

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.34.18.028

## Реализация стратегического подхода к управлению региональным человеческим капиталом

**Захарова Елена Николаевна**

Доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры экономики и управления,  
Адыгейский государственный университет,  
385016, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;  
e-mail: zahar-e@yandex.ru

**Шалатов Василий Владимирович**

Кандидат экономических наук, доцент,  
завкафедрой цифровой экономики,  
Адыгейский государственный университет,  
385016, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;  
e-mail: shv\_79@mail.ru

**Богданова Ольга Александровна**

Преподаватель,  
Политехнический колледж,  
Шахтинский автодорожный институт (филиал),  
Южно-Российский государственный политехнический университет,  
346428, Российская Федерация, Новочеркасск, ул. Просвещения, 132;  
e-mail: prio20@mail.ru

### Аннотация

Концепция человеческого капитала базируется на определенных постулатах неоклассического, неокейсиансианского, институционального и ряда других направлений экономической мысли. Ее появление стало свидетельством углубления понимания роли человека и его деятельности, определяющей динамику и качественные характеристики развития экономики. В статье рассмотрены различные подходы к понятию человеческого капитала; отмечено, что основным объектом теоретических исследований концепции «человеческого капитала» являются проблемы экономической эффективности инвестиций в человека; указаны особенности воспроизводства человеческого капитала на различных уровнях. Но одновременно с необходимостью обеспечения эффективности воспроизводства человеческого капитала на уровне семьи, предприятия и государства, в настоящее время все более значимым становится поиск эффективных направлений управления человеческим капиталом на региональном уровне. В статье предложена модель процесса управления разработкой и реализацией стратегии развития регионального человеческого капитала, представлены его принципы и этапы реализации. Осуществление

разработки и реализации стратегии развития регионального человеческого капитала позволяет согласовать ее целевые ориентиры и возможности их достижения, отталкиваясь от наличия необходимых внутренних ресурсов и тенденций изменения внешней среды, что в итоге ориентировано на обеспечение поступательной динамики развития не только человеческого капитала конкретной территории, но и ее социально-экономической системы в целом.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Захарова Е.Н., Шалатов В.В., Богданова О.А. Реализация стратегического подхода к управлению региональным человеческим капиталом // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 9А. С. 435-442. DOI: 10.34670/AR.2022.34.18.028

#### **Ключевые слова**

Человеческий капитал, воспроизводство человеческого капитала, региональный человеческий капитал, стратегия развития человеческого капитала, экономика.

## **Введение**

К настоящему времени практически бесспорной в научной литературе стала сентенция о том, что если в XIX – первой половине XX столетия важнейшим среди факторов экономического роста было накопление физического капитала, то в конце XX века в их ряду заметно возросла роль человеческого капитала, а в XXI веке он стал вполне обоснованно считаться ключевой движущей силой общественно-экономического развития.

Концепция человеческого капитала базируется на определенных постулатах неоклассического, неокейнсианского, институционального и ряда других направлений экономической мысли. Ее появление стало свидетельством углубления понимания роли человека и его деятельности, определяющей динамику и качественные характеристики развития экономики. При этом в ходе эволюции этой концепции трактовка базового понятия, вокруг которого она, собственно, и строится, претерпела значительную трансформацию.

## **Основная часть**

Впервые термин «человеческий капитал» ввел в научный оборот в 1961 году американский экономист Т. Шульц. Кроме того, Шульц обосновывал постулат о том, что для развивающихся стран именно инвестирование средств в развитие человеческого капитал, прежде всего в образование, является важнейшим фактором обеспечения экономического роста.

В свою очередь, анализ проблемы человеческого капитала применительно к микроуровню был осуществлен представителем чикагской экономической школы Г.С. Беккером, в увидевшем свет в 1964 году фундаментальном труде «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» [Беккер, 2003].

Указывая на то, что экономическое поведение индивидов основывается на их стремлении максимизировать уровень полезности и обеспечить накопление наиболее оптимального с их точки зрения объема предоставляемых на рынках разнородных ресурсов, Беккер констатирует высокую степень отдачи вложений в образование, поддержание здоровья, реализацию социальных программ и т.п., отмечая, что получаемый эффект во многих случаях превосходит

по своим параметрам уровень отдачи от капиталовложений в технологии и оборудование [Иванов, 2019].

С точки зрения С. Кузнеца, именно высокий уровень и качество человеческого капитала обеспечивают стабильный рост, повышение макроэкономического показателя – ВВП на душу населения, повышение уровня и качества жизни населения. Таким образом, он делает обобщающий вывод о том, что человеческий капитал является определяющей доминантой устойчивого роста экономик развивающихся стран.

Составным элементом теории человеческого капитала следует считать концепцию перманентного дохода нобелевского лауреата М. Фридмена, согласно которой человеческий капитал является, наряду с деньгами, облигациями, акциями, предметами потребления длительного пользования, активом, который обеспечивает получение дохода его обладателю [Фридмен, 1999].

Продолжая исследования эволюции человеческого капитала, Е. Долан и Дж. Линдсей особое внимание уделяли наличию умственных способностей человека, которые он получает через обучение или практический опыт.

Основной объект исследований теоретиков концепции «человеческого капитала» составляют проблемы экономической эффективности инвестиций в человека. В работах вышеупомянутых исследователей доминировали монетарный подход к анализу процесса формирования человеческого капитала и акцент на сравнении денежных затрат и отдачи от принятых в пользу инвестиций в образование решений. В частности, была отмечена тесная корреляция между уровнем образования и оплатой труда работника.

К идентичному выводу пришли и специалисты, рассматривавшие образование в качестве «средства отбора». Дж. Стиглиц, Л. Туроу, П. Уайлс и ряд других авторов констатировали, что важнейшей функцией системы образования является не «производство» человеческого капитала, а идентификация способностей индивидов [Стиглиц, 1997].

Представитель неинституционального направления экономической мысли Ш. Розен дополнил теорию человеческого капитала анализом главных компонентов инвестиций в формирование человеческого капитала на уровне организации, среди форм которых он, в частности, выделял расходы на приспособление работников к организации и формирование организационных бригад [Розен, 2001].

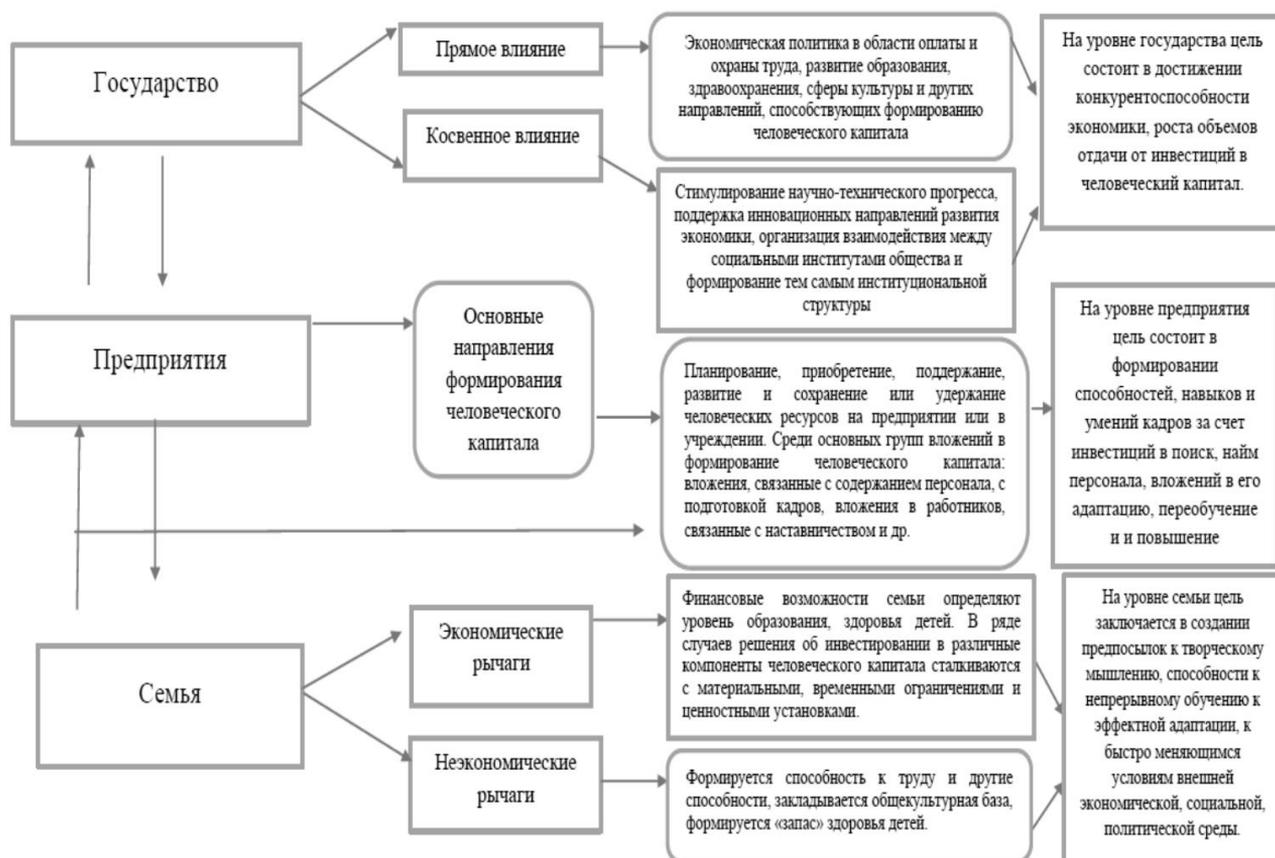
По мнению Дж. Кендрика, категория «человеческий капитал» содержательно отражая оценку квалификации отдельного работника и признавая его обладателем «индивидуального капитала», инвестиции в развитие которого позволяют увеличить уровень получаемых доходов, при этом существенно расширяет параметры понятия «капитал». Одним из проявлений этого выступает нивелирование грани между классами в контексте обладания предпринимательской собственности и перенос акцента на наличие различий в масштабах этого обладания [Кендрик, 2008].

А.Ф. Лысков предлагает условно разделить факторы формирования человеческого капитала на внешние и внутренние. К внешним факторам он относит устойчивость мировой экономики, глобализации, международное разделение труда, востребованность специалистов на внешнем рынке труда, международную миграцию. Соответственно, в число внутренних факторов включаются стабильность национальной экономики, индустриальное развитие, возрастно-половая структура населения, здоровье, уровень жизни, уровень образования населения, реформа образования и профессиональной подготовки, ситуация на рынке труда, трудовой

миграции [Лысков, 2004, 7].

Разделение факторов на внешние и внутренние, как и необходимость в разграничении уровней человеческого капитала, позволяют детализировать структурное содержание человеческого капитала. Так, многими специалистами предлагается классифицировать человеческий капитал на три основные формы: индивидуальный, который принадлежит отдельному человеку; корпоративный – человеческий капитал фирмы (предприятия); национальный – человеческий капитал страны.

Особенности воспроизводства указанных форм человеческого капитала иллюстрирует рисунок 1.



**Рисунок 1 - Особенности воспроизводства человеческого капитала на различных уровнях [Плискевич, www]**

Однако, соглашаясь с неоспоримой значимостью обеспечения эффективности воспроизводства человеческого капитала на уровне семьи, предприятия и государства, по мнению многих специалистов, в настоящее время все более значимым становится поиск эффективных направлений управления человеческим капиталом на региональном уровне.

Необходимо отметить при этом, что в понятии «региональный человеческий капитал» находит свое воплощение совокупность качественных параметров, определяющих способность индивидов, которые заняты в хозяйственной жизни конкретного региона, к обеспечению полноценной жизнедеятельности в рамках регионального сообщества. В условиях постиндустриального развития экономических систем именно умелое управление

воспроизводством этих способностей в значительной степени определяет уровень устойчивости и конкурентоспособности региональных социально-экономических систем, что обуславливает необходимость реализации стратегического подхода к реализации данного процесса. Однако в настоящее время проблематика обеспечения развития человеческого капитала далеко не всегда находит свое отражение в документах, определяющих направления стратегического развития субъектов Российской Федерации [Бережной, 2022].

Стратегическое развитие человеческого капитала региона направлено на выявление и использование благоприятных внешних условий и поиск новых возможностей этого развития. Исходя из подобного подхода, механизм обеспечения подобного развития должен быть ориентирован на обеспечение разработки и реализации согласованной в разрезе целевых ориентиров и механизмов их достижения стратегии развития человеческого капитала территории как в целом, так и в разрезе его отдельных элементов, и обеспечение ее адаптации к постоянно изменяющимся условиям внешней среды.

Разработка региональной стратегии развития человеческого капитала и определение ключевых направлений, в рамках которых она реализуется, являются исключительно важной в современных условиях, но при этом и достаточно сложной задачей, успешность решения которой зависит от большого числа разнообразных факторов и наличия умения управлять ими.

Разработанная стратегия и сформированный механизм ее реализации должны обеспечить достижение комплекса стратегических целей, ключевой из которых является долгосрочное устойчивое развитие человеческого капитала посредством формирования динамического баланса как в рамках формирующих его компонентов, так и с точки зрения обеспечения их взаимодействия с внешней средой. Рационально сформированная стратегия развития человеческого капитала позволяет расставить приоритеты и оптимизировать цели этого развития в долгосрочной перспективе.

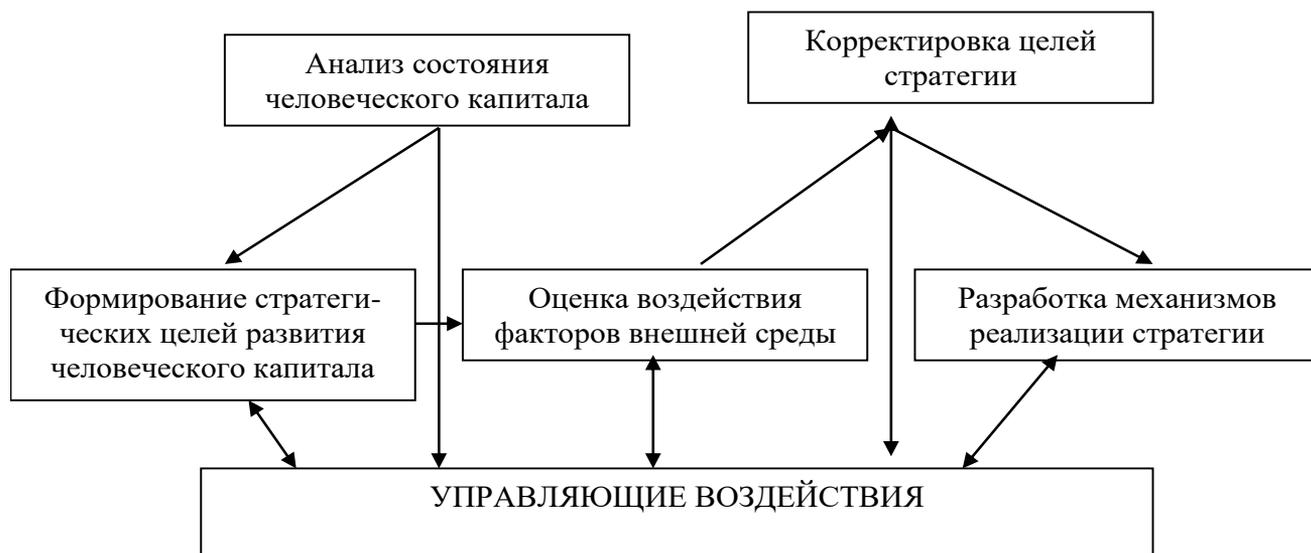
Целью реализации подобной стратегии должно стать обеспечение поступательной устойчивости регионального развития на основе оказания взаимообусловленного стимулирующего воздействия на обеспечение воспроизводства всех трех форм человеческого капитала, взятых в своем единстве с учетом специфики присущих каждой из этих форм индивидуальных особенностей и характеристик.

Необходимо подчеркнуть, что особенности содержательной стороны стратегии развития человеческого капитала конкретного региона являются производными от сложившейся в текущий момент времени социально-экономической и демографической ситуации, а также перспектив их сценарной трансформации, что обуславливает необходимость использования инструментария стратегического анализа и сценарного моделирования тенденций регионального развития.

В качестве принципов, на которые необходимо опираться при разработке и реализации региональной стратегии развития человеческого капитала, должны выступать:

- 1) комплексность и взаимоувязанность решения проблем, связанных с обеспечением развития каждой из форм человеческого капитала;
- 2) выбор в разрезе каждого из направлений демографического развития комплекса социальных задач, которые должны быть решены для достижения стратегической цели;
- 3) обеспечение оперативной адаптации реализуемых мероприятий к изменению тенденций социально-экономического развития конкретного региона.

В общем и целом, модель формирования и реализации стратегии развития регионального человеческого капитала может быть представлена в виде схемы, приведенной на рисунке 2.



**Рисунок 2 - Модель процесса управления разработкой и реализацией стратегии развития регионального человеческого капитала**

Данный процесс должен основываться на реализации нижеперечисленных этапов:

- оценка состояния регионального человеческого капитала и изменений, происходящих во внешней по отношению к региону среде;
- выявление существенных возможностей и угроз, определяющих развитие человеческого капитала территории;
- анализ способности региональных органов управления противостоять угрозам и использовать возможности развития человеческого капитала;
- определение альтернативных стратегических направлений развития человеческого капитала;
- выбор наиболее важного направления формирования стратегии, которое будет определять стратегическую цель развития человеческого капитала и задачи по ее достижению;
- определение системы стратегических решений, которые будут отвечать реализации задач стратегии развития человеческого капитала, обеспечение их взаимосвязи с другими стратегиями, реализуемыми на региональном уровне, и комплексной стратегией социально-экономического развития территории;
- контроль за реализацией стратегии, ее корректировка или разработка новой стратегии по результатам анализа процесса ее реализации и мониторинга изменений, происходящих во внешней среде.

### Заключение

Осуществление разработки и реализации стратегии развития регионального человеческого капитала позволяет согласовать ее целевые ориентиры и возможности их достижения, отталкиваясь от наличия необходимых внутренних ресурсов и тенденций изменения внешней среды, что в итоге ориентировано на обеспечение поступательной динамики развития не только человеческого капитала конкретной территории, но и ее социально-экономической системы в целом.

---

## Библиография

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. М., 2003. 672 с.
2. Бережной В.И. и др. Совершенствование региональной политики развития человеческого капитала // Экономические системы. 2022. № 1. С. 52-59.
3. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
4. Иванов М.И. Основные положения теории человеческого капитала и их развитие // Вестник Чеченского государственного университета им. А.А. Кадырова. 2019. № 4. С. 92-97.
5. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 2008. 275 с.
6. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 3-11.
7. Плискевич Н.М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе. URL: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/179043>
8. Розен Ш. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда // Природа фирмы. М.: Дело, 2001. 360 с.
9. Стиглиц Дж.Ю. Экономика государственного сектора. М.: ИНФРА-М, 1997. 720 с.
10. Фридмен М. Если бы деньги заговорили... М.: Дело, 1999. 160 с.

## Implementation of a strategic approach to regional human capital management

**Elena N. Zakharova**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor of the Department of Economics and Management,  
Adygea State University,  
385016, 208, Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;  
e-mail: zahar-e@yandex.ru

**Vasilii V. Shalатов**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Head of the Department of Digital Economy,  
Adygea State University,  
385016, 208, Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;  
e-mail: shv\_79@mail.ru

**Ol'ga A. Bogdanova**

Lecturer, Polytechnic College,  
Shakhty Highway Institute (Branch),  
South Russian Polytechnic University,  
346428, 132, Prosveshcheniya str., Novocherkassk, Russian Federation;  
e-mail: npio20@mail.ru

### Abstract

The concept of human capital is based on certain postulates of neoclassical, neo-Caesian, institutional and a number of other areas of economic thought. Its appearance was evidence of a

deepening understanding of the role of man and his activities, which determine the dynamics and qualitative characteristics of the development of the economy. The article considers various approaches to the concept of human capital; noted that the main object of theoretical studies of the concept of human capital are the problems of economic efficiency of investments in a person; the features of the reproduction of human capital at various levels are indicated. But along with the need to ensure the efficiency of the reproduction of human capital at the level of the family, enterprise and state, the search for effective areas of human capital management at the regional level is now becoming increasingly important. The article proposes a model of the process of managing the development and implementation of a strategy for the development of regional human capital, presents its principles and stages of implementation. The implementation of the development and implementation of a strategy for the development of regional human capital allows us to agree on its targets and the possibilities of achieving them, starting from the availability of the necessary internal resources and trends in the external environment, which ultimately is focused on ensuring the progressive dynamics of development of not only the human capital of a particular territory, but also its socio-economic system as a whole.

### For citation

Zakharova E.N., Shalotov V.V., Bogdanova O.A. (2022) Realizatsiya strategicheskogo podkhoda k upravleniyu regional'nym chelovecheskim kapitalom [Implementation of a strategic approach to regional human capital management]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (9A), pp. 435-442. DOI: 10.34670/AR.2022.34.18.028

### Keywords

Human capital, reproduction of human capital, regional human capital, human capital development strategy, economics.

### References

1. Becker G.S. (1978) *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press.
2. Bereznoi V.I. et al. (2022) Sovershenstvovanie regional'noi politiki razvitiya chelovecheskogo kapitala [Improving the regional policy of human capital development]. *Ekonomicheskie sistemy* [Economic systems], 1, pp. 52-59.
3. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
4. Friedman M. (1999) *Esli by den'gi zagovorili...* [If money spoke]. Moscow: Delo Publ.
5. Ivanov M.I. (2019) Osnovnye polozheniya teorii chelovecheskogo kapitala i ikh razvitie [The main provisions of the theory of human capital and their development]. *Vestnik Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.A. Kadyrova* [Bulletin of the Chechen State University], 4, pp. 92-97.
6. Kendrick J. (1976) *The Formation and Stocks of Total Capital*. Natl Bureau of Economic Research.
7. Lyskov A.F. (2004) Chelovecheskii kapital: ponyatie i vzaimosvyaz' s drugimi kategoriyami [Human capital: concept and relationship with other categories]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad], 6, pp. 3-11.
8. Pliskevich N.M. *Dinamika chelovecheskogo kapitala v transformiruyushchemsya obshchestve* [Dynamics of human capital in a transforming society]. Available at: <http://www.karital-rus.ru/artisles/artisle/179043> [Accessed 08/08/2022]
9. Rosen S. (1987) Transactions Costs and Internal Labor Markets. *NBER Working Papers 2407*. National Bureau of Economic Research, Inc.
10. Stiglitz J. (2015) *Economics of the Public Sector*. W. W. Norton & Company.