

DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-2-94-105
УДК 331.1(045)
JEL E24

Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации

Е.А. Пришляк,

РГУ им. А.Н. Косыгина;
Финансовый университет,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1964-962X>

С.Г. Радько,

РГУ им. А.Н. Косыгина,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-2115-8638>

АННОТАЦИЯ

Ключевым параметром, определяющим конкурентоспособность современных организаций, регионов, стран и отдельных индивидов, является уровень сформированного и накопленного человеческого капитала как интегральная оценка результата инвестирования в запас знаний, умений и навыков в физическое здоровье, в инновационный потенциал. В последнее время изучение тенденций формирования и эффективного использования человеческого капитала в российской экономике приобрело особую актуальность в комплексных исследованиях. Целью данного исследования является изучение некоторых факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации. Методы проведенного исследования включают статистический и динамический анализ, синтез. Информационно-эмпирическую базу исследования составили материалы Федеральной службы государственной статистики, аналитические материалы исследовательских институтов, материалы Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE).

Как результат, выявлены количественные характеристики человеческого капитала Российской Федерации, необходимые для анализа и определения эффективных действий, направленных на формирование человеческого капитала в российских условиях, учитывающих отраслевые и региональные особенности конкурентоспособности работников, предприятий, отраслей, регионов. Кроме того, проведена идентификация факторов институциональной среды, определяющих значимые долгосрочные изменения в качестве человеческого капитала.

Аналитическое исследование основных факторов формирования человеческого капитала определило ключевые проблемы процесса: снижение уровня естественного прироста населения страны, состояние здоровья населения (увеличение числа заболевших серьезными социально-значимыми недугами), низкий уровень инновационной активности организаций и недостаточное финансирование научных исследований и разработок, отраслевую и территориальную дифференциацию в оплате труда и, как следствие, несбалансированное распределение трудовых ресурсов.

Ключевые слова: человеческий капитал; факторы формирования человеческого капитала: демографические; экономические; социальные; экологические; институциональные; поведенческие; структура человеческого капитала

Для цитирования: Пришляк Е.А., Радько С.Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации. *Управленческие науки*. 2018;8(2):94-105. DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-2-94-105



DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-2-94-105
UDC 331.1(045)
JEL E24

Studying the Factors Affecting the Generation of Human Capital in the Russian Federation

E.A. Prishlyak,

RSU named after A.N. Kosygin,
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1964-962X>

S.G. Rad'ko,

RSU named after A.N. Kosygin,
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2115-8638>

ABSTRACT

The key parameter that determines the competitiveness of modern organizations, regions, countries and individuals is the level of formed and accumulated human capital as an integral assessment of the investment result in the stock of knowledge, skills, physical health, innovative potential. In recent years, the study of trends in the formation and effective use of human capital in the Russian economy has become particularly relevant in complex studies.

The purpose of this study is analysis of the factors affecting the human capital formation in the Russian Federation. The study methods include statistical and dynamic analysis, synthesis. The information and empirical base of the study included the materials of the Federal State Statistics service, analytical materials of research institutes, materials of the Russian Longitudinal Monitoring Survey Higher School of Economics (RLMS-HSE). As a result, there were revealed the quantitative characteristics of the human capital of the Russian Federation, necessary for the analysis and determination of effective actions aimed at the formation of human capital in the Russian environment, taking into account the sectoral and regional characteristics of the competitiveness of personnel, enterprises, industries, regions. Furthermore, the identification of the institutional environment factors that determine significant long-term changes in the quality of human capital was carried. The analytical study of the main factors of human capital formation identified the key problems of the process: the reduction of the natural population growth level, the population health (the increase in the number of patients with serious socially significant diseases), the low level of organization innovative activity and insufficient funding for research and development, sectoral and territorial differentiation in payment for labour and as a consequence the unbalanced distribution of labour resources.

Keywords: human capital; human capital formation factors: demographic; economic; social; ecological; institutional; behavioural; structure of human capital

For citation: Prishlyak E.A., Rad'ko S.G. Studying the factors affecting the generation of human capital in the Russian Federation. *Management Sciences*. 2018;8(2):94-105. (In Russ.). DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-2-94-105

Введение

Человеческий капитал — это фактор увеличения доходов населения, высокий уровень развития которых способствует повышению конкурентоспособности организаций и росту национального благосостояния. Формирование человеческого капитала осуществляется посредством объединения многих факторов и по различным направлениям, он может реализовываться в различных формах и проходить через все этапы жизненного цикла человека. Определенная структура и качество человеческого капитала способствуют экономическому росту, улучшают экономическое и социальное благосостояние людей. В этой связи возникает необходимость разработки и внедрения современных подходов к управлению человеческим капиталом, учитывающих его структуру, факторы, способствующие формированию качественного человеческого капитала, взаимообусловленность процессов формирования и использования человеческого капитала. Важной представляется аналитическая информация о базовых факторах, влияющих на формирование человеческого капитала.

Теоретические предпосылки исследования факторов, влияющих на формирование человеческого капитала

Вопросы формирования и развития человеческого капитала исследовались многими учеными, которые изучали содержание человеческого капитала, его влияние на процесс создания общественных и индивидуальных благ. Основателями теории человеческого капитала считаются Г. Беккер и Т. Шульц. Последний провел много исследований для понимания значения человеческого капитала как основного фактора производства индустриальной и постиндустриальной экономики. Г. Беккер рассматривал понятие человеческого капитала применительно к организациям и предприятиям [1–3].

Человеческий капитал следует рассматривать как ключевой ресурс и фактор роста любой экономической системы. Человеческий капитал — это совокупность знаний, навыков, способностей, компетенций людей, которые создают стратегические возможности повышения конкурентоспособности предприятий, отраслей, социально-экономических комплексов, муниципальных территорий, регионов, стран. Доход от использования человеческого капитала может получить как сам обладатель капитала, т.е. человек, имеющий определенные знания, способности, умения,

навыки, так и организация, предоставляющая ему возможности реализовать эти профессиональные способности, навыки, знания [4].

В документах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) приводится определение человеческого капитала как «знаний, навыков, компетенций и других свойств, воплощенных в людях, которые способствуют созданию личного, социального и экономического благополучия», что помещает в центр внимания при исследовании человеческого капитала запас знаний, навыков, умений индивидуума [5].

С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи считают, что «человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [6].

А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова определяют человеческий капитал как «сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком определенный запас здоровья, знания, навыки, способности, мотивации, которые ведут к росту квалификации работника, целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков данного человека» [7].

Ю.А. Корчагин занимался исследованиями и оценкой российского человеческого капитала. Он адаптировал западные теории человеческого капитала к российским условиям. В его монографии человеческий капитал рассматривается как главный производительный и социальный фактор развития экономической системы. Кроме того, Ю.А. Корчагин разработал ключевые положения концепции отрицательного человеческого капитала, определяемого как «негативный социально-экономический балласт общества, тормозящий его развитие». Ученый в своих исследованиях также пытался определить синергетический эффект, достигаемый в процессе роста и развития человеческого капитала в различных социально-экономических системах.

Основные результаты исследований Ю.А. Корчагина сводятся к тезису об определяющей роли человеческого капитала в социально-институциональной системе и в социально-экономическом развитии государства. Он определяет человеческий капитал как «интенсивный производительный и социальный фактор, на который не распространяется закон убывающей отдачи и который способен накапливаться за счет

Таблица 1 / Table 1

Базовые составляющие человеческого капитала / Basic Components of Human Capital

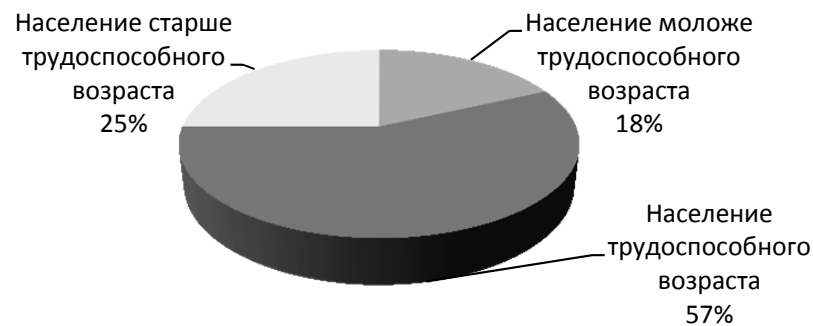
Человеческий капитал / Human Capital	Компоненты / Components
Капитал здоровья	<ul style="list-style-type: none"> – Наследственность по состоянию здоровья (предрасположенность к каким-либо заболеваниям); – физический и психологический потенциал; – общее состояние здоровья; – психическое здоровье; – уровень развития здравоохранения; – обеспечение безопасности (физической, экономической, экологической, производственной, социальной); – психологическая и социальная устойчивость
Капитал образования	<ul style="list-style-type: none"> – Общие знания; – специальные знания; – навыки исследовательской работы; – социальная ценность знаний; – навыки самообразования
Профессиональный капитал	<ul style="list-style-type: none"> – Общепрофессиональные знания, навыки и умения; – профессиональный опыт работы; – организационные способности; – креативные способности; – предпринимательские способности; – способность к разработке и внедрению инноваций; – производительные способности
Капитал культуры	<ul style="list-style-type: none"> – Общая культура и искусство; – воспитание; – социально-культурная мотивация к саморазвитию
Поведенческий капитал	<ul style="list-style-type: none"> – Преобладающие социальные ценности; – нормы поведения; – уровень развития социальной инфраструктуры; – потенциал социального взаимодействия; – трудовая мотивация; – вовлеченность в корпоративную культуру

инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую свободу, предпринимательскую способность и предпринимательский климат, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения» [8].

Р.И. Капелюшников в своем исследовании произвел количественную оценку человеческого капитала России, что позволило выявить закономерность социально-управленческого воздействия на человеческие ресурсы с помощью количественно фиксированных показателей [9]. Ученый обращается к проблеме становления теории человеческого капитала в ее концептуальных противоречиях с теорией «фильтра», в соответствии с которой образование выполняет не производительную, а селективную (информационную) функцию, следовательно, затраты на образование признаются неэффективными. В отечественной литературе нет единого определения для понятия

«человеческий капитал». Б.М Генкин считает, что человеческий капитал характеризует компоненты потенциала человека, которые могут стать источником дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны. Такими компонентами могут быть физические и творческие способности человека, его знания, умения, активность [10].

Современный человеческий капитал неразрывно связан с интеллектом человека, его мотивацией к профессиональному и творческому развитию, с его ментальностью. Он формируется за счет инвестиций в различные сферы жизнедеятельности: образование, здоровье, воспитание, самообразование, в культуру и искусство, науку, развитие предпринимательства, информационное обеспечение, безопасность. Увеличение человеческого капитала за счет инвестиций в развитие и совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений считается наиболее эффективным по сравнению с другими направлениями.



**Структура населения Российской Федерации на 01.01.2017 по возрасту /
Population Structure of the Russian Federation as of 01.01.2017 by age**

В современных условиях формирование человеческого капитала тесно связано с концепцией непрерывного образования и предполагает постоянное формирование человеком определенных знаний, умений, навыков, которые он может применять в своей профессиональной деятельности для достижения результатов и получения дохода. Каждый человек должен стремиться к повышению своего образовательного уровня в течение всей жизни. Цикл стадий формирования человеческого капитала¹ состоит из непосредственно формирования человеческого капитала как совокупности базовых составляющих и их компонентов (табл. 1) и этапа использования человеческого капитала для получения полезного результата или дохода.

Каждый цикл заканчивается получением какого-либо результата или дохода от применения приобретенных знаний и навыков. Человек может принять решение, в какой момент прекратить этап приобретения знаний и навыков. Каждая стадия формирования человеческого капитала характеризуется большим объемом знаний, навыков и умений, накопленных человеком в процессе образования, воспитания, физического совершенствования. Соответственно оказывается выше и качественный уровень человеческого капитала, который определяет, как правило, большую вероятность получения более высокого дохода. Если процесс формирования человеческого капитала замедляется, это становится признаком появления необходимости получения новых знаний и умений,

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms>.

освоения новых навыков или их усовершенствования. На формирование человеческого капитала влияет целый комплекс факторов, которые можно объединить в группы: демографические, экономические, социальные, производственные, экологические, технологические, институциональные, поведенческие и др. Изучению некоторых из этих факторов и посвящено данное исследование.

Аналитическое исследование основных факторов формирования человеческого капитала в России

Основные демографические факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, это — численность, половозрастная структура, темпы прироста населения, средняя продолжительность жизни населения и др. В Российской Федерации, по данным Федеральной службы государственной статистики, ожидаемая продолжительность жизни в 2016 г. для мужчин составляла 66,5 лет, для женщин — 77 лет. К 2035 г. по среднему варианту прогноза для мужчин ожидаемая продолжительность жизни при рождении составит 72 года, для женщин — 80 лет. На основании прогноза в период с 2017 по 2035 г. население трудоспособного возраста может сократиться в РФ более чем на 7 млн человек. Население России стареет, сокращается естественный прирост населения, что может свидетельствовать о невысоком качестве жизни (условия труда, низкий уровень доходов, невысокий уровень и неабсолютная доступность услуг здравоохранения, отсутствие культуры здорового образа жизни, высокий уровень тревожности среди населения трудоспособного возраста и др.).

На 1 января 2017 г. все население Российской Федерации составляло 146 804 тыс. человек, в том числе население трудоспособного возраста — 83 224 тыс., молодежь трудоспособного возраста (0–15 лет) — 26 895 тыс.,

Таблица 2 / Table 2

**Заболееваемость населения Российской Федерации социально-значимыми болезнями
(человек на 100 тыс. населения) / Sickness Rate of the Population of the Russian
Federation by Socially Significant Diseases (persons per 100 000 of the population)**

Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни (на конец отчетного периода) / Registered patients with a diagnosis detected the first time (at the end of the reporting period)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Активный туберкулез	76,9	73	68,1	63	59,5	57,7	53,3
Сахарный диабет	226,8	223,1	239,8	236,5	234,9	240,6	231,4
Болезни, характеризующиеся повышением кровяного давления	609,5	593,4	587,5	616,7	691,5	898,3	954,1
Злокачественные новообразования	335,7	336,9	335,2	337,5	349,5	358,1	361,7
Болезнь, вызванная ВИЧ	40,1	41,7	41,7	44,3	50,3	59,6	59,2

Источник / Source: по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> / According to the official website of the Federal State Statistics service URL: <http://www.gks.ru>.

старше трудоспособного возраста (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше) — 36 685 тыс. человек (см. рисунок). За 2016 г. в России естественная убыль населения составила 2,3 тыс. человек, при этом миграционный прирост составил 262 тыс.

Состояние здоровья населения Российской Федерации можно оценить по некоторым показателям заболеваемости. Особенно важны показатели заболеваемости социально-значимыми болезнями, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 № 715. Эти заболевания фактически оказывают негативное влияние на человеческий капитал на всех уровнях (табл. 2).

Наиболее серьезным представляется увеличение количества впервые выявленных больных с такими тяжелыми заболеваниями, как сахарный диабет, злокачественные новообразования, болезнями, вызванными вирусом иммунодефицита человека и характеризующимися повышением кровяного давления. Некоторые из этих заболеваний становятся причиной инвалидности людей, т.е. социальной недостаточности из-за нарушения здоровья, что приводит к ограничению их жизнедеятельности и необходимости социальной защиты со стороны государства и общества. В 2016 г. впервые признаны инвалидами более 660 тыс. человек, или 57 человек на 10 000 населения. Из них 56% — инвалиды I и II групп, а 47% от общей численности инвалидов — это инвалиды в трудоспособном возрасте. Большая часть причин инвалидности — зло-

качественные новообразования (212 тыс. человек, или 32%) и болезни системы кровообращения (207 тыс. человек, или 31%).

К социально-экономическим факторам формирования человеческого капитала относят:

- 1) здоровье населения;
- 2) общий уровень образования и профессиональной подготовки населения, предложение квалифицированной рабочей силы на рынке труда;
- 3) рынок труда, его количественные и качественные характеристики;
- 4) условия труда работников, уровень материальной обеспеченности и технико-экономического развития предприятий, уровень развития их социальной инфраструктуры;
- 5) повышение квалификации работников в соответствии с требованиями уровня развития отраслей экономики;
- 6) социальное развитие персонала предприятий.

К экологическим факторам, влияющим на формирование человеческого капитала, можно отнести общее экологическое состояние и природно-климатические условия, в которых проживает население тех или иных регионов. Экологическое состояние характеризуется такими показателями, как наличие и качество природных ресурсов, взаимодействие человека и окружающей природной среды, влияние антропогенной деятельности на состояние окружающей среды, уровень возмещения нанесенного природе

ущерба обществом в результате этой деятельности, расход невозобновляемых видов сырья. Качество питьевой воды и продуктов питания также оценивается с помощью комплекса показателей, негативные значения которых свидетельствуют о возможных угрозах со стороны этих факторов здоровью человека. Важными представляются и санитарно-гигиенические условия труда, так как они в долгой перспективе определяют вид и последствия воздействия на человека-работника.

Очевидный факт, что здоровье населения тесно связано с экологической ситуацией. По оценке экспертов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), влияние экологических факторов на состояние здоровья населения составляет от 17 до 20% всех значимых факторов. Экологическая ситуация в Российской Федерации негативно сказывается на здоровье российских граждан, так как Россия является одной из наиболее загрязненных с экологической точки зрения стран в мире. По величине абсолютных выбросов углекислого газа в атмосферу Россия (1617 млн т в год) находится на четвертом месте в мире. Причины сложившейся ситуации — загрязнение водоемов, почвы и атмосферы отходами промышленного производства, истощение биологического разнообразия, уничтожение лесов из-за бесконтрольной и незаконной вырубке, шумовое и радиоактивное загрязнение.

В соответствии с Законом РФ «Об охране окружающей среды» все организации, оказывающие негативное воздействие на окружающую среду, обязаны платить за ее загрязнение и размещение отходов. Некоторые организации в России осуществляют экологические инновации, т.е. производят новые и значительно усовершенствованные товары, работы, услуги, реализуют производственные процессы, организационные или маркетинговые методы, способствующие повышению экологической безопасности, улучшению или предотвращению негативного воздействия на окружающую среду. Так, в 2015 г. удельный вес организаций, осуществляющих экологические инновации, составил 1,6%. Среди этих организаций удельный вес организаций, осуществлявших инновации для обеспечения повышения экологической безопасности в результате использования потребителем инновационных товаров, работ, услуг, составил по направлениям:

- сокращение энергопотребления (энергозатрат) или потерь энергетических ресурсов — 54,5%;
- сокращение загрязнения атмосферного воздуха, земельных, водных ресурсов, уменьшение уровня шума — 62,5%;

- улучшение возможностей вторичной переработки (рециркуляции) товаров после использования — 25,7%.

Окружающая среда находится под влиянием как естественных изменений, так и антропогенных воздействий. В XXI в. человеческий капитал в своем формировании и развитии предполагает и экологическую составляющую, которая будет обеспечивать здоровье индивидов и их способность к развитию в различных сферах.

Важным фактором, влияющим на формирование человеческого капитала, является развитие образования в стране, которое позволяет сформировать определенный запас знаний, оптимально и рационально используемый в трудовой деятельности человека. Такой, как правило, постоянно пополняемый запас знаний и умений является источником постоянного и даже увеличивающегося дохода. На сегодняшний день достаточно востребованы специалисты как с высшим, так и со средним профессиональным образованием.

Высшее образование сегодня стало базовой потребностью российского общества — более 80% семей предпочитают, чтобы их дети получили высшее образование; более 40% семей готовы на серьезные материальные затраты (сопоставимые с затратами на обучение) для достижения этой цели. Качество образования населения во многом определяет научно-техническое развитие государства и способствует повышению конкурентоспособности отдельных работников, предприятий, отраслей экономики и страны.

В 2016 г. общее число образовательных организаций высшего образования по сравнению с 2015 г. сократилось на 8,8% (или на 79 ед.), численность студентов уменьшилась на 387,5 тыс. человек (табл. 3).

Еще одним фактором, влияющим на формирование человеческого капитала, является рынок труда. Особенностью рынка труда является то, что объектом договорных отношений между работодателем и потенциальным работником выступает способность человека к труду. В связи с этим функции рынка труда заключаются в обеспечении производственной сферы и сферы услуг трудовыми ресурсами, их распределении, в стимулировании труда за счет обеспечения работникам средств жизнедеятельности и работодателям — средств для успешного функционирования и развития предприятий.

В результате действия механизма саморегулирования рынка труда устанавливаются уровни занятости, заработной платы, уровень и структура безработицы. На спрос и предложение на рынке труда влияют такие

Таблица 3 / Table 3

**Некоторые показатели деятельности организаций высшего образования
в Российской Федерации в 2015–2016 гг. / Some Activity Indicators of the Higher
Education Organizations in the Russian Federation in 2015–2016**

Показатель / Indicator	На 01.09.2015	На 01.09.2016
Число образовательных организаций высшего образования, ед.	896	817
Численность студентов, тыс. человек	4766,5	4379
Принято на обучение по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. человек	1221,8	1151,4
Выпущено бакалавров, специалистов, магистров, тыс. человек	1300,5	1150,9

Источник / Source: по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> / According to the official website of the Federal State Statistics service. URL: <http://www.gks.ru>.

факторы, как государственная политика в области обеспечения занятости населения, уровень развития системы образования и профессионального обучения, национальные особенности и др.

Основой эффективного формирования человеческого капитала и экономического развития государства является рынок труда, обеспечивающий повышение эффективности использования отечественной рабочей силы и максимально согласованной структуры спроса на нее экономические субъекты, т.е. эффективную занятость населения.

Интересной представляется статистика рынка труда в Российской Федерации. В мае 2017 г. численность экономически активного населения в стране составила 76,0 млн человек, или 52% от общей численности населения страны, в том числе 3,9 млн человек (5,2%) были безработными. По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, по состоянию на май 2017 г. часть населения, занятого экономической деятельностью (доля занятого населения в его общей численности в возрасте 15–72 лет) составила 65,2%. Средний возраст безработных в возрасте 15–72 лет в мае 2017 г. составил 37,0 лет. При этом следует отметить, что более 32% зарегистрированных безработных находились в ситуации застойной безработицы (искали работу 12 мес. и более).

По данным проведенного Росстатом обследования, в мае 2017 г. 27,0% безработных искали работу с помощью государственных учреждений службы занятости населения, 72,2% безработных — обращались к друзьям, родственникам и знакомым².

² URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rab_sila16.pdf (дата обращения: 20.02.2018).

Наблюдается дифференциация по уровню занятости и безработицы по субъектам Российской Федерации. Выборочное обследование рабочей силы, проведенное Федеральной службой государственной статистики, показало, что в 2016 г. наибольшую долю в численности постоянного населения составляли занятые в Центральном федеральном округе (52,42%), наименьшую — в Северо-Кавказском федеральном округе (41,4%) (табл. 4).

Соотношение безработных и занятых в Российской Федерации составило в 2016 г. 5,86%, наибольшим оно было в Северо-Кавказском федеральном округе (12,38%), наименьшим — в Центральном федеральном округе (3,68%). Неравномерно распределяется занятость населения и по видам экономической деятельности. В 2016 г. в среднем наибольшая часть занятого населения в России работала в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, в гостиницах и ресторанах (18,5%), наименьшая — в сфере добычи полезных ископаемых (2,2%).

Безработица на российском рынке труда является в большей степени структурной, следовательно, можно ожидать, что в разных сегментах рынка труда одновременно будет и дефицит рабочей силы, и безработица. При рассмотрении спроса и предложения на рынке труда необходимо учитывать комплекс взаимосвязей отраслей экономики и системы профессионального образования, так как наличие образования определенного уровня также существенно сказывается на трудоустройстве человека и уровне его заработной платы.

Таблица 4 / Table 4

Численность занятых и безработных по субъектам Российской Федерации в среднем за 2016 г. (данные выборочных обследований), тыс. человек / The Number of Employed and Unemployed of the Russian Federation Subjects on the average for the year 2016, ths. of people (the results of sample surveys)

Регион / Region	Численность постоянного населения / The Resident Population	Численность занятых / Number of Employees	Численность безработных / Number of Unemployed	Соотношение занятых и постоянного населения, % / The Proportion of the Employed and Resident Population, %	Соотношение безработных и занятых, % / The Proportion of Unemployed and Employed, %
Российская Федерация	146 675	72 392,6	4243,5	49,36	5,86
Центральный федеральный округ (ФО)	39 157	20 526,6	755	52,42	3,68
Северо-Западный ФО	13 877	7 256,7	350,8	52,29	4,83
Южный ФО	16 398	7 645,7	520,6	46,63	6,81
Северо-Кавказский ФО	9 747	4 035,4	499,7	41,4	12,38
Приволжский ФО	29 655	14 710,4	746,9	49,61	5,08
Уральский ФО	12 327	6 054,9	393	49,12	6,49
Сибирский ФО	19 325	9 003,5	781,3	46,59	8,68
Дальневосточный ФО	6 189	3 159,2	196,3	51,05	6,21

Источник / Source: по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> / According to the official website of the Federal State Statistics service. URL: <http://www.gks.ru>.

Государственная политика в области развития занятости населения приоритетно направлена на повышение экономической активности населения и эффективности трудовых ресурсов, на повышение их качества за счет совершенствования системы профессионального образования. Личная мотивация работников является важным условием эффективного оборота человеческого капитала. Качественное формирование и развитие человеческого капитала обусловлено появлением новых потребностей рынка товаров и услуг. Эти потребности постоянно изменяются, увеличиваются и требуют новых компетенций, формирование которых связано с повышением уровня знаний и практических навыков людей. За счет этого увеличиваются и индивидуальные доходы, растет национальный доход страны.

Важными направлениями государственной политики на рынке труда является развитие мобильности в трудоустройстве и самозанятости, а также обеспечение эффективного функционирования механизма поддержки и стимулирования организаций и предприятий, принимающих на работу инвалидов, многодетных родителей.

На рынке труда наблюдается дифференциация по уровню оплаты труда в разных сферах экономической

деятельности, а также по регионам Российской Федерации. В I квартале 2017 г. наибольшая заработная плата была начислена в Центральном федеральном округе (46 648 руб. в среднем за месяц), максимум достигнут в Москве — 76 257 руб. В том же Центральном федеральном округе за этот период начислена и минимальная среднемесячная заработная плата — в Ивановской области 21 139 руб. Уровень дифференциации в пределах одного федерального округа составил 3,6 раза. Минимальная среднемесячная заработная плата в Российской Федерации в I квартале 2017 г. была начислена в Республике Дагестан (19 670 руб.). В мае 2017 г. максимальный уровень среднемесячной заработной платы достигнут в Ненецком автономном округе (84 418 руб.), а минимальный — в Кабардино-Балкарской Республике (21 219 руб.). Уровень дифференциации составил 4,0 раза. Среди федеральных округов лидером в мае 2017 г. стал Дальневосточный федеральный округ (52 943 руб.), наименьшая среднемесячная заработная плата начислена в Северо-Кавказском федеральном округе (23 980 руб.).

Вид экономической деятельности является одним из важных факторов дифференциации заработной платы работников. Дифференциация связана с наличием различий в уровне сложности, интенсивности,

сфер приложений и условий труда. Внутриотраслевая дифференциация определяет различия по квалификационным и профессиональным группам работников в соответствии со сложностью трудовых функций, по видам производственной деятельности и условиям труда. Межотраслевая дифференциация предполагает учет особенностей трудового процесса в отдельных отраслях, а также значения различных отраслей в экономическом развитии.

В 2016 г. наибольшая номинальная среднемесячная заработная плата была начислена в обрабатывающих производствах — сфере производства кокса и нефтепродуктов (88 194 руб.), наименьшая — в текстильном и швейном производстве (17 065 руб.). Соотношение составило 5,2 раза. В мае 2017 г. по сравнению со среднемесячным показателем 2016 г. значительно увеличилась среднемесячная заработная плата в рыболовстве и рыбоводстве — на 57% и составила 80 188 руб. Наибольшая номинальная среднемесячная заработная плата в мае 2017 г. была начислена в обрабатывающих производствах — в сфере производства кокса и нефтепродуктов (102 717 руб.), наименьшая — в текстильном и швейном производстве (19 614 руб.). Соотношение составило 5,2 раза. По некоторым видам экономической деятельности наблюдалось уменьшение среднемесячной заработной платы: в финансовой деятельности — на 3,2%, в сфере операций с недвижимостью — на 28,4%, в государственном управлении и обеспечении военной безопасности — на 5,6%.

На формирование и экономическую реализацию человеческого капитала влияют и институциональные факторы, к которым относятся:

- 1) законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие права человека, его развитие в семье и обществе, социально-трудовую сферу. Трудовое законодательство сдерживает изменения в уровне занятости, поддерживает ее относительную стабильность. Установленный минимальный размер оплаты труда и не очень активная деятельность центров труда и занятости по обеспечению трудоустройства безработных являются основными предпосылками сохранения невысокой заработной платы, при этом достаточно большой удельный вес переменной части заработной платы предполагает гибкое реагирование со стороны работодателя на эффективный труд работника;
- 2) государственная политика, направленная на социальное и культурное развитие человека;
- 3) обеспечение равноправия и равных возможностей для образования, трудоустройства, а также устранение дискриминации.

В Российской Федерации активному инвестированию в образование и повышение квалификации работников препятствует несовершенство институциональной среды. Договорные отношения между работником и работодателем зачастую не предусматривают регулирование вопросов, связанных с обучением работника за счет организации. А для организации-работодателя вложение средств в развитие работника, фактически в формирование и развитие человеческого капитала, связано с риском перехода работника, а следовательно, и человеческого капитала в другую организацию.

Такой риск обуславливает наличие противоречия, связанного с несовпадением экономических интересов организации-работодателя и работника. Работник (собственник человеческого капитала) заинтересован в получении как можно большего дохода за счет реализации сформированных к данному моменту компетенций (знаний, профессиональных умений, опыта и навыков), формирующих в большей степени человеческий капитал. В то же время организация (потребитель человеческого капитала) заинтересована в получении большего дохода, но за счет использования человеческого капитала как можно в более экономном варианте, т.е. организации необходимо меньше затратить средств на привлекаемых сотрудников, а это возможно в случае низкой квалификации работников и (или) низкой оплаты труда квалифицированных работников.

Существует взаимосвязь формирования человеческого капитала с доходом, получаемым работником. С увеличением дохода появляется больше возможностей для развития человеческого капитала: укрепление здоровья, повышение квалификации и др. При уменьшении дохода снижается мотивация к достижению высокого профессионализма, сокращаются возможности получения качественных образовательных услуг, не оправдываются надежды на получение большего дохода, который индивид мог бы как использовать на свое развитие, так и вкладывать в развитие своих родных, т.е. участвовать в формировании человеческого капитала.

Человеческий капитал является определяющим фактором для эффективного развития экономики и достижения конкурентных преимуществ. Многие исследователи считают, что изменения в технологиях, научные прорывы, от которых зависит экономический рост, происходят как результат накопления и развития человеческого капитала. По показателям

Таблица 5 / Table 5

**Основные показатели наукоемкости и инновационной деятельности Российской Федерации
в 2011–2015 гг. / Indicators of Research Intensity and Innovation
Activities of the Russian Federation in 2011–2015**

Показатель / Indicator	2011	2012	2013	2014	2015
Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел. всего:	735 273	726 318	727 029	732 274	738 857
Число организаций, выполнявших научные исследования и разработки	3682	3566	3605	3604	4175
Расходы на гражданскую науку из средств федерального бюджета, млн руб. В том числе: на фундаментальные исследования на прикладные научные исследования	313 899,3 91 684,5 222 214,8	355 920,1 86 623,2 269 296,9	425 302 112 230,9 313 070,8	437 273 121 599,5 315 673,8	439 393 120 203,8 319 188,9
Доля расходов на гражданскую науку в расходах федерального бюджета, %	2,87	2,76	3,19	2,95	2,81
Отношение расходов на гражданскую науку к ВВП, %	0,53	0,53	0,60	0,56	0,54
Инновационная активность организаций*, %	10,4	10,3	10,1	9,9	9,3
Удельный вес инноваций в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, %	6,3	8,0	9,2	8,7	8,4

* Удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации в отчетном году в общем числе обследованных организаций.

Источник / Source: по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> / According to the official website of the Federal State Statistics service. URL: <http://www.gks.ru>.

наукоемкости³ Россия сопоставима с инновационными и динамично развивающимися странами (табл. 5).

Следует отметить недостаточное финансирование научных исследований и разработок. Расходы на гражданскую науку в общем объеме расходов федерального бюджета снижаются и составляли в 2015 г. 2,81%. Незначителен и объем выпускаемой высокотехнологичной продукции. Удельный вес инноваций в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг в 2015 г. составлял 8,4%. Согласно официальным данным, в среднем инновациями в том же году занимались 9,3% организаций, в том числе 7,9% промышленных предприятий. Аналогичные показатели для развитых стран составляют 25–30%.

Инновационная активность организаций непосредственно зависит от человеческого капитала, который они формируют и развивают. Кроме того,

³ Критерием отнесения к высокотехнологичным отраслям является высокий уровень технологического развития, определяемый по отношению затрат на НИОКР к валовой добавленной стоимости, критерием отнесения отрасли к числу наукоемких служит доля лиц с высоким уровнем профессионального образования в численности работников.

на этот показатель влияют организационные связи, высокая концентрация высококвалифицированных ученых, инженеров, техников.

Выводы

Аналитическое исследование основных факторов формирования человеческого капитала в Российской Федерации определило ключевые проблемы процесса. Прежде всего, снижение уровня естественного прироста населения страны, состояние здоровья населения (увеличение числа заболевших серьезными социально-значимыми болезнями), низкий уровень инновационной активности организаций и недостаточное финансирование научных исследований и разработок, отраслевая и территориальная дифференциация в оплате труда и, как следствие, несбалансированное распределение трудовых ресурсов.

Кроме того, формирование человеческого капитала тесным образом связано с инновационной активностью хозяйствующих субъектов, что, в свою очередь, зависит от расходов на развитие научных исследований и от результатов деятельности высококвалифицированных ученых, инженеров, техников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Becker Gary S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / by Gary S. Becker. 2nd ed. New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press; 1975. 264 p.
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 6. New York; 1968.
3. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York; 1971. 249 p.
4. Радько С.Г., Дембицкий С.Г., Пришляк Е.А. Компетентностный подход к управлению человеческим капиталом. Дизайн и технологии. 2017;59(101):95–104.
5. Human Capital Investment: An International Comparison. Organisation for Economic Co-operation and Development. Centre for Educational Research and Innovation. OECD. Paris; 1998. 113 p.
6. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. Пер. с англ. 2-е изд. М.: Дело ЛТД; 1995. 864 с.
7. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука; 1999. 309 с.
8. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ; 2004. 140 с.
9. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? Препринт WP3/2012/06 Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики; 2012. 76 с.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма; 2008. 448 с.

REFERENCES

1. Becker Gary S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2nd ed. New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press; 1975. 264 p.
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 6. New York; 1968.
3. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York; 1971. 249 p.
4. Radko S. G., Dembitskiy S. G., Prishlyak E.A. Competence approach to human capital management. Design and technologies. 2017;59(101):95–104. (In Russ.).
5. Human Capital Investment: An International Comparison. Organisation for Economic Co-operation and Development. Centre for Educational Research and Innovation. OECD. Paris; 1998. 113 p.
6. Fischer S., Dornbush R., Shmalenzi R. Economics. Transl. from English. 2nd ed. Moscow: Ltd. Issue; 1995. 864 p. (In Russ.).
7. Dobrynin A. I., Dyatlov S. A., Tsyrenova E. D. Human capital in the transitive economy: formation, evaluation, efficiency of use. St. Petersburg: Science; 1999. 309 p. (In Russ.).
8. Korchagin Yu. A. Human capital and development processes at macro and micro levels. Voronezh: Regional Economy Research center; 2004. 140 p. (In Russ.).
9. Kapelyushnikov R. I. How much is the human capital of Russia? Preprint WP3/2012/06. Nat. Research. University «Higher school of Economics». М.: Ed. house of Higher school of Economics; 2012. 76 p. (In Russ.).
10. Genkin B.M. Economics and sociology of labour. Moscow: Norma; 2008. 448 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Елена Анатольевна Пришляк — кандидат экономических наук, доцент Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина, доцент Финансового университета, Москва, Россия
elenapri@mail.ru

Сергей Григорьевич Радько — доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики и менеджмента Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина, Москва, Россия
skif13717@yandex.ru

ABOUT THE AUTHORS

Elena A. Prishlyak — Can. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Russian State University named after A.N. Kosygin (Technology. Design. Art), Associate Professor of the Financial University, Moscow, Russia
elenapri@mail.ru

Sergey G. Rad'ko — Dr. Sci. (Econ.), Head of the Department of Economics and Management of the Russian State University named after A.N. Kosygin (Technology. Design. Art), Moscow, Russia
skif13717@yandex.ru