

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s1 / 2023, Vol. 15, Iss. s1 <https://esj.today/issue-s1-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/52FAVN123.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Аббасов, А. Я. Особенности формирования и использования человеческого капитала в России / А. Я. Аббасов // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s1. — URL: <https://esj.today/PDF/52FAVN123.pdf>

**For citation:**

Abbasov A.Ya. Features of the formation and use of human capital in Russia. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s1): 52FAVN123. Available at: <https://esj.today/PDF/52FAVN123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 316

**Аббасов Аббас Яшар оглы**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
«Финансовый» факультет  
E-mail: Abbasov-20@mail.ru

*Научный руководитель:* **Кохова Ирина Владимировна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала  
Кандидат экономических наук  
E-mail: kokhova-ira57@yandex.ru

## Особенности формирования и использования человеческого капитала в России

**Аннотация.** Автор научной публикации исследует человеческий потенциал в российском контексте. Автором были изучены определения, которые давались экономистами понятию человеческий капитал и дано обобщающее определение, выведенное на их основе. Также автор выявил отличительные черты человеческого капитала, в том числе: его неотъемлемость от индивида, минимальная ликвидность данного фактора; длительный характер формирования и изменения стоимости человеческого капитала; долгосрочный характер отдачи инвестиций в человеческий капитал здоровья и образования; физический износ и моральное устаревание. В связи с чем автором был сделан вывод о необходимости тщательного исследования понятия человеческого капитала для расширения возможностей его применения. Автор изучил состояние и структуру фактора человеческого капитала в России. В результате решения данной задачи была выявлена тенденция к небольшому, но стабильному росту расходов на здравоохранение и образование, несмотря на снижение доли расходов федерального бюджета, так как большую часть инвестиций на социальные сферы в настоящее время направляют внебюджетные фонды. Также отмечается сложность оценки отдачи от инвестиций в образование в связи с высоким уровнем влияния на квалификацию работника непрерывного неформального обучения. Автором также предпринята попытка проанализировать человеческое воздействие на уровень социально-экономического развития и национальную экономику. Автором было отмечено, что значимость развития человеческого капитала подчеркивается на государственном уровне, при этом неразвитость отдельных институтов формирования человеческого капитала вызывает отток данного фактора за границу и между регионами.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; социальный институт; государственный бюджет; инвестиции; здравоохранение; образование; социальная политика

## Введение

В ряде стран благодаря использованию человеческого капитала создается до 70–80 % национального богатства. Не случайно в современном мире образование признают элементом стратегии экономического развития, а интеллект людей считают одним из средств производства.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в условиях современной конкурентной и развивающейся экономики особое значение принимают знания, навыки, умения, квалификация работников — иными словами, человеческий капитал, который оказывает наибольшее влияние на экономическое развитие хозяйствующих субъектов.

Цель работы состоит в выявлении особенностей фактора человеческого капитала в российских реалиях и выделении перспективных направлений использования данного капитала в России.

Объектом научного исследования является человеческий капитал.

Предметом исследования является процесс и особенности формирования человеческого капитала в российских реалиях.

## 1. Методы и материалы

При написании данной работы были использованы такие методы, как анализ, синтез, анализ документов и научных статей, сравнительный анализ и анализ вторичных данных.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- изучить историю формирования понятия «человеческий капитал» и дать его определение;
- проанализировать человеческое воздействие на уровень социально-экономического развития и национальную экономику;
- сформулировать предложения по интеграции человеческого капитала в развитие национальной экономики.

Исследование базируется преимущественно на российских исследователях: экономистов и социологов, изучавших феномен человеческого капитала, а также на отчетных документах государственных органов, как Министерство Финансов.

Человеческий капитал (сущность и понятие) изучали такие ученые, как Ширинкина Е.В. [1], Арнаут М.Н. [2], Харченко Е.В., Окунькова Е.А. [3].

Процесс формирования человеческого капитала изучали Амирова Д.Р. [4], Закирова А.Р., Закиров А.М. [5], Захарова Т.И., Соколова Е.В. [6].

Инвестирование в человеческий капитал рассматривали Михайлов А.Б., Муниров Д.Э. [7], Ильясова К.Х., Аслаханова С.А. [8], Губанова Е.В., Гришковская Ю.Н. [9].

## 2. Результаты и обсуждения

Человеческий капитал понимается автором как фактор национальной безопасности, складывается из врождённых и приобретённых характеристик, навыков, умений, знаний, способностей людей, которые могут быть эффективно использованы в общественно-экономических процессах государства в целях обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

Особенностями и отличиями фактора человеческого капитала от физического капитала являются:

- неотъемлемость от каждого конкретного индивида;
- частичная (минимальная) ликвидность данного фактора, что следует из неотъемлемости знаний, навыков, умений, способностей, опыта, характеристик и так далее;
- формирование и изменение стоимости человеческого капитала на протяжении всей жизни носителя;
- длительный характер инвестиций в человеческий капитал здоровья и образования;
- физический износ и моральное устаревание.

Важно отметить ошибочность убеждения, что человеческий капитал формируется только в процессе обучения или работы. В данное понятие входят также социальные связи индивидов, состояние их здоровья, мотивация как элемент, необходимый для завершения характера воспроизводства, культура, доход.

Таким образом, следует выделить формальные и неформальные социальные институты, принимающие участие в формировании человеческого капитала, которые представлены в таблице 1.

По данным этой таблицы можно сделать вывод, что неформальные институты часто имеют настолько широкое влияние, что каждый из них затрагивает практически все формы человеческого капитала, в то время, как формальные институты отличаются более узконаправленным влиянием.

Что касается инвестиций, чаще всего речь идёт об инвестировании в образование, реже — в здравоохранение, также возможны финансовые вложения в целях лоббирования интересов определенных лиц в политике, что также оказывает влияние на человеческий капитал через нормативно-правовые акты, принимаемые в результате таких действий [10].

**Таблица 1**

**Институты, участвующие в формировании человеческого капитала**

Фонды человеческого капитала / Классификация институтов	Формальные	Неформальные
Фонд здоровья	Семья, учреждения здравоохранения и санаторно-курортные, а также профилактические учреждения; нормативно-правовые акты (НПА) о здравоохранении; политика государства и органов местного самоуправления в области здравоохранения	Социальное окружение; образ жизни; религия; досуг и отдых
Интеллектуальный фонд	Семья; образовательные учреждения (дошкольное, школьное, специальное, высшее, дополнительное и др.); государственные стандарты в области образования; НПА в области образования; наука	Социальное окружение; досуг и отдых; культура; идеология
Фонд мотивации	Семья; социальное обеспечение; пенсионный фонд; программы социальной поддержки; программы стимулирования предпринимательства; НПА о минимальном размере оплаты труда	Социальное окружение; религия; культура; досуг и отдых; идеология
Фонд профессиональной квалификации	Кодексы профессиональной этики работника; государственные технические стандарты; НПА; трудовые договоры; институт занятости	Корпоративная культура; социальное окружение (деловые связи); профсоюзы

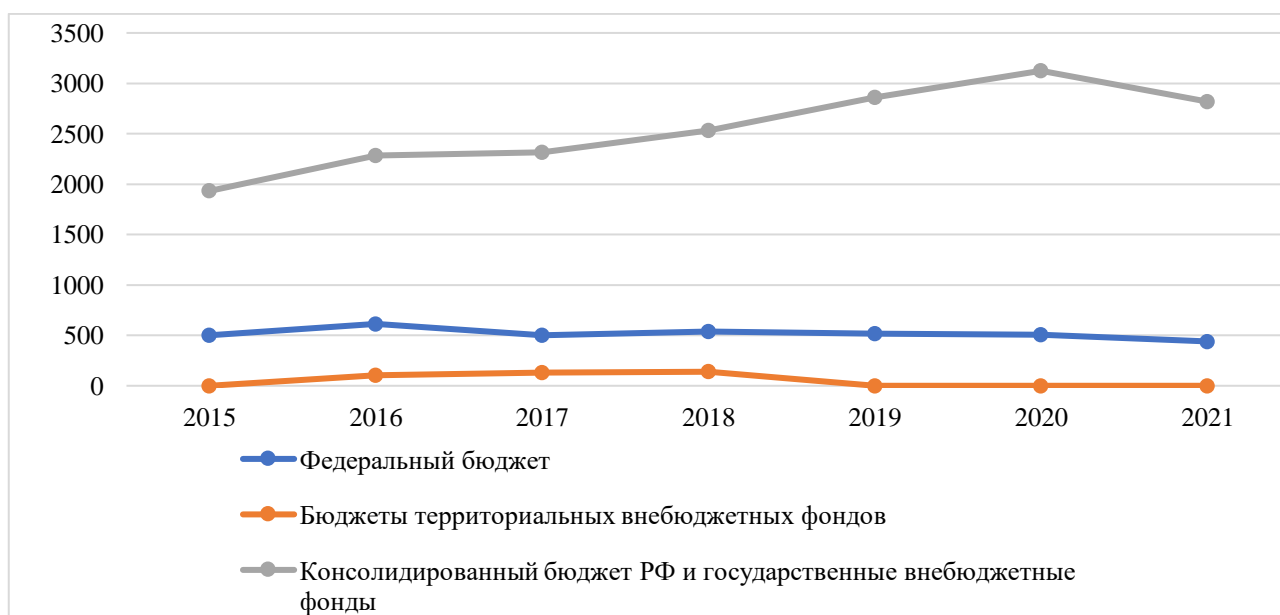
Рассмотрим данные о финансировании образования в РФ, приведённые на рисунке 1.



**Рисунок 1.** Динамика расходов бюджетов на образование в РФ (млрд р.)<sup>1</sup>

По данным министерства финансов наблюдается устойчивый рост расходов на образование, исключение составляет лишь 2019 год, что может быть объяснено последствиями кризиса. Также следует отметить, что территориальные внебюджетные фонды не направляют денежные средства на образование, лишь в 2013 году данная статья расходов составила 0,01 млрд рублей. Основным источником финансирования является консолидированный бюджет РФ и государственные внебюджетные фонд, расходы федерального бюджета в то же время постепенно сокращаются, начиная с 2017 года.

Касательно инвестиций в здравоохранение, данные по которым проведены на рисунке 2, можно отметить похожую тенденцию.



**Рисунок 2.** Динамика расходов бюджетов РФ на здравоохранение (млрд р.)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Динамика исполнения расходов // Министерство Финансов РФ URL: <http://info.minfin.ru/fbrash.php> (дата обращения: 14.03.2023).

Данная статья расходов федерального бюджета постепенно сокращается, начиная с 2017 года, в целом же финансирование в сфере здравоохранения сохраняло тенденцию к увеличению, однако по предварительным данным в 2021 году наблюдается сокращение расходов консолидированного бюджета РФ и государственных внебюджетных фондов, более того несмотря на увеличение финансирования данной сферы из территориальных внебюджетных фондов до 2018 года, после указанного периода финансирование прекратилось.

Можно заметить, что несмотря на сохраняющуюся тенденцию повышения финансирования сферы образования и сферы здравоохранения (по заявлениям А. Дукачева в 2022 году темпы роста расходов на здравоохранения составят около 15 %), рост расходов остаётся на достаточно низком уровне. Важно пояснить, что государственный вклад в образование и медицину не ограничивается расходами бюджета, государство устанавливает требования и нормативы по ведению деятельности в данных сферах, осуществляет контроль, надзор и стимулирует потенциальных инвесторов для финансовых вложений в данные институты.

Особенностью инвестиций в человеческий капитал является их прямая зависимость от продолжительности жизни человека (что означат, что инвестирование нужно начинать как можно раньше), а также тот факт, что отдача от инвестиций начинается лишь через 10–15 лет. Также можно отметить особенность финансирования данных сфер в России, связанную с тем, что средства поступают по большей части из внебюджетных фондов, в отличие от многих других стран, где финансирование образования и здравоохранения осуществляется из федерального бюджета. Именно поэтому неоправданно проведение сравнительного анализа данных статей расходов бюджетов разных стран.

По результатам исследований, в развивающихся странах отдача высшего образования составляет около 11 %, в то время как в развитых странах отдача высшего образования — 8 %, отдача профессионального образования — 11 %, что на 5 % меньше отдачи от общего технического образования. В среднем по миру отдача от высшего образования составляет лишь 10,9<sup>2</sup>.

Однако основная сложность развития человеческого капитала состоит в трудностях оценки влияния и эффективности проводимых программ, степени участия в них работодателей и объёма частных инвестиций, степени развития и качества данного фактора. Что, в свою очередь, создаёт определённые трудности в совершенствовании методик развития и использования человеческого капитала.

В сфере образования, например, существует такое понятие как «неформальное обучение» работников, фактически этот процесс является непрерывным, так как начинается после принятия сотрудника на работу и введения его «в курс дела», затем работники постоянно совершенствуют свои навыки, увеличивают опыт, наблюдая за коллегами, осваивают новые возможности. Оценить стоимость и эффективность подобных способов обучения практически невозможно, как минимум в связи с невозможностью ведения отчётности по данной деятельности. Также бывают случаи, когда сотрудники и работодатели оценивают обучение персонала по-разному (работодатели оценивают время, затраченное на обучение работников в несколько раз больше, чем сами сотрудники) [11].

Таким образом, в данном разделе автором были систематизированы основные институты, оказывающие непосредственное влияние на качество формируемого человеческого капитала, проанализированы направления государственного и частного инвестирования в

---

<sup>2</sup> Травкин П.В. Влияние дополнительного профессионального обучения на заработную плату работников: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. — М, 2018. — 175 с.

человеческих капитал, а также динамика данной статьи расходов. Высказано предположение о причине неточности данных, которые приводятся в различных исследованиях по данной проблеме. В следующем пункте будут подробнее рассмотрены проблемы и особенности функционирования данного фактора в России.

С усилением роли человеческого капитала в развитии как национальной экономики, так и иных хозяйствующих субъектов акцент на его формирование стали делать и при государственном планировании и прогнозировании. Так, в стратегии развития России до 2020 года одной из главных целей является именно восстановление человеческого капитала, а одним из вызовов данного периода названо «возрастание роли человеческого капитала как основного фактора социально-экономического развития»<sup>3</sup>, чем и был вызван рост расходов на образование и здравоохранение, о котором шла речь в предыдущем пункте. Не меньшее значение придаётся фактору человеческого капитала и в стратегии экономического развития до 2030 года — по инновационному сценарию, приведённому в данном документе государственные инвестиции в развитие человеческого капитала к 2030 году должны вырасти до 13,6 % ВВП.

Основной отличительной чертой человеческого капитала в РФ является достаточно низкая отдача от технического образования, это может быть связано с тем, что получать техническое образование часто идут учащиеся, не освоившие программу 10–11 класса, то есть студенты профессиональных учебных заведений априорно заинтересованы в получении качественного образования, опыта и в работе по специальности. Более того, около 90 % средних специальных учебных заведений занимается подготовкой рабочих 3–4 разряда, в то время как экономике необходимы профессионалы 4–5 разрядов. Для решения данной проблемы необходимо проводить автоматизацию производств и создавать новый «портрет» рабочего, как специалиста, управляющего автоматизированными системами, формулирующего и выполняющего технические задания [12].

Это подводит нас к следующей проблеме, существующей в России — «оторванность» образования от потребностей работодателей. Такая стихийная подготовка вызывает несоответствие спроса и предложения на рынке труда, что ведёт к повышению уровня безработицы. Отсутствие вакансий в свою очередь приводит к вывозу человеческого капитала за границу. Тем не менее в России актуальна проблема утечки кадров не только за рубеж, но и между регионами, несмотря на попытки правительства сбалансировать уровень развития всех частей страны.

Учитывая размеры Российской Федерации и природно-территориальные особенности регионов, сложно добиться стабильного и параллельного развития человеческого капитала на всей территории страны. Так, Татьяна Вячеславовна Зайцева, обладатель степени MBA по управлению человеческими ресурсами, обратила внимание на зависимость развития человеческого капитала в регионах от богатств, находящихся в их распоряжении: регионы с богатыми природными ресурсами обычно не уделяют достаточного внимания развитию человеческого капитала, привлекая инвестиции под совершенствование материально-технического обеспечения; столичные регионы отличаются высоким уровнем развития данного фактора, что по большей частью вызвано миграционными потоками, однако работодатели здесь часто используют человеческий капитал чрезмерно; южные регионы страны, отличающиеся удобным географическим положением обычно вызывают приток стареющего населения, поэтому здесь человечески капитал также недоразвит; регионы, которые не обладают ни природными ресурсами, ни удачным географическим положением

<sup>3</sup> "Распоряжение Правительства Российской Федерации" от 17.11.2008 № 1662-р // Официальный сайт Министерства экономического развития. — 2008 г.

обычно отличаются наибольшей активностью по работе с человеческим капиталом [13]. Среди последней группы модно выделить Калужскую, Нижегородскую область и Нижний Новгород, где региональными властями были развиты идеи долгосрочных вложений в человеческий капитал, благодаря чему данные регионы уже вошли в пятерку наиболее привлекательных для инвестиций.

### Выводы

В данной научной работе приведены основные отличительные черты российского человеческого капитала, которые в свою очередь определили проблемы его развития в стране. Также автором указан пример успешной реализации программы развития человеческого капитала региональными властями. Приведена сравнительная оценка состояния данного фактора в зависимости от регионов его нахождения, которая более подробно будет представлена в следующем разделе.

Также автором приводится статистическая информация о состоянии человеческого капитал в России, о динамике инвестиций в данную сферу. Делается акцент на необходимости изучения фактора человеческого капитала и разработки методов его развития с учетом национальных и региональных особенностей, что будет рассматриваться в следующем разделе.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Ширинкина Е.В. Человеческий капитал и рынок труда в цифровом развитии российской экономики // Экономика труда. — 2019. — Т. 6. — № 1. — С. 103–112.
2. Арнаут М.Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. — 2021. — № 2. — С. 79–85.
3. Харченко Е.В., Окунькова Е.А. Человеческий капитал инновационной экономики: сущность, содержание, структура // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. — 2020. — № 5. — С. 240–247.
4. Амирова Д.Р. Необходимость развития человеческого капитала в инновационной экономике // Вестник Евразийской науки. — 2018 № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/23ECVN618.pdf>.
5. Закирова А.Р., Закиров А.М. Факторы формирования человеческого капитала региона и его составляющие // Профессия бухгалтера-важнейший инструмент эффективного управления сельскохозяйственным производством. — 2021. — С. 56–62.
6. Захарова Т.И., Соколова Е.В. Факторы формирования человеческого капитала сельских территорий // развитие отраслей АПК на основе формирования эффективного механизма хозяйствования. — 2020. — С. 86–90.
7. Михайлов А.Б., Муниров Д.Э. К вопросам инвестирования в человеческий капитал // Экономика и социум. — 2021. — № 12–2(91). — С. 239–249.
8. Ильясова К.Х., Аслаханова С.А. Инвестирование в человеческий капитал как фактор устойчивого развития экономики // Вестник научной мысли. — 2020. — № 3. — С. 223–227.

9. Губанова Е.В., Гришковская Ю.Н. Инвестиции в человеческий капитал как ключевой фактор развития региона // Калужский экономический вестник. — 2019. — № 2. — С. 66–71.
10. Даниленко Н.Н., Долгополов И.С. Формирование человеческого капитала. — Иркутск: БГУЭП, 2017. — 119 с.
11. Sima V. et al. Influences of the industry 4.0 revolution on the human capital development and consumer behavior: A systematic review // Sustainability. — 2020. — Т. 12. — № 10. — P. 4035.
12. Hamilton R.H., Sodeman W.A. The questions we ask: Opportunities and challenges for using big data analytics to strategically manage human capital resources // Business Horizons. — 2020. — Т. 63. — № 1. — P. 85–95.
13. Lenihan H., McGuirk H., Murphy K.R. Driving innovation: Public policy and human capital // Research policy. — 2019. — Т. 48. — № 9. — P. 103791.



**Abbasov Abbas Yashar ogly**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: Abbasov-20@mail.ru

*Academic adviser:* **Kokhova Irina Vladimirovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: kokhova-ira57@yandex.ru

## Features of the formation and use of human capital in Russia

**Abstract.** The author of a scientific publication explores human potential in the Russian context. The author studied the definitions given by economists to the concept of human capital and gave a general definition derived from them. The author also revealed the distinctive features of human capital, including: its inalienability from the individual, the minimum liquidity of this factor; the long-term nature of the formation and change in the value of human capital; the long-term nature of the return on investment in human capital for health and education; physical deterioration and obsolescence. In this connection, the author concluded that it is necessary to carefully study the concept of human capital in order to expand the possibilities of its application. The author studied the state and structure of the human capital factor in Russia. As a result of solving this problem, a trend was revealed towards a small but stable increase in spending on health care and education, despite a decrease in the share of federal budget expenditures, since non-budgetary funds currently direct most of the investments in social spheres. It is also noted that it is difficult to assess the return on investment in education due to the high level of influence on the qualifications of an employee of continuous non-formal training. The author also made an attempt to analyze the human impact on the level of socio-economic development and the national economy. The author noted that the importance of human capital development is emphasized at the state level, while the underdevelopment of individual institutions for the formation of human capital causes an outflow of this factor abroad and between regions.

**Keywords:** human capital; social institution; state budget; investments; healthcare; education; social policy