



УДК 316.4

СПЕЦИФИКА СТАНОВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (на примере Ульяновской области)

К. И. Княгинина, Ю. Р. Хайруллина

Княгинина Ксения Ивановна, аспирант, Центр перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан, Казань, Woody4545@mail.ru

Хайруллина Юлдуз Ракибовна, доктор социологических наук, профессор кафедры общей и этнической социологии, Казанский (Приволжский) федеральный университет, главный научный сотрудник, Центр перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан, Казань, iouldouz@yandex.ru

В статье рассматриваются понятие «человеческий капитал» и некоторые его типологии, а также основные принципы и проблемы развития человеческого капитала на региональном уровне. В качестве примера взята Ульяновская область.

Ключевые слова: человеческий капитал, региональный человеческий капитал.

The Specificity of the Formation of Human Capital at the Regional Level (On the Example of Ulyanovsk Region)

K. I. Knyaginina, Yu. R. Khairullina

Ksenia I. Knyaginina, ORCID 0000-0002-2504-8225, Center of Advanced Economic Research in the Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, 23/1, Ostrovskogo Str., Kazan, 420111, Republic of Tatarstan, Russia, Woody4545@mail.ru

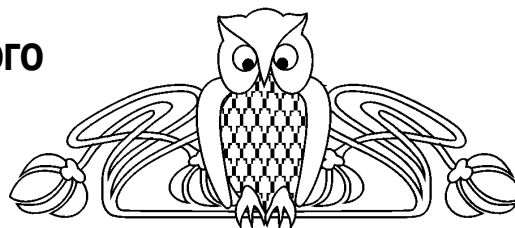
Yulduz R. Khairullina, ORCID 0000-0003-4018-4628, Kazan (Volga region) Federal University, 18, Kremlyovskaya Str., Kazan, 420008, Republic of Tatarstan, Russia; Center of Advanced Economic Research in the Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, 23/1, Ostrovskogo Str., Kazan, 420111, Republic of Tatarstan, Russia, iouldouz@vandex.ru

The article discusses the concept of human capital and some of its typology, as well as the basic principles and problems of human capital development at the regional level. As an example, taken from the Ulyanovsk region.

Key words: human capital, regional human capital.

DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-4-387-390

На данный момент важным для развития страны, ее регионов, экономики и повышения качества жизни населения является распределение человеческого капитала. Категория человеческого капитала – чрезвычайно многообразное явление и требует специального уточнения и анализа в рамках социологии. Этим словосочетанием американский экономист Т. Шульц, объясняя различия в оплате схожего труда, исполняемого на одинаковых рабочих местах разными людьми, назвал некоторую совокупность их



приобретенных качеств. Он предположил, что индивиды, вкладывающие время и деньги, включая заранее известные заработки, в образование, обучение, получение опыта и развитие других качеств, которые повышают их производительность и, следовательно, их ценность в глазах работодателя, обладают большим человеческим капиталом. Таким образом, человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, приобретенных личностных качеств и телесных характеристик, применяемых для удовлетворения человеческих потребностей¹.

Различают человеческий капитал по нескольким основаниям². Например, по субъекту, обладающему человеческим капиталом. Здесь выделяют личный или индивидуальный человеческий капитал, человеческий капитал организации, человеческий капитал региона, национальный человеческий капитал и глобальный человеческий капитал. Существуют исследования становления человеческого капитала в рамках конкретной отрасли и профессии, что позволяет получить картину его формирования в рамках региона и России в целом³.

Есть основания типологии по источнику финансирования, на которое приобретает человеческий капитал, и типу отдачи. Здесь можно выделить государственные инвестиции – расходы на содержание государственных и муниципальных образовательных учреждений, частные инвестиции – расходы предприятий на подготовку и переподготовку персонала, и самоинвестиции – прямые расходы человека на самообразование. По отдаче существуют положительный человеческий капитал, обеспечивающий полезную отдачу, способствующую ускорению научно-технического прогресса, повышению уровня благосостояния индивида, ускорению экономического развития предприятия и повышению уровня жизни региона, и пассивный человеческий капитал – знания и навыки, не приносящие отдачи. Человеческий капитал реализуется в труде, но при недостатке рабочих мест, на которых требуется труд с подобной квалификацией, индивид находит рабочее место, на котором полученный им человеческий капитал не используется и представляет собой не окупающиеся затраты времени и денег. Отрицательный человеческий капитал – знания и навыки, препятствующие экономическому и научно-техническому развитию, способствующие ухудшению уровня жизни региона. Как правило, отрицательный человеческий капитал возникает



при не востребованности человеческого капитала и его уходу в теневой сектор экономики и криминальную деятельность⁴. Говоря о региональном человеческом капитале, речь идет не о личном человеческом капитале, а о совокупном, человеческом капитале всего региона. И в этом случае следует иметь в виду не только индивидуальное развитие людьми своих знаний и навыков, но и количество людей, обладающих этими знаниями и навыками и успешно применяющих их на практике, а также институты, функция которых – систематическое планомерное повышение человеческого капитала и поощрение не институциональных форм его повышения⁵.

Формирование человеческого капитала на региональном уровне можно разделить на два параллельных и взаимосвязанных процесса: образование в широком смысле, включая получение трудового опыта на рабочем месте и самообучение, и миграцию. Рассмотрим содержание этих процессов.

Во всех населенных пунктах есть начальные и средние школы, в городах – профессиональные училища, во многих крупных городах – высшие учебные заведения. Государственные образовательные учреждения осуществляют то, что Г. Беккер назвал «общими инвестициями в человека» – знания, умения и навыки, находящие свое применение в трудовой деятельности вообще (общие образовательные учреждения), в какой-либо конкретной трудовой сфере, либо необходимые для какой-либо конкретной профессии (профессиональные образовательные учреждения)⁶. Организации также вносят вклад в производство человеческого капитала, организуя курсы подготовки и переподготовки для уже нанятых сотрудников.

Из трудов Л. Труа также следует, что фирмы считают прибыльным увеличивать человеческий капитал занятого у них персонала, поскольку такое увеличение ведет к росту выработки. Фирмы, стремящиеся к максимуму прибыли, обеспечивают обучение до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны предельным издержкам на обучение. Если предельные доходы от обучения превышают предельные издержки, принимаются меры к расширению обучения; если же верно обратное, обучение свертывается⁷. Организации крайне осторожно подходят к общим инвестициям в человека, поскольку их результаты могут пригодиться конкурирующим организациям и, следовательно, повышают конкурентоспособность работника на рынке труда, дают ему пространство для торга в вопросе зарплаты. Вместо этого организации предпочитают повышать человеческий капитал своих сотрудников за счет специальных инвестиций – узкоспециализированных знаний, умений и навыков, повышающих производительность труда работников организации, давшей их, но мало полезных за ее пределами. Примером таких инвестиций может служить передача знаний о внутренней структуре организации, обучение

работе на редкой технике, которая в данном регионе есть только на этом предприятии, либо обучение работе с патентованной технологией, которой никто кроме этой организации и организаций, имеющих лицензию на ее применение, легально воспользоваться не может. При необходимости в людях, в которых вложено достаточно общих инвестиций, организации, как правило, предпочитают нанимать уже обученных работников. В некоторых случаях компании занимаются обучением сотрудников навыкам, полезным для работы по их специальности вне зависимости от организации, в которой осуществляется трудовая деятельность, но по причине рискованности таких инвестиций они являются, как правило, привилегией наиболее лояльных сотрудников, имеющих наибольший стаж работы в компании и занимающих в ней высокие руководящие должности. Также такую подготовку проводят организации, закрывающие вакантные руководящие посты путем повышения и перепрофилирования наиболее лояльных и способных работников.

Иными словами, важнейшим фактором производства человеческого капитала является деятельность образовательных учреждений как агентов социально-профессиональной социализации, поскольку именно общие инвестиции способствуют изобретению, продвижению и освоению новых технологий, а с ними – созданию принципиально новых рабочих мест⁸. Однако в период с середины 1990-х до середины 2000-х гг. в России наблюдались снижение финансирования образовательной системы, ее частичный переход на самообеспечение – от 20% в 1993 г. до 40% в 2005 г. Недофинансирование образовательных учреждений порождает проблему несоответствия уровня знаний, умений и навыков, усвоенных выпускниками, требованиям, предъявляемым предприятиями. В связи с этим все больший вклад в приобретение знаний и навыков, необходимых для профессиональной деятельности и актуальных не только в пределах одной организации, и, следовательно, все большую важность в формировании человеческого капитала как фактора, повышающего конкурентоспособность индивида на рынке труда, получает трудовой опыт. Получение трудового опыта на рабочем месте – это неотъемлемая часть трудового процесса. Работник в процессе трудовой деятельности не только производит определенное благо, но и совершенствует свои знания, умения и навыки и приобретает новые, что повышает его ценность как для данного работодателя, так и на рынке труда. Хотя иногда возникает проблема конвертируемости опыта, когда опыт, полученный в одном регионе, не помогает решить проблему, возникшую на той же должности в другом регионе. Эта проблема решается через общение работников со специалистами более высокой квалификации, обладающих большим опытом, либо с экспертами по другому региону. Также проведение во многие регионы России



широкополосного Интернета решило множество проблем образования и самообразования, в том числе проблему подобного общения и проблему доступа к ценным с точки зрения самообучения материалам.

Ульяновская область является благоприятным регионом с точки зрения формирования человеческого капитала путем его производства в образовательных учреждениях. В 2016 г. было направлено из консолидированного бюджета 11,05 млрд руб. на образование, 1,08 млрд руб. на развитие культуры, 7,9 млрд руб. на здравоохранение и 0,47 млрд руб. на развитие спорта (29,0, 2,7, 21,3 и 0,01% соответственно от валового продукта области)⁹.

Человеческий капитал имеет свойство самопроизвольного увеличения, за счет того что при приобретении знаний и навыков одним человеком у другого они не пропадают. Индивидуальный человеческий капитал одного сотрудника при полной реализации повышает человеческий капитал организации на величину большую, чем его индивидуальный капитал, а человеческий капитал организации также непропорционально увеличивает человеческий капитал региона. Поэтому планомерные систематические инвестиции и самоинвестиции в развитие индивидуального человеческого капитала в долгосрочной перспективе приводят к ускорению научно-технического прогресса, развитию промышленности, транспортной и информационной коммуникации и частного предпринимательства, а в дальнейшем – к росту занятости населения и повышению уровня жизни в регионе. Иными словами, человеческий капитал при реализации увеличивает потребность в человеческом капитале как на уровне индивидов в виде необходимости повышать свою конкурентоспособность на рынке труда, так и на уровне региона в виде создания новых рабочих мест, на которых требуется сложный квалифицированный труд¹⁰.

Человеческий капитал не может быть продан и при передаче только увеличивается. Основная цель его накопления, как на национальном и региональном, так и индивидуальном уровне, – повышение уровня жизни. Накопление человеческого капитала на личном уровне вызвано необходимостью конкурировать за рабочие места, и чем выше конкурс, тем выше требования к индивидуальному человеческому капиталу человека, претендующего на должность, в случае если это наемный работник, или за долю рынка, если это бизнесмен. Однако в случае чрезмерного конкурса может произойти девальвация человеческого капитала в регионе, в результате которой индивиды, обладающие обширными знаниями и хорошими навыками, имеющие внушительный опыт работы, вынуждены конкурировать за низкооплачиваемые должности, а бизнесмены вынуждены предлагать свои товары и услуги по сильно заниженной цене, чтобы удержаться в малоприбыльных сегментах рынка.

Такая ситуация имеет два последствия: развитие человеческого капитала путем миграции в регионы с более высоким уровнем жизни и переход части оставшегося в регионе капитала в теневой сектор экономики. Человеческий капитал, как и любой капитал, по мере своей реализации актуализирует потребность в его все больших количествах. Поэтому чем выше уровень жизни в регионе, тем больше вероятность, что в нем обнаружится потребность в новом специалисте с высокой квалификацией либо откроется новый, еще не освоенный сегмент рынка. Это приводит к тому, что внутри регионов человеческий капитал концентрируется в региональных центрах, уходя из меньших поселений. Подобные случаи связаны как с трудовой миграцией, когда индивид, обладающий высоким человеческим капиталом, не востребован либо недоволен оплатой своего труда там, где он живет, так и с образовательной миграцией, когда индивид переезжает с целью повышения своего человеческого капитала. Таким образом, населенные пункты, которые производят человеческий капитал и имеют инфраструктуру для его реализации, обладают привлекательностью для людей, обладающих им, и, следовательно, притягивают его из других поселений. По тому же принципу регионы с развитым человеческим капиталом привлекают его все больше, а из регионов, где человеческого капитала не так много, происходит его непрерывный отток, следствием чего является неравномерное развитие регионов¹¹.

При попытке принудительного удержания индивидов, обладающих высоким человеческим капиталом, в регионах, где недостаточно развита инфраструктура для его реализации, не следует ожидать резкого развития человеческого капитала. Вероятнее всего, это приведет к быстрому перенасыщению рынка труда опытными высококвалифицированными специалистами, вынужденными конкурировать за средне- и низкооплачиваемые места, и выдавит с легального рынка труда людей, обладающих меньшим опытом либо квалификацией. Следствием этого является переход человеческого капитала из положительного в пассивный – когда обученный человек не может найти себе занятие, где требовалась бы его квалификация, или в отрицательный – когда он применяет свои знания и навыки для улучшения своего материального положения нелегальными методами. Иными словами, это действие даст обратный эффект: вместо ускорения экономического развития и повышения уровня жизни населения – рост преступности и коррупции¹². Следовательно, возможна ситуация переизбытка человеческого капитала, негативно сказывающаяся на экономике региона, и в рамках национального человеческого капитала его внутрирегиональная и межрегиональная миграция носит положительный характер. Для привлечения человеческого капитала следует, прежде всего, развивать необходимую для его реализа-



ции инфраструктуру, состоящую из информационных и транспортных путей сообщения и оборудованных всем необходимым для соответствующей трудовой деятельности рабочих мест, т. е. искусственно создавать спрос на него. А поскольку человеческий капитал имеет свойство самопроизвольно увеличиваться при реализации и создавать спрос на новый человеческий капитал, это приведет к естественному повышению регионального человеческого капитала.

Таким образом, можно сделать вывод, что на становление человеческого капитала на региональном уровне оказывают влияние два фактора: институциональное производство индивидуального человеческого капитала и инфраструктура, необходимая для реализации человеческого капитала. В производстве человеческого капитала важнейшую роль играют профессиональные учебные заведения, преимущественно государственные бюджетные учреждения высшего профессионального образования, т. е. производство качественного человеческого капитала требует серьезных затрат со стороны государства. Инфраструктура нужна для правильного функционирования, удержания и привлечения нового человеческого капитала и представлена рабочими местами, требующими квалифицированного труда и оплачиваемыми соответственно квалификации труда, а также эластичным рынком сбыта, создающим благоприятные условия для создания новых частных предприятий. Человеческий капитал в долгосрочной перспективе приводит к увеличению уровня жизни в регионе, но сам склонен утекать в регионы с более высоким уровнем жизни. Следовательно, с учетом того, что принудительное удержание человеческого капитала приводит к отрицательным для экономики региона последствиям и потому не является приемлемым вариантом, регионам требуются мероприятия по повышению привлекательности для людей, обладающих высоким человеческим капиталом, например, развитие крупных предприятий, программ развития частного предпринимательства, инвестиции в научные проекты.

Примечания

¹ См.: Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь / под ред. С. А. Ерофеева. 2-е изд. М.: Экономика, 2004.

- ² См.: Хайруллина Ю. Р., Княгинина К. И. Человеческий капитал : теоретический и практический аспекты // Россия в пространстве глобальных трансформаций : в фокусе наук о человеке, обществе, природе и технике. XIX Вавиловские чтения : материалы международной междисциплинарной научной конференции / под общ. ред. В. П. Шалаева. Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. С. 223–225.
- ³ См.: Khayrullina Yu. R., Garipova R. R., Arzina A. V. Features of Labour Capital of Medical Workers (Based on the Materials of the Republic Tatarstan) // The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC. November 2016. Special Edition. P. 2812–2816.
- ⁴ См.: Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал : фактор развития или деградации? Воронеж : ЦИРЭ, 2005.
- ⁵ См.: Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Указ. соч.
- ⁶ См.: Кузьмина Н. Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области) : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2007.
- ⁷ См.: Дубянская Г. Ю. Экономико-статистический анализ заработной платы в России. 1991–2001 гг. М. : Финансы и статистика, 2003.
- ⁸ См.: Хайруллина Ю. Р., Хайруллин Р. Р. Идентификационный портрет населения Республики Татарстан : роль социальных институтов и особенности социализации личности в постсоветской России (на материалах КСИ 1990-х – 2014 гг. Казань : ООО «Офсет-Сервис», 2015.
- ⁹ См.: Об областном бюджете Ульяновской области на 2016 год // Губернатор и Правительство Ульяновской области : [сайт]. URL: <https://ulgov.ru> (дата обращения: 17.05.2017).
- ¹⁰ См.: Носкова К. А., Носкова С. В. Влияние индивидуального человеческого капитала на формирование регионального человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 11. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/11/6337> (дата обращения: 06.04.2017).
- ¹¹ См.: Хайруллина Ю. Р., Габдуллина Э. Н., Гарипова Р. Р. Непрерывное образование как фактор формирования человеческого капитала в современной социально-экономической среде энергетического кластера Республики Татарстан. Казань : Казан. гос. энерг. ун-т, 2016.
- ¹² См.: Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ) // Президент Российской Федерации : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru> (дата обращения: 06.04.2017).

Образец для цитирования:

Княгинина К. И., Хайруллина Ю. Р. Специфика становления человеческого капитала на региональном уровне (на примере Ульяновской области) // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 4. С. 387–390. DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-4-387-390.

Cite this article as:

Knyaginina K. I., Khairullina Yu. R. The Specificity of the Formation of Human Capital at the Regional Level (On the Example of Ulyanovsk Region). *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2017, vol. 17, iss. 4, pp. 387–390 (in Russian). DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-4-387-390.