывают значимое влияние на формирование человеческого капитала и являются объектом изучения на протяжении длительного времени с позиции разных исторических эпох. Изучение гендерных аспектов человеческого капитала является дискуссионной проблемой с наличием многообразных противоречивых консеквент.

Классический подход к квинтэссенции человеческого капитала заключается в совокупности компетенций, которые используются для удовлетворения потребностей в процессе жизнедеятельности индивидами и способствующие повышению производительности труда, а как следствие, и прибыли субъектов хозяйственной деятельности.

За счет приобретения и использования уникальных знаний, опыта, способностей работников, и их способностей к применению инновационных подходов, предприятия повышают свою конкурентоспособность. Однако именно человеческий капитал обладает способностью к самостоятельному развитию и улучшению имеющихся ценных характеристик.

Исследование человеческого капитала предполагает необходимость учета такого фактора, как гендерная принадлежность, который препятствует становлению эффективной системы распределения и оптимизации человеческих ресурсов. Неравенство возможностей отдельных индивидов приводит к увеличению издержек управления и снижению производительности труда.

Анализ гендерных групп показывает, что основой гендерного неравенства и дискриминации являются неравноценное положение мужчин и женщин в процессе участия в социально-трудовой сфере.

Применяемый во всем мире индекс человеческого развития (Human Development Index, HDI) учитывает основные характеристики человеческого потенциала, такие как уровень продолжительности жизни, образованности и грамотности, а также уровень жизни.

Нивелирование значений индексов вызвало необходимость разработки специфического показателя, который учитывает гендерный фактор. Индекс развития с учетом гендерного фактора (Gender Development Index, GDI) учитывает указанные выше показатели, но они корректируются с учетом гендерного неравенства между полами.

Например, фактические показатели средней продолжительности жизни для разных полов, соотносимые с максимальным значением, рассчитываются отдельно и затем объединяются с учетом фактора гендерной справедливости, так как продолжительность жизни женщин выше, чем у мужчин.

Показатель расширения возможностей женщин (Gender Empowerment Measure, GEM) характеризует участие трудовых ресурсов женского пола в экономической, политической и производственных сферах деятельности и определяет степень их участия в процессе принятия решений.

Индекс гендерного разрыва (Global Gender Gap Index, GGGI) предназначен для определения гендерных различий в доступе к ресурсам и возможностям в разных странах мира. Показатель используется государствами, которые стремятся к сокращению гендерного неравенства.

Индекс гендерного разрыва оценивается по четырем критическим областям и 14 показателям неравенства между мужчинами и женщинами.

Таблица - Составляющие построения индекса гендерного неравенства\*

Область оценки	Показатель	Источник
Экономическая деятельность (активность)	Соотношение уровня занятости мужчин и женщин	Данные по заработной плате, уровню участия и доступа к высококвалифицированной занятости
	Соотношение оплаты мужчин и женщин за равный труд	
	Соотношение женской и мужской зарплаты	
	Соотношение мужчин и женщин в составе законодателей, ответственных работников, руководителей	
	Соотношение мужчин и женщин среди специалистов	
Образование	Соотношение уровня грамотности мужчин и женщин	Данные по доступности базового и высшего образования
	Соотношение охвата мужчин и женщин начальным образованием	
	Соотношение охвата средним образованием	
	Соотношение охвата высшим образованием	
Участие в политике	Соотношение полов в парламенте	Данные по представительству в руководящих органах
	Соотношение полов на министерских должностях	
	Число лет нахождения женщин во главе государства (за последние 50 лет)	
Здоровье и продолжительность жизни	Соотношение продолжительности здоровой жизни мужчин и женщин	Данные по соотношению ожидаемой продолжительности жизни и численному соотношению полов
	Соотношение полов при рождении	

\*Примечание: авторская разработка на основе источника [1].

Таким образом, гендерные особенности человеческого капитала в аспекте гендерного равенства являются важным направлением государственной политики и становлении социальной справедливости в вопросах оплаты труда, социальной обеспеченности, здравоохранения, уровня образованности, моральных и эстетических норм. Разработка мероприятий с учетом гендерных особенностей позволит выработать устойчивые тенденции к развитию рынка труда, так как гендерное неравенство замедляет развитие общества, и оказывает негативные последствия на экономическое развитие государства.

#### Список использованных источников

1. Всемирный рейтинг равноправия полов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0321/reprod01.php>. – Загл. с экрана.