

АХМЕДОВА ЖУЛИАНА АЛДЕРОВНА,

д.э.н., профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»
e-mail: alderju@mail.ru

ВОЛЬСКАЯ ЗОЯ ЭНВЕРОВНА,

аспирант кафедры «Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»
e-mail: ibzoya@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2024-4-258-271

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ, ОСОБЕННОСТИ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ

Аннотация. В данной статье рассматриваются теоретические подходы к определению сущности инвестиций в человеческий капитал. На основе анализа работ ряда ученых выделены ключевые характеристики инвестиций в человеческий капитал, обосновывается их важность для обеспечения экономического роста. Отдельное внимание в работе уделяется проблемам инвестирования в человеческий капитал в России, основные из которых заключаются в недостаточном объеме государственного финансирования, высокой дифференциации регионов и низком уровне частных инвестиций. В качестве решения предлагается механизм формирования приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал, базирующийся на принципах комплексного анализа потребностей конкретного региона и оценки мультипликативных эффектов реализации инвестиционных проектов. Обосновано, что данный механизм позволит оптимизировать распределение ограниченных финансовых ресурсов с учетом стратегических целей социально-экономического развития региона.»

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, регион, механизм, образование, здравоохранение.

AKHMEDOVA JULIANA ALDEROVNA

Dr.Sc of Economics, Professor of the Department of State and Municipal Administration, Dagestan State Technical University
e-mail: alderju@mail.ru

VOLSKAYA ZOYA ENVEROVNA

Postgraduate Student of the Department of State and Municipal Management, Dagestan State Technical University,
e-mail: ibzoya@mail.ru

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL: CONCEPT, FEATURES AND MAIN STAGES

Annotation. This article discusses theoretical approaches to determining the essence of investment in human capital. Based on an analysis of the works of a number of scientists, the key characteristics of investments in human capital are identified, and their importance for ensuring economic growth is substantiated. Special attention is paid to the problems of investing in human capital in Russia, the main of which are the insufficient amount of government funding, high regional differentiation and low level of private investment. As a solution, a mechanism

for forming priorities for regional investments in human capital is proposed, based on the principles of a comprehensive analysis of the needs of a particular region and assessment of the multiplier effects of the implementation of investment projects. It is substantiated that this mechanism will allow optimizing the distribution of limited financial resources, taking into account the strategic goals of the socio-economic development of the region.

Keywords: *human capital, investment, region, mechanism, education, healthcare.*

Введение

Формирование человеческого капитала» представляет собой многогранный и непрерывный процесс, который охватывает все этапы жизненного цикла индивида. Его основная цель заключается в максимизации индивидуального потенциала человека посредством интеграции и оптимизации совокупности различных процессов. К таким процессам относятся получение качественного образования, эффективный поиск работы, успешное трудоустройство, непрерывное наращивание профессиональных навыков и компетенций, а также личностное развитие и самосовершенствование. Реализация данного процесса требует создания благоприятных социально-экономических условий жизнедеятельности. Ключевыми факторами здесь выступают повышение уровня реальных доходов населения, развитие качественной инфраструктуры, обеспечение доступности современных медицинских и образовательных услуг, а также формирование насыщенной культурной среды, способствующей всестороннему развитию личности. Достижение указанных целей становится возможным благодаря комплексной государственной политике в области здравоохранения, образования, культуры и профессионального обучения. Реализация соответствующих программ и мероприятий позволяет создать необходимые институциональные и инфраструктурные предпосылки для эффективного формирования человеческого капитала как ключевого фактора устойчивого социально-экономического развития.

В современных экономических воззрениях все более укрепляется мнение, что человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом общества, превосходящим по значимости природные богатства или накопленные материальные ценности. Истоки концепции человеческого капитала можно проследить в трудах выдающихся экономических мыслителей, таких как Уильям Петти, Адам Смит и Карл Маркс, которые заложили понимание роли человеческого фактора в экономическом развитии. Однако современная теория человеческого капитала получила свое развитие благодаря фундаментальным исследованиям Гэри Беккера, выдвинувшего базовую теоретическую модель, ставшую отправной точкой для последующих научных изысканий в этой области. Согласно концепции Беккера, человеческий капитал определяется как совокупность знаний, навыков и мотивационных установок личности.

В дальнейшем значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли такие видные ученые, как Й. Бен-Порат, М. Блауг, Э. Денисон, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Г. Псахаропулос, Л. Туроу и др., чьи исследования способствовали углублению и расширению понимания сущности, структуры и факторов формирования человеческого капитала. Что касается отечественной научной мысли, то необходимо отметить существенный вклад в изучение феномена человеческого капитала таких исследователей, как В.С. Гойло, А.И. Добрынин, И.В. Ильинский, Р.И. Капелюшников, М.М. Критский, В.И. Марцинкевич, чьи работы внесли значимый вклад в развитие теоретико-методологических основ анализа человеческого капитала и его роли в социально-экономическом прогрессе.

В научных кругах наблюдается отсутствие консенсуса относительно определения понятия «человеческий капитал», что обусловлено многогранностью и сложностью данного феномена. Тем не менее, существующее многообразие трактовок можно свести к двум основным концептуальным подходам.

Согласно первому подходу, человеческий капитал рассматривается преимущественно как совокупность знаний, умений, навыков и способностей индивидов, приобретенных в процессе получения общего образования, профессиональной подготовки и практического опыта. Данный капитал аккумулирует в себе интеллектуальный потенциал работников, позволяющий им эффективно участвовать в общественном производстве и вносить вклад в создание добавленной стоимости.

Второй подход к определению человеческого капитала характеризуется более широкой трактовкой и включает в себя не только имеющиеся у индивидов знания, навыки и способности, но также их мотивацию, ценностные установки, энергию и другие личностные характеристики, которые оказывают существенное влияние на производительность труда и генерирование дохода. Приверженцами данного подхода являются такие известные ученые, как Р.М. Нуреев и Ф. Фукуяма. [1] Сторонники этой точки зрения аргументируют свою позицию тем, что узкое понимание человеческого капитала как совокупности профессиональных компетенций не в полной мере отражает всю глубину и многогранность данного феномена. Мотивация, ценностные ориентиры, личностные качества индивидов играют ключевую роль в реализации их интеллектуального потенциала, формировании творческого подхода к труду и, как следствие, повышении производительности и создании дополнительной стоимости.

В контексте данного исследования мы рассматриваем региональный человеческий капитал с широкой точки зрения, подразумевая под ним комплексный ресурс, включающий в себя знания, компетенции, способности и потенциал населения конкретного региона для социальной мобильности и личностной самореализации. Однако эффективное формирование и развитие такого капитала невозможно без создания благоприятных условий жизни, характеризующихся достаточным уровнем доходов граждан, высоким качеством и доступностью различных социальных услуг (образование, здравоохранение, культура и др.) в данном регионе. Только совокупность этих факторов позволяет в полной мере реализовать человеческий потенциал на региональном уровне. Таким образом, вместо узкой трактовки понятия «человеческий капитал» как набора знаний и навыков, в данном случае мы придерживаемся более комплексного подхода. Он предполагает рассмотрение человеческого капитала региона как многогранного ресурса, неразрывно связанного с уровнем жизни населения и доступностью социальной инфраструктуры на территории.

Концепция человеческого капитала имеет принципиальное значение для современной экономической науки, поскольку она не только констатирует решающую роль человеческого фактора в функционировании социально-экономических систем, но и обосновывает необходимость осуществления целенаправленных инвестиций в развитие человеческих ресурсов. Данное обоснование базируется на том, что человеческий капитал, аналогично другим формам капитала, формируется и наращивается посредством инвестиционных вложений и способен генерировать продолжительный экономический эффект.

Основная часть

Инвестиции в человеческий капитал следует рассматривать как стратегические вложения, обеспечивающие совершенствование важнейшего производственного ресурса - человеческого потенциала, что напрямую отражается на результативности трудовой деятельности и создает предпосылки для устойчивого социально-экономического развития. Речь идет о целенаправленных вложениях различного характера, нацеленных на совершенствование профессиональных компетенций и повышение производительного потенциала личности. Такие вложения могут принимать форму затрат на образование, профессиональную подготовку, охрану здоровья, создание благоприятных условий труда и другие мероприятия. Их основная цель заключается в наращивании знаний, навыков, способностей и мотивации человека к эффективному, высокопроизводительному труду.

В результате осуществления подобных инвестиций создаются предпосылки для роста трудовой отдачи и производительности работника. Это, в свою очередь, способствует повышению производительности используемых ресурсов на уровне организаций и отраслей, а также содействует росту валового выпуска, доходов и экономического благосостояния общества в целом в долгосрочной перспективе.

В современной экономической литературе представлен широкий спектр классификаций инвестиций в человеческий капитал. Одним из наиболее авторитетных подходов является классификация, разработанная лауреатом Нобелевской премии, выдающимся американским экономистом Гэри Беккером. Согласно его концепции, к инвестициям в человеческий капитал относятся следующие виды затрат:

- расходы, связанные с получением образования, включая расходы на обучение в образовательных учреждениях различных уровней, а также затраты на самообразование и самосовершенствование;
- инвестиции в поддержание и укрепление здоровья человека, охватывающие расходы на медицинское обслуживание, профилактические мероприятия, ведение здорового образа жизни;
- расходы, связанные с мобильностью и поиском работы, такие как затраты на переезд, сбор информации о вакансиях и прохождение собеседований;
- инвестиции в воспитание и образование детей, обеспечивающие формирование человеческого капитала подрастающего поколения.

Другие известные американские экономисты, такие как К. Макконнелл и С. Брю, предлагают классифицировать инвестиции в человеческий капитал следующим образом:

- расходы на образование и профессиональное самосовершенствование, включающие затраты на получение образования в учебных заведениях различных уровней, а также подготовку и повышение квалификации непосредственно на рабочем месте;
- расходы в сфере здравоохранения, охватывающие не только затраты на медицинское обслуживание и профилактику заболеваний, но также инвестиции в улучшение жилищных условий, которые оказывают влияние на здоровье человека;
- расходы, связанные с мобильностью работников, позволяющие им мигрировать в поисках более подходящих рабочих мест и условий труда.

Таким образом, К. Макконнелл и С. Брю выделяют три основные категории инвестиций в человеческий капитал: образование и профессиональное развитие, здравоохранение и мобильность рабочей силы.[2]

В рамках своих исследований американский экономист Джон Кендрик предложил классифицировать инвестиции в человеческий капитал на две основные категории: вещественные (материальные) и невещественные (нематериальные).

«Под вещественными инвестициями подразумеваются затраты, непосредственно связанные с физическим формированием и развитием человеческого организма, включая издержки деторождения и воспитания детей в раннем возрасте. Невещественные же инвестиции представляют собой расходы на приобретение общего образования и специализированной профессиональной подготовки человеческих ресурсов, а также затраты на медицинское обслуживание и обеспечение территориальной мобильности рабочей силы. Особое внимание Дж. Кендрик уделял специфике невещественных инвестиций, отмечая, что несмотря на их нематериальный характер, данные вложения способствуют наращиванию знаний, компетенций и опыта человеческого капитала как уникального производственного фактора, что, в свою очередь, обуславливает повышение производительности капитала, воплощенного в человеческом факторе. Таким образом, ученый акцентирует ключевую роль невещественных инвестиций в процессе формирования и развития человеческого капитала, подчеркивая их высокую значимость для обеспечения экономического прогресса».[3]

Инвестировать в человеческий капитал может население, государство и крупный бизнес. «Высокое имущественное расслоение в России значительно сокращает возможности граждан инвестировать в себя, а государство не спешит взять на себя бремя реализации данных стратегических задач: Россия расходует меньше, чем в странах ОЭСР, на образование примерно на 1,5–2 %, а на здравоохранение – на 3–4 % ВВП». Это весьма значительные суммы в номинальном выражении. Существенное сокращение финансирования здравоохранения и образования привело к снижению позиции России в индексе человеческого развития. Это сокращало вклад человеческого капитала в рост ВВП последние 10 лет. [рис. 1]

Показатель, в среднем за 5 лет		Страны	2006-2010	2011-2015	2016-2020
Расходы, % ВВП	Образование	Швеция*		7,1	7,3
		Франция*		6,0	5,9
		Германия*		5,3	5,3
	Здравоохранение	Россия	5,1	4,5	4,5
		Германия*	10,6	11,0	11,7
		Франция*	10,7	11,4	11,5
Вклады в рост ВВП, п.п.	Швеция*	8,3	10,8	11,0	
	Россия	5,7	5,1	5,7	
	Образование	0,7	0,5	0,2	
	Здравоохранение	1,0	0,2	0,3	
Индекс человеческого развития (ИЧР)			2010	2017	2020 / место
	Швеция	0,762	0,800	0,795 / 8	
	Франция	0,757	0,765	0,763 / 18	
	Германия	0,761	0,795	0,751 / 25	
	Россия	0,601	0,729	0,681 / 41	

* По данным ОЭСР за доступный период

Рис. 1. Позиция России в индексе человеческого развития

Согласно данным индекса человеческого развития, ежегодно публикуемого Организацией Объединенных Наций, Россия не входит в группу лидирующих стран по уровню накопленного человеческого капитала и условий для его активного развития. В 2020 году Россия занимала лишь 52-е место в данном рейтинге, опустившись на три позиции по сравнению с предыдущим годом. Верхние строчки рейтинга занимают такие страны, как Норвегия, Ирландия, Швейцария, Гонконг и Исландия.

Есть некоторые особенности, которые отличают инвестиции, которые вкладываются в человеческий капитал, от других видов инвестиционных вложений (рисунок 2).



Рис. 2. Особенности инвестиций в человеческий капитал

Считаем необходимым раскрыть каждую из вышеприведенных особенностей. Представим их в виде таблицы 1.

Соответственно, уникальная природа инвестиций в человеческий капитал детерминирует необходимость их пристального изучения и всестороннего анализа при формулировании стратегических решений в данной области».

Характеристика особенностей инвестиций в человеческий капитал

Особенность	Характеристика особенностей
Время до окончания трудоспособного периода жизни человека.	Отдача от инвестиций в человеческий капитал находится в прямой зависимости от временного промежутка его последующего использования, то есть оставшегося периода трудоспособности индивида. Таким образом, наиболее эффективным является осуществление капиталовложений на ранних этапах жизненного цикла человека, т.к. чем раньше производятся инвестиции, тем более продолжительный период времени обеспечивается для получения отдачи от них. Другими словами, ранние долгосрочные инвестиции в человеческий капитал способны генерировать более значительный и устойчивый экономический эффект в течение длительного временного горизонта. В то же время поздние краткосрочные инвестиции могут привести отдачу лишь в ограниченных временных рамках вследствие сокращения оставшегося трудоспособного периода индивида. Следовательно, с точки зрения максимизации общей отдачи от капиталовложений в развитие человеческих ресурсов, наиболее предпочтительной стратегией является осуществление подобных инвестиций на ранних стадиях жизненного цикла.
Выгодность инвестирования в человеческий капитал по сравнению с инвестициями в другие формы капитала.	В соответствии с оценками многих видных экономистов, инвестиционная деятельность, направленная на развитие человеческого капитала, характеризуется высокой экономической эффективностью не только на индивидуальном, но и на общественном уровне. Для отдельного индивида инвестиции в собственный человеческий капитал посредством получения образования, профессиональной подготовки, поддержания здоровья и других форм обеспечивают рост производительных способностей и, как следствие, увеличение будущих доходов. На макроэкономическом же уровне развитие человеческого капитала способствует повышению производительности труда и создает предпосылки для генерирования дополнительной добавленной стоимости в масштабах национальной экономики.
Исторические, культурные особенности, традиции, менталитет.	Характер и интенсивность инвестиционных процессов, связанных с формированием и наращиванием человеческого капитала, во многом детерминированы историко-культурным контекстом и ментальными особенностями конкретного общества. Устоявшиеся национальные традиции, исторически сложившиеся ценности установки и доминирующий тип мышления оказывают значительное влияние на выбор индивидами траекторий образования, профессиональной подготовки, а также иных направлений развития человеческого капитала. Так, например, выбор профессии и уровня образования нередко обусловлен семейными традициями, профессиональной принадлежностью и образовательным статусом родителей.
Физический и моральный износ человеческого капитала	В отличие от физического капитала, человеческий капитал подвержен не только физическому износу вследствие старения человека, но также моральному устареванию в результате обесценивания ранее приобретенных знаний и навыков. Однако человеческому капиталу присуща способность к самовозрастанию за счет накопления профессионального опыта без дополнительных инвестиций, что замедляет его обесценивание по сравнению с амортизацией физического капитала. Данная особенность определяется уникальной природой человеческого капитала как ресурса, непосредственно связанного с личностными характеристиками индивида.
Инвестиционный период.	Длительность инвестиционного цикла человеческого капитала значительно превосходит таковую для физического капитала. К примеру, инвестиционный период такой формы капиталовложений в человеческие ресурсы, как образование, составляет от 12 до 20 лет.
Функционирование человеческого капитала.	Функционирование и капитализация человеческого капитала в значительной степени детерминированы волевыми факторами, мотивационной сферой и личностными характеристиками его носителя, среди которых ключевую роль играют заинтересованность субъекта, уровень ответственности, общий культурный фонд и ценностно-мировоззренческие установки индивида. Ввиду данного обстоятельства инвестиции в человеческий капитал сопряжены с несравнимо более высоким уровнем рисков и неопределенности по сравнению с традиционными капиталовложениями, а прогнозирование и оценка флуктуаций человеческого капитала в зависимости от осуществленных затрат принципиально невозможны с той же степенью точности, что и применительно к физическому капиталу. Более того, в отличие от собственников физического капитала, индивид в данном случае лишен возможности диверсификации рисков посредством распределения инвестиций.
Экономический и социальный эффекты.	Капиталовложения в развитие человеческих ресурсов характеризуются масштабностью, долгосрочностью и мультипликативностью экономического и социального эффекта. При этом помимо экономических дивидендов, выражающихся в инкрементации денежных доходов (например, увеличении уровня оплаты труда), субъект капиталовложений может экстрагировать нематериальные дивиденды в виде морального удовлетворения от результатов своей производственной деятельности.

В условиях информационного общества наука выступает своеобразным генератором «человеческого капитала», обеспечивая его постоянное обновление и наращивание. Развитие фундаментальной науки играет ключевую роль в процессе создания и распространения знаний, кото-

рые, в свою очередь, определяют качественные характеристики человеческого капитала. Инвестиции в данную сферу способствуют расширению границ познания, формированию новых концепций и парадигм, постижению фундаментальных закономерностей окружающего мира. Результаты фундаментальных исследований закладывают основу для последующего применения полученных знаний в прикладных областях, обеспечивая разработку инновационных технологий и продуктов.

Следует отметить, что помимо прямого воздействия на расширение знаниевой базы, процесс генерации новых научных идей оказывает существенное влияние на развитие самого человеческого капитала. Участие в научной деятельности способствует формированию особых когнитивных навыков, критического мышления, креативности и способности к нестандартным решениям, которые составляют ценнейший компонент человеческого капитала в современном обществе. Следовательно, капиталовложения в фундаментальную науку представляют собой инвестиции в развитие человеческого потенциала, обеспечивая трансформацию и обогащение человеческого капитала путем генерации новых знаний, идей и способностей, востребованных в условиях инновационной экономики. В научном дискурсе процесс инвестирования в человеческий капитал рассматривается как многоэтапный и циклический феномен, имеющий ключевое значение для развития как отдельных индивидов, так и общества в целом. Теоретические изыскания позволили выделить четыре основополагающие стадии (или этапы) данного процесса:

– инициальная стадия (до 6-7 лет) характеризуется формированием базовых культурных ценностей, усвоением основных социальных норм и паттернов поведения. На данном этапе происходит первичная социализация индивида, приобретение им знаний об окружающей среде и развитие навыков межличностной коммуникации. Этот период имеет критическое значение для последующего становления личности и ее успешной интеграции в социум.

– вторая стадия (7-17 лет) сопровождается аккумуляцией фундаментальных знаний в различных областях, формированием когнитивных способностей и выявлением индивидуальных особенностей личности. В этот период закладывается база для дальнейшего развития человеческого капитала, определяются предпочтения и склонности индивида.

Таким образом, на первых двух этапах происходит генезис фундамента человеческого капитала посредством формирования универсальных для всех индивидов когнитивных и прикладных компетенций, которые в последующем используются при аквизиции профессиональной квалификации и интеграции в производственную деятельность.

– на третьей стадии (период профессиональной инструментализации) осуществляется целенаправленная формация специфических компетенций, необходимых для реализации определенной трудовой функции на специализированном рабочем месте. Данный процесс базируется на предзаданном фундаменте человеческого капитала и предполагает аквизицию специализированного образования либо профессиональной подготовки.

– наконец, четвертая стадия (период производственной активности) характеризуется перманентным процессом аккумуляции, перфекционирования и капитализации человеческого капитала работника. В ходе практической деятельности индивид приобретает новые знания, навыки и опыт, способствующие росту его профессионального мастерства и повышению производительности труда.

На третьей и четвертой стадиях происходит расширенное воспроизводство человеческого капитала преимущественно интенсивным путем за счет непрерывного обучения, профессионального развития и практического применения полученных компетенций. Данный процесс имеет циклический характер, поскольку совершенствование человеческого капитала открывает новые возможности для его дальнейшего наращивания и капитализации.

Феномен инвестирования в развитие человеческого капитала с целью его многоаспектного совершенствования и, как следствие, повышения индивидуальных доходов и социальной отдачи представляет собой многоуровневый процесс, затрагивающий различные сферы общественной жизни. В академическом дискурсе принято дифференцировать три основные уровни капиталовложений в человеческие ресурсы:

1. Макроуровень (общегосударственный). На данном уровне инвестиции осуществляются за счет средств государственного бюджета и направляются на развитие системообразующих сфер, способствующих наращиванию человеческого капитала. В частности, речь идет о вложениях в

систему здравоохранения, обеспечивающую сохранение и укрепление физического и психического здоровья населения; в систему образования, ответственную за формирование интеллектуального потенциала и профессиональных компетенций граждан; в развитие спортивной инфраструктуры, способствующей поддержанию активного образа жизни и физического развития индивидов.

Роль государственных инвестиций в человеческий капитал является крайне значительной, поскольку они обеспечивают социальную поддержку и создание благоприятных условий для развития тех групп населения, которые не имеют возможности позаботиться о себе самостоятельно. Прежде всего, это касается пенсионеров, инвалидов, безработных и других социально уязвимых категорий граждан.

2. Мезоуровень (корпоративный уровень). К издержкам на этом уровне относятся затраты на рекрутинг и активизацию новых кадровых единиц, их инструктаж и апробацию на рабочем месте, инкрементацию компетенций и реквалификацию действующих работников, компенсацию периодов утраченной трудоспособности (декретные отпуска, больничные листы), а также обеспечение безопасных условий производственной деятельности и мероприятия по охране труда сотрудников. Кроме того, многие компании инвестируют средства в развитие корпоративной культуры, создание благоприятного психологического климата и повышение лояльности персонала.

Инвестиции предприятий в человеческий капитал имеют стратегическое значение, поскольку они напрямую влияют на производительность труда, качество продукции или услуг, а также на конкурентоспособность компании на рынке. Высококвалифицированные и мотивированные сотрудники являются ключевым активом любой организации, обеспечивающим ее устойчивое развитие и успех в долгосрочной перспективе.

3. Микроуровень (уровень индивида). На этом уровне инвестиции в человеческий капитал осуществляются самими индивидами и включают затраты на образование (как формальное, так и неформальное), медицинское страхование и охрану здоровья, физическую культуру и спорт, поиск и обработку информации, саморазвитие и другие направления, способствующие развитию личностных качеств и профессиональных компетенций.

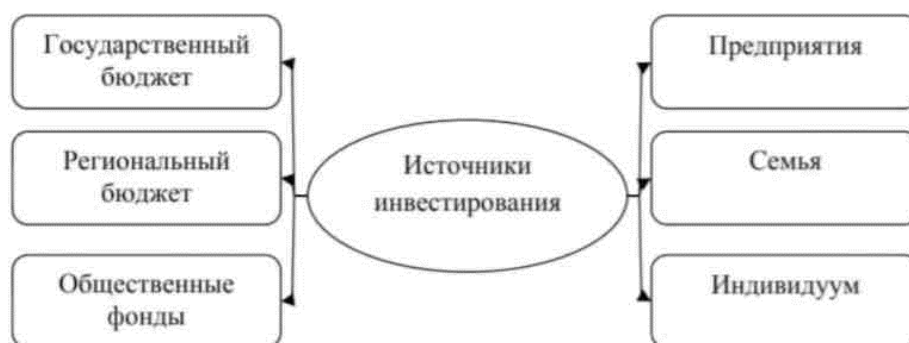


Рис. 3. Источники инвестиций в человеческий капитал

Индивидуальные инвестиции в человеческий капитал имеют решающее значение, поскольку они отражают личную мотивацию и стремление к самосовершенствованию. Чем больше индивид вкладывает в свое развитие, тем выше становится его потенциал и конкурентоспособность на рынке труда, а также возможности для получения более высоких доходов и достижения личного успеха.

В целом, определяя уровни инвестирования в человеческий капитал, можно выделить основные источники инвестиций в человеческий капитал [рис. 3].

Таким образом, инвестирование в человеческий капитал представляет собой многоуровневый процесс, охватывающий государственные, корпоративные и индивидуальные источники инвестиций. Взаимодействие и эффективное использование этих источников на различных уровнях является ключевым фактором для обеспечения всестороннего развития человеческого капитала,

реализации его потенциала и достижения устойчивого экономического роста как на индивидуальном, так и на общественном уровне.

При рассмотрении субъектов, осуществляющих инвестиции в человеческий капитал, начиная от индивидуумов, домохозяйств и заканчивая государственным и наднациональным уровнями, а также механизмов данного процесса инвестирования, можно выделить ряд существенных проблем, требующих поиска оптимальных решений по управлению пространственным распределением инвестиций в человеческий капитал.

Во-первых, современная система межбюджетных отношений, складывающаяся между федеральным центром и субъектами Российской Федерации, демонстрирует тенденцию к возрастающему перераспределению расходных обязательств, связанных с инвестированием в человеческий капитал, на региональный уровень. Поскольку подавляющее большинство регионов являются реципиентами трансфертов из федерального бюджета, они, в свою очередь, стремятся переложить данные расходы на корпоративный сектор и домохозяйства, что наглядно проявляется в усиливающейся коммерциализации социальной сферы, прежде всего в области образования и здравоохранения.

Во-вторых, инвестиции в человеческий капитал характеризуются высокой степенью разрозненности с точки зрения субъектов и объектов инвестирования, что приводит к многоступенчатому задействованию в инвестиционном процессе нескольких агентов и порождению определенной неупорядоченности в структуре и объемах инвестиций. Из-за такой фрагментарности возникают серьезные трудности с контролем за реализацией данных инвестиций.

Выявленные недостатки позволяют сделать заключение о недостаточной результативности существующей системы организации и управления вложениями в человеческий капитал, а также о вероятностном характере отдачи от подобных инвестиций.

Для решения обозначенных проблем и оптимизации распределения инвестиций в человеческий капитал на региональном уровне в условиях лимитированных финансовых возможностей субъектов РФ, особенно депрессивных регионов, таких как регионы Северо-Кавказского федерального округа, представляется императивной разработка и активная имплементация специальных механизмов формирования приоритетов региональных капиталовложений в человеческие ресурсы. Данные механизмы должны инкорпорировать специфические характеристики конкретного региона, его приоритеты в области инвестирования в человеческий капитал, структуру и источники таких инвестиций с учетом ресурсной базы и потенциала региона.

В качестве основного источника капиталовложений в человеческие ресурсы некоторые исследователи рассматривают средства регионального бюджета и трансферты из вышестоящего звена бюджетной системы. «Данная позиция продиктована современными особенностями осуществления инвестиций в человеческий капитал, в том числе низкой долей частных расходов на него (низкий уровень оплаты труда в СКФО, большой уровень безработицы и т.д.)»[5]. Представленная позиция находится в соответствии с положениями Стратегии социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года. В данном программном документе, в частности, констатируется крайне низкий уровень частных инвестиций на душу населения в регионах СКФО, который в 4,7 раза ниже среднего показателя по Российской Федерации. Одновременно с этим отмечается значительная доля государственных инвестиций в общей структуре инвестиций, направляемых в субъекты Северо-Кавказского федерального округа, в среднем составляющая 40-50% от совокупного объема (тогда как для Российской Федерации в целом этот показатель находится на уровне около 30%).

Также необходимо отметить, что формирование приоритетных направлений региональных инвестиций в человеческий капитал необходимо осуществлять в строгом соответствии с целевыми ориентирами социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, детерминированными в соответствующем Указе Президента РФ. В частности, особую значимость приобретают задачи, направленные на развитие человеческого капитала как ключевого детерминанта экономического роста. Кроме того, данный процесс должен быть скоррелирован с положениями Стратегии пространственного развития РФ, основополагающим приоритетом которой обозначено сокращение межрегиональной экономической дивергенции и развитие человеческого капитала на всей территории страны.

Определение приоритетности региональных инвестиций в человеческий капитал должно детерминироваться посредством корреляции требуемого объема инвестиционных вложений с издержками, необходимыми для достижения запланированных результатов социально-экономического развития конкретного региона.[6]

Таким образом, процесс формирования приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал должен основываться на всестороннем анализе следующей ключевой информации:

- четкое определение целей реализации конкретного инвестиционного проекта и задач, которые предполагается решить посредством его осуществления, выступающих в качестве стратегических ориентиров инвестиционной деятельности;

- оценка степени приоритетности планируемого инвестиционного проекта в сфере развития человеческого капитала региона по отношению к его текущим экономическим интересам и намеченным среднесрочным и долгосрочным целям социально-экономического развития;

- комплексный анализ инвестиционного проекта с позиции учета экономических интересов всех его участников. Зачастую при разработке подобных проектов недостаточно внимания уделяется их потенциальным мультипликативным эффектам. К примеру, создание дополнительных рабочих мест в рамках инвестпроекта может способствовать снижению уровня безработицы, однако часто не учитывается, насколько устойчивыми будут эти рабочие места, будут ли они стимулировать формирование новых рабочих мест и развитие сопутствующей инфраструктуры.

На основе всестороннего анализа вышеуказанных факторов предлагается сформировать универсальный механизм определения приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал (рис. 4).

Данный механизм должен обеспечивать согласование инвестиционных приоритетов с общей стратегией социально-экономического развития конкретного региона, его специфическими условиями и возможностями, а также с общегосударственными целями и задачами в области развития человеческого капитала. Только комплексный подход, учитывающий многочисленные факторы различного уровня, позволит обеспечить эффективное распределение ограниченных инвестиционных ресурсов региона и получение максимальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал в долгосрочной перспективе.

На первом этапе - «Комплексная оценка социально-экономического развития региона в контексте формирования и использования человеческого капитала» - осуществляется всесторонняя оценка текущего уровня социально-экономического развития конкретного региона. Данная оценка предполагает анализ широкого спектра показателей, характеризующих различные аспекты регионального развития - от макроэкономических индикаторов до показателей, отражающих уровень жизни населения. Параллельно проводится количественный и качественный анализ процессов формирования и использования человеческого капитала в регионе с расчетом соответствующих частных и интегральных индикаторов. Итогом первого этапа является формирование комплексной картины социально-экономической ситуации в регионе, уровня развития его человеческого капитала и выявление ключевых проблем, требующих решения.

На втором этапе - «Комплексная оценка инвестиционного проекта развития человеческого капитала в сравнении с экономическими интересами региона и намеченными социально-экономическими целями его развития» - производится детальный анализ ключевых факторов, оказывающих влияние на региональный инвестиционный процесс в сфере человеческого капитала. Рассматривается соотношение инвестиционного потенциала региона и связанных с инвестированием рисков. По результатам данного этапа оценивается совокупный объем потенциальных капитальных вложений в развитие человеческого капитала с учетом макроэкономической ситуации. На основе проведенного анализа формируются стратегические ориентиры дальнейшего инвестиционного развития региона в данной области. Важной особенностью этого этапа является необходимость однозначного определения приоритетов и целевых установок региональных инвестиций в человеческий капитал, поскольку только при соблюдении этого условия возможен переход к следующему этапу.

Таким образом, первые два этапа предполагаемого механизма нацелены на формирование комплексного представления о текущей социально-экономической ситуации в регионе, уровне развития его человеческого капитала, а также на проведение всестороннего анализа перспектив

инвестирования в данную сферу с учетом экономических интересов и стратегических целей развития региона. Только после завершения этих подготовительных этапов и четкого определения инвестиционных приоритетов становится возможным непосредственное формирование механизма отбора и реализации конкретных инвестиционных проектов и программ в области развития человеческого капитала региона.



Рис. 4. Механизм формирования приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал [7].

На третьем этапе процесса управления инвестициями в человеческий капитал региона, обозначенном как «Определение источников и объема инвестиций в человеческий капитал региона», осуществляется детальный анализ распределения инвестиционных потоков по различным направлениям формирования и развития человеческого капитала в рамках конкретной террито-

рии. В случае если по результатам проведенной оценки выносится однозначное суждение о достаточности объема привлекаемых инвестиционных ресурсов для полноценного развития человеческого капитала региона, происходит переход к следующему, четвертому этапу управленческого цикла.

На четвертом этапе – «Формирование приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал» осуществляется детерминация приоритетных векторов инвестирования в развитие человеческого капитала применительно к специфическим особенностям конкретного региона. Данный процесс реализуется с императивным учетом действующих в регионе программ и стратегий социально-экономического развития, а также их влияния на ключевые социально-экономические индикаторы, позволяющие объективно квантифицировать эффективность проводимой на региональном уровне политики в сфере развития человеческого капитала.

На пятом этапе - «Формирование перечня приоритетных инвестиционных проектов развития человеческого капитала» - происходит непосредственная детерминация перечня приоритетных инвестиционных проектов развития человеческого капитала региона. При этом важнейшим критериальным детерминантом выбора приоритетов выступает мультипликативный эффект от использования инвестиционных ресурсов.

В случае однозначной верификации возможности успешной реализации селектированного инвестиционного проекта и его позитивного влияния на общую оптимизацию социально-экономического статуса региона, осуществляется транзикация к шестому, финальному этапу.

Шестой этап процесса управления инвестициями в человеческий капитал региона обозначен как «Разработка мероприятий по реализации приоритетов и проектов развития человеческого капитала, их мониторинг и контроль». На данном этапе определяются конкретные действия и устанавливаются четкие временные рамки для реализации отобранных приоритетных проектов развития человеческого капитала, а также разрабатываются механизмы мониторинга и контроля за ходом их осуществления.

Представленный механизм формирования приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал, по нашему мнению, обладает значительным оптимизационным потенциалом в отношении распределения соответствующих инвестиционных потоков. Данный эффект достигается за счет того, что выбор приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал осуществляется с учетом совокупности ресурсных возможностей конкретного региона, а также на основе комплексной оценки мультипликативного воздействия планируемых инвестиций на достижение устойчивого регионального развития в долгосрочной перспективе.

Необходимо особо подчеркнуть, что формирование и наращивание человеческого капитала как на региональном, так и на национальном уровне невозможно без реализации целенаправленной и перманентной инвестиционной политики в данной сфере. В то же время важно понимать, что вложения в развитие человеческого капитала должны не только соответствовать принципам экономической целесообразности, но и быть нравственно оправданными с этической точки зрения, а также отвечать фундаментальным интересам всех ключевых субъектов: отдельных индивидов, хозяйствующих субъектов, государственных структур и общества в целом. Таким образом, инвестирование в человеческий капитал представляет собой комплексный и многогранный процесс, охватывающий различные этапы жизненного цикла индивида и требующий постоянных усилий по развитию его знаний, умений и навыков. Успешное управление этим процессом является ключевым фактором для обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности как отдельных работников, так и национальных экономик в целом.

Основные выводы исследования

1. Формирование человеческого капитала представляет собой непрерывный, циклический и многоэтапный процесс, требующий целенаправленных и систематических инвестиционных вложений на протяжении всего жизненного цикла индивида - от этапов получения образования и профессиональной подготовки до периодов активной трудовой деятельности, предполагающих постоянное наращивание знаний, умений и практических навыков.

2. В современной экономической парадигме человеческий капитал рассматривается как наиболее ценный ресурс общества, превосходящий по своей значимости природные богатства и накопленное материальное благосостояние, поскольку он выступает в качестве ключевого фактора экономического развития и создания добавленной стоимости.

3. Инвестиционные вложения в человеческий капитал обладают рядом существенных специфических особенностей, отличающих их от инвестиций в другие формы капитала. К таким особенностям относятся длительный период временного лага до получения отдачи, подверженность физическому и моральному износу, зависимость от личностных характеристик и мотивации носителя человеческого капитала, а также сложность количественной оценки и прогнозирования экономических эффектов.

4. Процесс инвестирования в человеческий капитал имеет многоуровневый и многосубъектный характер, охватывая различные уровни общественной организации - от макроуровня (государственные инвестиции) до мезо- и микроуровней (корпоративные и индивидуальные инвестиции соответственно). Это обуславливает необходимость согласования действий и скоординированных усилий всех задействованных субъектов для достижения максимальной эффективности.

5. В работе предлагается специальный механизм формирования приоритетов региональных инвестиций в человеческий капитал, учитывающий специфические условия и возможности конкретного региона, наличные ресурсы, а также стратегические цели социально-экономического развития и задачи устойчивого роста в долгосрочной перспективе. Представленный механизм обладает значительным оптимизационным потенциалом в области распределения ограниченных инвестиционных ресурсов.

6. Успешное управление процессом инвестирования в человеческий капитал на всех уровнях (национальном, региональном, корпоративном и индивидуальном) рассматривается как ключевой фактор обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности как отдельных работников, так и экономических систем в целом.

7. Несмотря на приоритетную значимость экономических критериев при осуществлении инвестиционных вложений в развитие человеческого капитала, данный процесс должен также подчиняться принципам этической и нравственной обоснованности, а также соответствовать фундаментальным интересам всех вовлеченных в него субъектов - индивидов, хозяйствующих субъектов, государственных структур и общества в целом.

Таким образом, комплексный подход к формированию человеческого капитала посредством системы непрерывных инвестиционных вложений с учетом его специфических особенностей и при активном взаимодействии всех заинтересованных сторон выступает в качестве необходимого условия для достижения устойчивого социально-экономического прогресса в современных реалиях.

Литература

1. Драганчук Л. С. Образование и развитие человеческого капитала в России / Л. С. Драганчук // *Проблемы современной экономики*. – 2011. – № 1. – С. 50–54.
2. Макконел К. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Макконел, С. Брю. – М., 2003. – 972 с
3. Латышев И. О. Влияние инвестиций в культуру на формирование национального человеческого капитала / И. О. Латышев // *Науковедение*. – 2014. – № 2. – С. 1–11.
4. Мау В. А. Человеческий капитал: вызовы для России / В. А. Мау // *Вопросы экономики*. – 2012. – № 7. – С. 114–132.
5. Потенциал и механизмы экономического развития Северо-Кавказского макрорегиона: коллективная монография / О.Л. Таран [и др.]. Пятигорск: ПГУ, 2018.
6. Хмелева Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. Самара: САГМУ, 2012.
7. Бережная О.В., Бережная Е.В., Глаз В.Н., Струкова Е.Г., Гошоков А.Х. Оптимизация пространственного распределения инвестиций в человеческий капитал в регионах Северо-Кавказского федерального округа // *Экономические системы*. - 2021. - Том 14. - № 2 (53). С.109–116. DOI 10.29030/2309-2076-2021-14-2-109-116.
8. Арутюнова А.Е. Инвестиции в человеческий капитал как основа формирования креативного потенциала // *Российский экономический интернет-журнал*. 2019. № 3 (01.07.2019 - 30.09.2019).
9. Грачев С.А. Инвестиции в человеческий капитал: учеб. пособие / Грачев С.А., Гундорова М.А., Мошнов В.А. - Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. - Владимир : Изд-во ВлГУ, 2019. - 114 с.
10. Муравьева К.Н. Инвестиции в человеческий капитал // *Управленческое консультирование*. 2013.- № 1. - С. 93-98.

References

1. Draganchuk L. S. *Education and development of human capital in Russia* / L. S. Draganchuk // *Problems of modern economics*. – 2011. – No. 1. – P. 50–54.
2. McConnell K. *Economics: principles, problems and policies* / K. McConnell, S. Bru. – М., 2003. – 972 s.
3. Latyshev I. O. *The influence of investments in culture on the formation of national human capital* / I. O. Latyshev // *Science*. – 2014. – No. 2. – P. 1–11.
4. Mau V. A. *Human capital: challenges for Russia* / V. A. Mau // *Questions of economics*. – 2012. – No. 7. – P. 114–132.
5. *Potential and mechanisms of economic development of the North Caucasus macro-region: collective monograph* / O.L. Taran [and others]. Pyatigorsk: PSU, 2018.
6. Khmeleva G.A. *Human capital as a condition for the formation of an innovative economy in the region: monograph*. Samara: SAGMU, 2012.
7. Berezhnaya O.V., Berezhnaya E.V., Glaz V.N., Strukova E.G., Goshokov A.Kh. *Optimization of the spatial distribution of investments in human capital in the regions of the North Caucasus Federal District* // *Economic systems*. - 2021. -Vol. 14. - No. 2 (53). pp. 109–116. DOI 10.29030/2309-2076-2021-14-2-109-116.
8. Arutyunova A.E. *Investments in human capital as the basis for the formation of creative potential* // *Russian Economic Internet Journal*. 2019. No. 3 (07/01/2019 - 09/30/2019).
9. Grachev S.A. *Investments in human capital: textbook. manual* / Grachev S.A., Gundorova M.A., Moshnov V.A. - Vladim. state University named after A.G. and N.G. Stoletovs. - Vladimir: VLSU Publishing House, 2019. - 114 p.
10. Muravyova K.N. *Investments in human capital//Management consulting*. 2013.- No. 1. - P. 93-98.