

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2021.40.12.038

## Психологические технологии в развитии человеческого капитала

**Пичугин Виталий Григорьевич**

Кандидат психологических наук,  
доцент департамента психологии и развития человеческого капитала,  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,  
125993, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49;  
e-mail: left@lsn.ru

### Аннотация

В современном обществе человеческий капитал основан на признании важнейшей роли человека в социально-экономической системе общества. Человек не просто изолированный «винтик» в экономических процессах, а является главным системообразующим элементом в единстве индивидуального, социального и экономического. Поэтому в трудовой деятельности как части социального общения важны и физические, и социально-психологические, интеллектуальные, профессиональные качества индивидуума в их постоянном развитии. Это предполагает необходимость инвестирования в развитие возможностей человека для получения не только краткосрочного, но и длительного эффекта от этих вложений как для самого человека, так и для общества в целом. В статье рассмотрены вопросы теории и практики применения психологических технологий в развитии человеческого капитала. Проблемой является отсутствие в настоящее время общепринятой классификации психотехнологий и какого-либо системного подхода к их описанию, методике внедрения, оценки эффективности. Нет определения и понимания места психологических технологий в контексте развития человеческого капитала. Поэтому представляется актуальным теоретическое исследование классификации, роли, функции психологических технологий, а также их практического применения в развитии важнейших составляющих человеческого капитала. Целью исследования является теоретическое обоснование места и роли психологических технологий в развитии способностей, умений, навыков как элементов человеческого капитала. По результату исследования сформулировано определение понятия «психологические технологии», приведена их классификация, представлены возможности и ограничения применения в развитии человеческого капитала.

### Для цитирования в научных исследованиях

Пичугин В.Г. Психологические технологии в развитии человеческого капитала // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 1А. С. 336-349. DOI: 10.34670/AR.2021.40.12.038

### Ключевые слова

Человеческий капитал, психологические технологии, знания, навыки, личные качества, мотивация.

## Введение

С момента зарождения теории человеческого капитала в 1950-1960 годах, по информации поисковых систем научных библиотек, выпущено свыше 10 000 научных статей, более 30 учебников написано разработчиками теории, такими как Г. Беккер, Д. Минсер, Т. Шульц, Б. Вейсброд, Б. Хансен и другими.

## Основное содержание

Беря своё начало в экономической науке, теория человеческого капитала стала междисциплинарным знанием. Исследования проводятся философами, социологами, психологами, юристами, математиками. Актуальность развития человеческого капитала определяется социально-экономической, политической, социально-психологической значимостью для общественного и государственного устройства современного мира. Междисциплинарные исследования начались примерно с 1970 года, а в 1960 году Теодор Шульц заявил о рождении концепции человеческого капитала. В 1962 году журнал «Journal of Political Economy» опубликовал статью G. S. Becker «Investment in Human Beings» «Инвестиции в людей». Данной публикацией Г. Беккер представил материал из главы своей книги «Человеческий капитал». Автор обосновывал необходимость инвестирования в повышение квалификации работника через дополнительное образование. Рассмотрены вопросы оплаты такой формы обучения, оценки эффективности вложений, динамики заработной платы работника. Уже в 1963 году Т. Шульц в издательстве «Columbia University» издал научную работу «Экономическая ценность образования», которая позже была многократно переиздана в виде учебника по теории человеческого капитала. Появление теории было признанием факта, что экономические вопросы больше не могут рассматриваться вне системного подхода без учёта социальных, психологических, политических и других факторов. Например, Гэри Беккер и его последователи исследовали социальные явления (нерыночные формы деятельности), такие как семья, образование, дискриминация, преступность, идеология, религиозность. Экономический подход в объяснении социальных явлений построен на понимании системного функционирования всех видов человеческой деятельности. В 1992 году Гэри Беккер получил Нобелевскую премию «за распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение».

Коллега Г. Беккера по Чикагскому университету Теодор Шульц внёс огромный вклад в развитие идеи образовательного капитала, за новаторские исследования в области экономического развития в приложении к проблемам развивающихся стран в 1979 году ему присуждена Нобелевская премия. Джакоб Минсер, один из основателей современной экономики труда, ещё до Т. Шульца, в 1958 году, использовал термин «человеческий капитал». В статье «Инвестиции в человеческий капитал и персональное распределение дохода» представлено обоснование влияния профессионального обучения на получение и распределение доходов. То есть было установлено, что это распределение опосредовано различиями индивидов, которое определяется профессиональным обучением. Фактически Д. Минсер сформулировал одну из главных идей теории человеческого капитала о необходимости инвестиций в человеческий капитал и возможности оценки этих доходов. Именем Д. Минсера названо уравнение, представляющее оценки доходов от инвестиций в человеческий капитал.

Человеческим капиталом называют имеющиеся у каждого человека знания, навыки, умения, его личностные качества, мотивацию к достижению поставленных целей. Инвестициями в

капитал могут быть: образование, опыт работы, поддержание здоровья, географическая мобильность, поиск и получение информации.

Г. Беккер считал, что при принятии решения о вложении средств в образование родители учеников соотносят ожидаемую предельную норму отдачи от инвестиции с другими альтернативами вложений, например, процентами по банковским вкладам, дивидендами по ценным бумагам.

Другое определение понятию «человеческий капитал» сформулировал С.А. Дятлов. Он считал, что это «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков данного человека)».

Элементы, составляющие человеческий капитал, не образуют общего единообразного списка. Обычно в него включают знания, здоровье, профессиональную подготовку, возможность перемещения (капитал миграции), обладание информацией, мотивацию к активной экономической деятельности, принятие и поддержание политической и социальной стабильности. Некоторые авторы добавляют важные, по их мнению, личностные качества человека: ответственность, активность (лидерство), коммуникабельность, креативность, культуру.

Л. Эдвисон и М. Мэлоун представили своё исследование, в котором приводятся данные о методах определения стоимости компании. Авторы утверждают, что истинная стоимость должна определяться «интеллектуальным капиталом» работников компании. Человеческий капитал является внутренним ресурсом организации, что составляет значительную часть стоимости компании. К элементам человеческого капитала авторы добавляют моральные ценности компании, культуру труда, принятую работниками и воплощённую в выполнении текущих задач производственной деятельности.

Исследование человеческого капитала продолжается и активно расширяется за счёт появления новых подходов в осмыслении социально-экономических процессов современного общества. Развивается понятийный аппарат, появляется новая и уточняется существующая терминология, процесс идёт от теории к практике, рассматриваются перспективы и ограничения применения знаний о человеческом капитале в практическом ключе с учётом современных социально-экономических условий.

Концепция экономического, социального, политического, развития государств теперь включает в качестве важного элемента вложение средств в человеческий капитал, который является решающим фактором роста благосостояния страны. Накопление человеческого капитала, несомненно, связано с качеством жизни людей в конкретном социуме. Такая связь опосредована не только экономическими факторами, но и социально-психологическими, культурными, политическими. Поэтому в последнее время увеличилось количество социологических, психологических, политических, философских, педагогических исследований человеческого капитала. Например, система образования оперирует понятием «компетенции». Этот термин появился в определении человеческого капитала, сформулированным Л.А. Ефимовой: «Человеческий капитал — это совокупность природных способностей, приобретённых знаний, умений, навыков, мобильности, мотивации и физического состояния человека, т.е. набор компетенций, который целесообразно используется человеком в определенной сфере общественного воспроизводства, способствует росту

производительности труда и эффективности производства». «Компетентностный подход» как необходимость подразумевает исследование роли психологических качеств личности, знаний, умений, навыков, а также социальных условий, способствующих развитию и применению компетенций в сфере общественного производства.

Доктор психологических наук А.И. Юрьев включил в определение человеческого капитала множество обобщений, что обосновано широким и междисциплинарным подходом к изучению проблемы. По мнению А.И. Юрьева, человеческий капитал — это количество и качество людей, пригодных по своим медицинским, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы [10]. В качества людей, составляющих структуру человеческого капитала, включены следующие способности:

- жизнеспособность;
- работоспособность;
- способность к инновациям;
- способность к обучению.

Что необходимо человеку, чтобы быть жизнеспособным, работоспособным, способным к инновациям и обучению? Широкий набор умений, знаний, навыков, личностных качеств и характеристик: от физического здоровья до мотивации, воли, эмоциональной компетенции и др. Все жизненные ресурсы человека, позволяющие успешно конкурировать в социуме, могут быть рассмотрены как элементы человеческого капитала. Общая тенденция современного общества — это предъявление человеку всё возрастающих требований для эффективной конкуренции как на рынке труда, так и в социальном окружении. Поэтому в современном понимании человеческий капитал — широкое понятие, которое ушло от первоначального смысла (инвестиции в образование, повышение квалификации через профессиональное обучение), но приобрело новое смысловое содержание, включающее следующие аспекты:

#### 1. Социально-психологический.

Человек может обладать определённым объёмом социальных контактов, которые позволяют быть приобщённым к определённой социальной группе, пользоваться в ней авторитетом, развиваться в рамках этой социальной группы, добиваться успеха, чувствовать свою нужность и т.п. Чем качественнее социальные контакты, например, доверительные, приносящие взаимное удовлетворение отношениями, надёжные и перспективные, тем богаче социальный и человеческий капитал конкретной личности.

#### 2. Личностно-психологический.

Личность как индивидуальность человека определяется способностями, ценностями, стремлениями, установками, темпераментом, жизненным опытом, духовным развитием, моральными чертами. Рассматривать личность в контексте развития человеческого капитала невозможно в отрыве от социума и социальных процессов. Личностные качества формируются в социальном окружении и проявляются во взаимодействии с другими людьми в процессе трудовой деятельности, групповой коммуникации, личном общении. Личностные качества во многом определяют элементы человеческого капитала, сформулированные А.И. Юрьевым. То есть жизнестойкость, работоспособность, способность к обучению и инновациям.

#### 3. Социально-экономический.

Конкурентоспособность личности, например, на рынке труда опосредована не только психологическими и профессиональными характеристиками человека, но и развитостью самого рынка труда, его потребностями, инфраструктурой, что, в свою очередь, зависит от экономического положения в стране. «Применять компетенции в сфере общественного

производства» возможно, если это производство не рухнет, а растёт. Другими словами, человеческий капитал может быть внутренним ресурсом организации, если эта организация осуществляет экономическую деятельность. При падении производства и закрытии предприятий человеческий капитал теряет свой смысл, ибо он существует только в приложении к работающей экономике.

Исключительно «экономизация» человеческого капитала в 50-70-х годах прошлого века вызвала противоположное движение в сторону гуманизации, где человек измеряется не только и не столько способностью приносить доход, но и ценностью для социума. То есть субъекта, «способного воспроизводить условия цивилизации и развивать ее...» [Келле, 1999].

Отправной точкой направления движения к гуманизации явилось определение человеческого капитала С. Фишером как «меры воплощенной в человеке способности приносить доход» [Фишер, 2002]. После такого крайне утилитарного понимания, чтобы в парадигме «экономизации» не потерять самого человека, появилась необходимость расширить понимание человеческого капитала, включив в него социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, неразрывно связанный с человеком, с его интеллектом и менталитетом. В этом плане характерно определение, предложенное экспертами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). По их мнению, человеческий капитал являет собой «умения, навыки, знания, способности, которые воплощены в людях, позволяя создавать им как личное, так и социальное, экономическое благосостояние» [Мясоедова, 2005]. Данное определение включает социально-психологические, социально-экономические, личностно-психологические аспекты, которые в совокупности позволяют расширить идеальные формы капитализации, существующие в парадигме «экономизации» понимания человеческого капитала. Это не значит, что понятие теряет своё первоначальное значение, просто современное развитие общества требует более глубокого и всестороннего изучения человеческого капитала как необходимого самостоятельного ресурса и важного элемента национального богатства. Отсюда следует потребность классификации видов человеческого капитала с учётом сложности и актуальности этого понятия, его важности и одного из главных факторов экономического роста, социального и психологического благополучия.

По степени обобщения рассмотрения можно выделить несколько основных уровней.

#### 1. Микроуровень.

Человеческий капитал, представленный на уровне личности (индивида), семьи, конкретной организации. В социальной психологии — это, в основном, малые социальные группы и психологические процессы, состояния и свойства индивида, которые проявляются в результате его включения в экономические отношения с другими людьми в процессе производства общественных благ.

#### 2. Мезоуровень.

В данном случае этот уровень рассматривается как промежуточный между экономикой страны в целом и уровнем отдельных лиц, компаний и домохозяйств. Включает крупные корпорации, отрасли или региональные экономические комплексы. Социально-психологические исследования на этом уровне, скорее, описывают некоторые функциональные зависимости, позволяющие получить значимые корреляции. Экономическое поведение индивидуумов, включённых в крупные корпорации, опосредовано множеством факторов, что не всегда позволяет вскрывать причинно-следственные связи и получать результаты, достоверно отражающие действительность, что не исключает возможности исследовать психологические аспекты человеческого капитала на данном уровне.

### 3. Макроуровень.

В экономическом понимании — это уровень функционирования национальной экономики, в которую включён совокупный человеческий капитал страны.

### 4. Мегауровень.

Это уровень мировой экономики, содержащий важнейшие формы международных экономических отношений. Вопрос социально-психологических исследований на 3 и 4 уровне остаётся дискуссионным. Имеются обоснованные сомнения в возможности применения системы единых психологических параметров исследования людей, принадлежащих к разным культурам, этносам, из стран с разным географическим положением.

Чем выше уровень обобщения, тем сложнее исследовать и формулировать общие психологические составляющие понятия «человеческий капитал».

Человеческий капитал может классифицироваться по возможности отчуждения, такое разделение изложил Б.Ф. Андреев [Андреев, 2003].

#### 1. Неотчуждаемый (неликвидный) человеческий капитал.

- Капитал здоровья. Больной человек больше потребляет, чем производит. Чем общество здоровее и богаче, тем легче содержать и помогать нетрудоспособным и временно нетрудоспособным гражданам. Поэтому важно, чтобы в стране было как можно больше здоровых и работоспособных людей. Накопление капитала здоровья опосредовано медицинским, социальным, экологическим, психологическим, социально-экономическим и другими факторами. Капитал здоровья влияет на производительность общественного труда, на динамику экономического развития общества, его экономическое и социальное благополучие. Здоровье как накапливаемый капитал включает физическую силу, работоспособность, выносливость, индивидуальный и коллективный иммунитет к распространённым вирусным заболеваниям, что явно проявилось во время пандемии коронавируса COVID-19.

- Культурно-нравственный капитал.

Категория культурно-нравственного капитала в рамках социологических наук обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью [Рубцов, Гагарин, 2002].

Общий уровень культурного развития влияет на возможность находить оригинальные, инновационные решения проблем в профессиональной деятельности, что повышает уровень востребованности специалиста. Культурно-нравственные характеристики человеческого капитала, существующие в конкретном социуме, провозглашают и поддерживают систему ценностей культуры, норм этики, правил поведения, это формирует отношение индивида к профессии, делу, социальному окружению, самому себе, что в результате повышает уровень человеческого капитала.

- Интеллектуальный капитал. Данная классификация может быть разделена на интеллектуальный капитал организации, который вполне ликвиден, и капитал, воплощённый в человеке в виде его профессионального опыта, навыков, знаний, умений, уровня образования и способности к поддержанию и развитию своего интеллектуального уровня.
- Трудовой капитал. Определяется профессиональными способностями, знаниями, опытом, квалификацией человека, что позволяет ему качественно осуществлять трудовую

деятельность, быть востребованным на рынке труда. Чем выше профессиональная квалификация и личные деловые навыки по выполнению определённой работы, тем выше трудовой капитал конкретного человека.

- Организационно-предпринимательский капитал — это способность человека на практике реализовывать инновационные решения, творчески решать проблемы, достигать поставленных целей, используя свои организационные и предпринимательские способности. Во многом данный капитал личности основан на лидерских качествах, хорошей мотивации, умении дисциплинированно и своевременно выполнять задуманное как самостоятельно, так и организовывая и мотивируя своё окружение.

## 2. Отчуждаемый (ликвидный) человеческий капитал.

- Социальный капитал. Представляет собой систему взаимоотношений между руководителями, работниками, партнёрами по бизнесу, поставщиками, продавцами, покупателями. Этот капитал увеличивается, когда взаимоотношения строятся на основе принятых в социуме норм и создания атмосферы доверия, что позволяет всем участникам отношений действовать согласованно для достижения поставленных целей. Особенно значимо влияет на капитализацию такая форма социального капитала как репутация фирмы. В современном информационном пространстве потеря репутации как организации, так и человека резко снижает шансы на успех в деловых отношениях. С другой стороны, позитивный социальный капитал определённой фирмы, например, при продаже активов повышает их стоимость.
- Бренд-капитал. Бренд многих компаний — результат многолетнего труда и вложения интеллектуальных и материальных ресурсов. Зачастую именно бренд обеспечивает покупательскую мотивацию приобретать товары и услуги конкретного производителя. Данный вид капитала создаёт узнаваемость и привязывает потребителей к определённой продукции. Например, успешность на рынке «франшиз» во многом определяется узнаваемостью бренда, под которым потенциальные покупатели франшизы будут вести свою коммерческую деятельность.
- Структурный капитал определяется совокупностью ресурсов организации, например, интеллектуальной собственностью, системой финансовых отношений, инструкциями, положениями, стандартами, признанием и уважением в профессиональном сообществе, то есть, всем, что создаёт устойчивые связи внутри и вне организации, позволяющие осуществлять эффективную профессиональную деятельность и управлять производственными процессами.
- Организационный капитал представляет собой систему управления организацией с помощью определённых технологий, процедур, корпоративной культуры, технического и программного обеспечения, включает патенты, товарные знаки, и т.п.

Данная классификация представляет интерес с точки зрения возможности выявления отчуждаемых и неотчуждаемых видов по степени их ликвидности, а также связать определённые виды человеческого капитала и доходы, которые можно получить на этот капитал.

Профессиональные умения, психологические качества личности неотделимы. Когда человек вступает в трудовые отношения как наёмный работник либо предприниматель, то лишь часть его возможностей, выраженных в способности к трудовой деятельности, выполнению определённых трудовых или служебных обязанностей, может приносить доход на неотчуждаемый капитал в виде платы за труд или предпринимательской прибыли, а также пенсионных накоплений.

Отчуждаемые виды капитала могут быть ликвидными в определённой степени. Они не принадлежат конкретному субъекту безусловно, но появляются при условии осуществления субъектами экономических отношений. Доходами на отчуждаемые виды капитала могут являться экономические выгоды, сокращение расходов, получение прибыли за счёт инноваций, оптимизации, других конкурентных преимуществ.

В настоящее время в научной литературе представлено более тридцати вариантов классификации человеческого капитала, например, по уровням собственности, способам накопления, распределения по времени жизни субъекта, по периоду окупаемости, по формам воплощения, и т.п. Не ставя перед собой цели подробно изложить все виды классификации человеческого капитала, заметим, что в междисциплинарном подходе продолжается активное составление различных вариантов классификации и пока не выработано какой-либо одной общепринятой классификации человеческого капитала.

Инвестиции, позволяющие говорить о воспроизводстве человеческого капитала, могут происходить на различных уровнях:

- государства (макроэкономики);
- региональном;
- определённой отрасли экономики;
- конкретной организации или предприятия;
- индивида (личности).

Психологические технологии развития человеческого капитала с разной степенью эффективности возможно применять на любом уровне. Это зависит как от качества самих психотехнологий, так и от целенаправленности, уместности, возможности и поддержки их внедрения. Важно определить понятие «психотехнологии» — посредством чего, в частности, происходит развитие человеческого капитала. В самом общем понимании, психологические технологии можно представить как совокупность методов и приёмов прикладной психологии, направленных на решение определённых задач.

Психологические технологии можно отнести к разделу социальных технологий, которые по аналогии с промышленными технологиями определяются как совокупность приёмов, методов и средств, используемых для достижения конкретных целей. В частности, как способ осуществления деятельности на основе её рационального расчленения на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией и выбора оптимальных средств, методов их выполнения [Ивонин, 1990]. Другими словами, психотехнологии — это не просто набор методов и приёмов, но и целенаправленные действия для достижения определённой цели. В контексте развития человеческого капитала, психологические технологии — это применение методов и приёмов психологического (социально-психологического) воздействия, осуществляемого в деятельности индивидуумов, сообществ, государственных органов и общественных организаций с целью повышения уровня образованности, культуры, интеллекта, качества здоровья, социальных и профессиональных знаний, навыков, умений как отдельного человека, так и всего общества в целом в зависимости от уровня воспроизводства человеческого капитала.

Исходя из общенаучного подхода в классификации, психологические технологии могут быть разделены по целям применения на:

- информационные;
- профилактические;
- развивающие (обучающие);



- пропагандирующие;
- корректирующие;
- реабилитирующие.

Форма организации применения психологических технологий делится на:

- массовые;
- групповые;
- индивидуальные.

Воздействие психотехнологий на целевую аудиторию может быть:

1. Глубинным. Затрагивающим личность человека, его предпочтения, установки.
2. Поверхностным. Представляющим решение каких-либо ситуаций, проблемных состояний.

Психологические технологии — продукт теоретического и практического осмысления основных направлений психологических концепций, идей, теорий, практик. По источникам формирования (основаниям) психотехнологии могут быть классифицированы следующим образом:

1. Классический психоанализ и неопрейдизм.
2. Бихевиоризм.
3. Гуманистическая психология.
4. Индивидуальная психология.
5. Гештальтпсихология.
6. Другие современные теоретические и практические направления, например, транзактный анализ, психодрама, провокативная психология, НЛП и др.

В развитии человеческого капитала психологические технологии применяются для формирования способностей, умений, навыков конкретного человека в различных видах социально-экономической деятельности. Используется множество методов работы: от индивидуальной психотерапии до групповых тренингов. Внешний фактор, влияющий на развитие человеческого капитала — это экономические виды инвестиций в развитие и самореализацию людей. В этом случае психологические технологии могут являться инструментом реализации различных программ воспитания, образования, здравоохранения.

Современная мировая тенденция — инвестиции именно во внешний фактор развития человеческого капитала. Это обусловлено возможностью государств целенаправленно принимать политические решения о векторе развития, создавать и реализовывать масштабные программы, охватывающие большое количество людей. Например, в стратегии развития ЕС «Европа — 2020» предусмотрены вложение средств в инновации, повышение уровня занятости и квалификации, образование, борьбу с бедностью. Эти программы осуществляются с использованием различных психологических технологий, в частности, образовательное развитие на основе технологий гуманистической психологии с целью формирования необходимых личностных качеств индивида, субъективной культуры, коммуникабельности в социальном взаимодействии, творческого и инновационного потенциала, способности принимать самостоятельные решения, формирования терпимости и толерантности к окружающим, адаптации к новым социально-экономическим условиям и т.п.

Современные эмпирические исследования подтверждают тезис о необходимости инвестиций в образование и положительном эффекте для перспектив конкретного человека на рынке труда, его конкурентоспособности, гарантий трудоустройства и, соответственно, достойной заработной платы. В этом плане заслуживает внимание масштабное исследование А.

Goolsbee G. Hubbard A. Ganz «Политическая повестка дня по развитию человеческого потенциала. Капитал для современной экономики» [Goolsbee, Hubbard, Ganz, 2019]. Авторы убеждены, что обучение на протяжении всей жизни и повышение квалификации — это новая норма. Поэтому американские высшие учебные заведения должны быть готовы к обучению людей на протяжении всей их карьеры с использованием новых технологий преподавания в гибкой рыночной модели образования. Государственная политика должна быть направлена на увеличение числа выпускников высших учебных заведений как основного обучения, так и краткосрочных программ сертификации. Данный количественный показатель сказывается на повышении качества человеческого капитала за счёт увеличения стоимостной оценки работающего (экономически активного) населения. Чем такого населения больше, тем выше качество человеческого капитала, который характеризуется физическими и образовательно-профессиональными способностями человека к труду. Это должно приводить к окупаемости затрат на обучение в процессе трудовой деятельности за счёт более высокой заработной платы, более высокой квалификации и способности выполнять сложную работу, возможности получать большее удовлетворение от своей трудовой деятельности.

Одной из главных проблем развития человеческого капитала через инвестирование в образование является несоответствие между ожиданиями рынка труда и результатами деятельности системы образования, причём это общая проблема в мире. То есть сами по себе вложения не являются гарантией достижения поставленных задач. Поэтому важно не только инвестирование, но и чёткое понимание главных и конкретных элементов человеческого капитала, на формирование которых может влиять система образования, какие психологические технологии и иные образовательные технологии необходимо задействовать для того, чтобы обучение приводило к востребованности людей на рынке труда. Без этого будет происходить (уже происходит) рост человеческого капитала вне реальной капитализации, то есть люди много знают, имеют полезные навыки, умения, но по каким-то внутренним (личностным) или внешним (рынку не нужны конкретные компетенции) причинам не желают (не могут) быть включены в экономику. В данном случае можно говорить о неэффективных целевых инвестициях в образование, поскольку они не приводят к появлению человеческого капитала, развивающего экономику страны, производящего общественное благо.

Ещё одна возможная причина низкой эффективности инвестиций в образование — объективная — быстрое изменение требований к профессиональной деятельности ввиду глобальных процессов, таких как цифровизация, транснационализация, углубление международного разделения труда, трудовая миграция и т.п. Система образования просто не успевает за изменениями в социально-экономической жизни общества. Именно поэтому необходимо не только повышать квалификацию работника в течение всей профессиональной деятельности, но и постоянно совершенствовать саму систему образования, оставляя в ней полезное, нужное, эффективное, одновременно дополняя новым содержанием, которое будет соответствовать требованиям современности.

Не всякая система образования способствует развитию человеческого капитала, а только та, которая обеспечивает не только количественные, но и качественные показатели. На макроуровне на экономическое развитие оказывает влияние не только и не столько срок обучения, количество обучающихся, формальный статус дипломов, но качество получаемых знаний и их соответствие потребностям рынка труда. В исследовании Hanushek E.A. убедительно показано, что игнорирование качественных различий в системе образования существенно искажает картину взаимосвязей между образованием и экономическими

достижениями [Hanushek, 1986]. Данный тезис также подтверждается исследованиями Всемирного банка [Lange, Wodon, Carey, 2018].

Инвестиции в образование — общий термин, который имеет несколько смысловых значений.

Во-первых, вложение денег, времени, энергии в собственное образование. Для этого необходимо осознанное решение и мотивация самого человека. Вложение происходит с целью повышения уровня знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций для конкуренции на рынке труда, увеличения личного дохода.

Во-вторых, инвестирование в образование детей. В данном случае родители принимают решение о вложении финансовых, временных, иных ресурсов в обучение и развитие собственных детей. Стоит заметить, что приобретённый образовательный капитал будет востребован только тогда, когда ребёнок по возрасту сможет им воспользоваться, захочет это сделать, и главное, будет обладать умениями грамотно распорядиться полученными компетенциями. В-третьих, инвестиции в обучение персонала (кадров). Тут есть варианты, например, повышение профессиональных компетенций, работа с личностными характеристиками человека, его мотивацией, эмоциональным интеллектом, умением работать в команде и др.

Во многих отраслях экономики профессиональная переподготовка является обязательным основанием для продолжения работы, карьерного роста, например, в медицине, машиностроении, строительстве, образовании и др., что определено ведомственными и локальными нормативными документами. Также в подавляющем большинстве организаций молодые специалисты обязаны пройти обучение в процессе адаптации на новом рабочем месте.

В-четвёртых, государственные программы инвестирования в образование, например, государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Программа предусматривает как качественные, так и количественные показатели, что очень важно. Только остаётся главный вопрос — насколько сама система образования готова к воплощению поставленных целей в жизнь, чтобы результат благоприятно отражался на процессе повышения уровня человеческого капитала и, в конечном счете, на социально-экономическом положении в стране. В одном из направлений (подпрограмме) запланировано: «Совершенствование управления системой образования» — это даёт надежду на своевременное реформирование системы для эффективного достижения поставленных целей.

## Заключение

Психологические технологии в развитии человеческого капитала могут применяться в образовательной деятельности в тех аспектах, которые связаны с развитием личностных качеств человека, а также как эффективный инструмент реализации инвестиционных программ воспитания, обучения, здравоохранения. Применение психотехнологий определяется уровнем воспроизводства человеческого капитала, целевой аудиторией и государственной политикой в сфере воспитания, образования (дополнительного профессионального образования), здравоохранения и т.п. Сам процесс развития человеческого капитала происходит в результате инвестирования государством, организациями, частными лицами в формирование необходимого запаса компетенций, опыта, физического и психического здоровья, способностей к труду для сохранения, получения, увеличения дохода как конкретного человека, так и предприятий и общества в целом.

Психологические технологии могут являться инструментом для развития ряда личностных качеств индивида, значимых в социальном общении и трудовой профессиональной деятельности, таких как творческое мышление, коммуникабельность, адаптивность, и др. Эффективность применения психологических технологий определяется достижением целей развития человеческого капитала, а именно: повышением доходов работника, организации, ростом благополучия всего общества.

Необходима разработка программ инвестирования в развитие человеческого капитала, в которых бы психологические технологии являлись инструментом достижения поставленных целевых показателей. Дальнейшее исследование проблемы необходимо направить на реализацию конкретных психологических технологий в образовании как среднем, высшем, так и дополнительном профессиональном.

### Библиография

1. Андреев Б.Ф. Системный курс экономической теории. – СПб.: Лениздат, 2003. – 440с.
2. Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса. – СПб.: Экономикс, 2009. – С. 200-202.
3. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб., 1994. – с. 83.
4. Ефимова Л.А. К вопросу о развитии человеческого капитала. Вестник «Московского государственного агроинженерного университета им. В.П. Горячкина». №2. 2015. С. 40.
5. Ивонин Л.Г. Технология социальная // Современная западная социология: словарь. – М.: Политиздат, 1990. – С. 345.
6. Келле В.Ж. Соотношение формационного и цивилизационного подходов к анализу исторического процесса // Цивилизации. Вып.2. – М.: Наука, 1999. – С. 32.
7. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 3. С. 29-37.
8. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 06.02.2021) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
9. Рубцов Л., Гагарин В. Уровень оплаты труда и текучесть кадров: зависимость обратная // Человек и труд. 2002. № 7.
10. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала. / А. И. Юрьев. – СПб.: Logos, 2006. – 512 с.
11. Стратегия развития Евросоюза: European Commission, 2010a. P. 30.
12. Фишер С. Экономическая теория. – М.: Юнити, 2002. – 420 с.
13. Gary Stanley Becker. Investment in Human Beings. Journal of Political Economy. 1962. P. 9-49.
14. Goolsbee A., Hubbard G., Ganz A. (2019) A Policy Agenda to Develop Human Capital for the Modern Economy. Aspen Institute Policy Paper. Chicago: University of Chicago.
15. Hanushek E.A. The economics of schooling: Production and efficiency in public schools // Journal of Economic Literature. Vol. 24. № 3. 1986. P. 1141-1177.
16. Lange G. M., Wodon Q., Carey K. (eds.) The changing wealth of nations 2018: Building a sustainable future. Washington, DC: World Bank.
17. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution//Journal of Political Economy, Vol. 66, No. 4 (Aug., 1958), pp. 281-302.
18. Schultz T.W. The Economic Value of Education. New York: Colambia University Press. 1963.
19. Winners of the Nobel Prize for Economics. Encyclopædia Britannica.

### Psychological technologies in the development of human capital

**Vitalii G. Pichugin**

PhD in Psychology,  
Associate Professor at the Department of Psychology and Human Capital Development,  
Financial University under the Government of the Russian Federation,  
125993, 49, Leningradskii av., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: left@lsn.ru

**Abstract**

In the modern society, human capital is based on recognizing the critically important role of a person in the socio-economic system of the society. A person is not just an isolated “cog” in economic processes but the main system-forming element in the unity of the individual, social and economic. Therefore, physical, sociopsychological, intellectual, and professional qualities of an individual in their constant development are all important in labor activity as part of social communication. This implies the need to invest in developing people's capabilities to obtain both short-term and long-term effects from these investments, both for the person himself and for society as a whole. The article deals with the theory and practice of applying psychological technologies to developing human capital. The current absence of a generally accepted classification of psychotechnologies as well as of any systematic approach to their description, implementation methodology, and effectiveness assessment, comprises the problem. There is no definition and understanding of the place of psychological technologies in the context of human capital development. Therefore, a theoretical study of the classification, role, and function of the psychological technologies, as well as their practical application in developing the most important components of human capital, is deemed relevant. The aim of the study is to find a theoretical justification for the place and the role of psychological technologies in the development of abilities, competences, and skills as elements of human capital. As a result of the study, the concept of “psychological technologies” has been defined, their classification has been described, and the possibilities and limitations of their application for developing human capital have been presented.

**For citation**

Pichugin V.G. (2021) Psikhologicheskie tekhnologii v razvitií chelovecheskogo kapitala [Psychological technologies in the development of human capital]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (1A), pp. 336-349. DOI: 10.34670/AR.2021.40.12.038

**Keywords**

Human capital, psychological technologies, knowledge, skills, personal qualities, motivation.

**References**

1. Andreev B.F. (2003) Systemic course of economic theory. - SPb.: Lenizdat. 440 p.
2. Blaug M. (2009) 100 Great Economists After Keynes. - SPb.: Ekonomikus. pp. 200-202.
3. Dyatlov S.A. (1994) Foundations of the theory of human capital. - SPb. p. 83.
4. EU Development Strategy: European Commission (2010). P. 30.
5. Efimova L.A. (2015) On the development of human capital. Bulletin of the Moscow State Agroengineering University. V.P. Goryachkina". # 2. p. 40.
6. Fisher S. (2002) Economic theory. - M.: Unity. 420 p.
7. Gary Stanley Becker (1962) Investment in Human Beings. Journal of Political Economy. pp. 9-49.
8. Goolsbee A., Hubbard G., Ganz A. (2019) A Policy Agenda to Develop Human Capital for the Modern Economy. Aspen Institute Policy Paper. Chicago: University of Chicago.
9. Hanushek E.A. (1986) The economics of schooling: Production and efficiency in public schools // Journal of Economic Literature. Vol. 24. No. 3. P. 1141-1177.
10. Ivonin L.G. (1990) Social technology // Modern Western Sociology: Dictionary. - M.: Politizdat. P. 345.
11. Kelle V.J. (1999) Correlation between the formational and civilizational approaches to the analysis of the historical process // Civilizations. Issue 2. - M.: Nauka. P. 32.
12. Lange G. M., Wodon Q., Carey K. (eds.) The changing wealth of nations 2018: Building a sustainable future. Washington, DC: World Bank.

- 
13. Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // Journal of Political Economy, Vol. 66, No. 4, pp. 281-302.
  14. Myasoedova T.G. (2005) Human capital and enterprise competitiveness // Management in Russia and abroad. No. 3. pp. 29-37.
  15. Resolution of the Government of the Russian Federation of December 26, 2017 No. 1642 (as amended on February 6, 2021) "On approval of the state program of the Russian Federation "Development of education".
  16. Rubtsov L., Gagarin V. (2002) The level of wages and staff turnover: the inverse relationship // Man and labor. No. 7.
  17. Schultz T.W. (1963) The Economic Value of Education. New York: Colambia University Press.
  18. Strategic Psychology of Globalization: The Psychology of Human Capital (2006) / A. I. Yuriev. - SPb .: Logos. 512 p.
  19. Winners of the Nobel Prize for Economics. Encyclopædia Britannica.