

УДК 331.108.2  
DOI: 10.26140/anie-2021-1003-0010



## ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МИКРО И МАКРОПОДХОД

© Автор(ы) 2021  
SPIN: 4646-5651  
AuthorID: 637952  
ResearcherID: J-5996-2017  
ORCID: 0000-0001-7780-825X  
ScopusID: 57208549582

**АРНАУТ Марина Николаевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление»  
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*  
(690014, Россия, Владивосток, улица Гоголя, 41, e-mail: Marina.Kulakova@vvsu.ru)  
SPIN: 2915-3622  
ORCID: 0000-0003-1011-2252

**БОГДАНОВА Антонина Вячеславовна**, магистрант  
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*  
(690014, Россия, Владивосток, улица Гоголя, 41, e-mail: tonya-bogdanova@inbox.ru)

**Аннотация.** Развитие человеческого капитала не раз становилось объектом интереса многих ученых. Человеческий капитал величина не постоянная, он может меняться под влиянием различных факторов. При этом, как показывают исследования, факторы могут носить как сдерживающий характер, так и являться катализатором изменений. С учетом специфики объекта исследования – человеческого капитала, который может развиваться и на микроуровне (предприятие, организация, хозяйствующий субъект), так и на макроуровне – область, регион, страна, авторами была предпринята попытка обобщения, классификации и систематизации факторов, оказывающих влияние на развитие человеческого капитала. Также в статье доказано положение о том, что сила влияния факторов различна, более того, благодаря оптимальным и проработанным управленческим решениям в области регулирования факторов, а также путем инвестиций в человеческий капитал, можно достичь, с точки зрения микроуровня (предприятие, организация, хозяйствующий субъект) повышения эффективности деятельности хозяйствующего субъекта; а с точки зрения макроуровня – оказать положительное влияние не только на экономические показатели региона (к примеру, ВРП, численность безработных), но и на демографические показатели (такие как естественный прирост и убыль).

**Ключевые слова:** человеческий капитал, развитие, факторы, инвестирование, корреляционная зависимость, взаимовлияние, микроуровень, макроуровень

## FACTORS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT: MICRO AND MACRO APPROACH

© Author (s) 2021

**ARNAUT Marina Nikolaevna**, candidate of economic sciences,  
associate professor of the department economics and management  
*Vladivostok State University of Economics and Service*  
(690014, Russia, Vladivostok, 41 Gogol Street, e-mail: Marina.Kulakova@vvsu.ru)  
**BOGDANOVA Antonina Vyacheslavovna**, master's student  
*Vladivostok State University of Economics and Service*  
(690014, Russia, Vladivostok, 41 Gogol Street, e-mail: tonya-bogdanova@inbox.ru)

**Abstract.** The development of human capital has repeatedly become an object of interest for many scientists. Human capital is not a constant value; it can change under the influence of various factors. At the same time, as studies show, factors can be both deterrent and catalyst for changes. Taking into account the specifics of the object of research-human capital, which can develop both at the micro level (enterprise, organization, economic entity) and at the macro level – region, country, the authors attempted to generalize, classify and systematize the factors that influence development of human capital. The article also proves the position that the strength of the influence factors is different, moreover, thanks to optimal and well-developed management decisions in the field of factor regulation, as well as through investments in human capital, it is possible to achieve, from the point of view of the micro-level (enterprise, organization, economic entity), an increase in the efficiency of the economic entity; and from the point of view of the macro level-to have a positive impact not only on the economic indicators of the region (for example, GRP, the number of unemployed), but also on demographic indicators (such as natural growth and decline).

**Keywords:** human capital, development, factors, investment, correlation dependence, mutual influence, micro-level, macro-level

### ВВЕДЕНИЕ

Факторы, оказывающие влияние на развитие человеческого капитала, не раз становились объектом интереса многих ученых. Самым очевидным и одновременно самым значимым фактором развития человеческого капитала является образование/обучение. В своей работе этот фактор описывали Сыродоева Т. И. и Лапидус Л. В., авторы отмечают, что обучение и повышение квалификации персонала призвано не только передавать работникам необходимые знания и развивать у них профессиональные навыки. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу и к организации, разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться [1]. Зайцева Л.Я. утверждает, что образование сотрудников дает предприятию дополнительные конкурентные преимущества, которые выражаются не только в улучшении производственных показателей, но и в существенном

экономическом эффекте [2]. Стоит отметить, что для организаций в условиях инновационной экономики оптимальным решением формирования и накопления человеческого капитала становится внутрикорпоративное обучение [3].

Образование в Российской Федерации - это результат участия в ряде занятий, в результате которых человек становится образованным [4]. Образование имеет как инструментальную, так и внутреннюю ценность для людей и общества в целом. Кекконен А. Л. далее объяснил концепцию образования следующим образом: «Я считаю, что истинное воспитание интеллекта может быть достигнуто только через правильное упражнение и тренировку органов тела, например, руки, ноги, глаза, уши, нос и т.д. Другими словами, разумное использование органов у ребенка обеспечивает лучший и самый быстрый способ развития его интеллекта. Образование - это систематический процесс, в ходе которого ребенок или взрослый приобретает знания, опыт, навыки и здоровое отношение. Это делает человека цивилизо-

ванным, утонченным, культурным и образованным. Для цивилизованного и социализированного общества, образование является то единственным средством. Его цель - сделать человека идеальным» [5].

Образование и развитие идут рука об руку. Роль образования в развивающихся странах очень важна, поскольку недостаток образования вызывает бедность и замедляет экономическое развитие страны, особенно если страна является развивающейся. Образование очень важно для всех, это основная потребность каждого человека, чтобы иметь больше шансов в жизни, включая возможности трудоустройства, и лучшее здоровье.

Роль образования в сокращении бедности огромна. Некоторые преимущества образования: оно ускоряет экономический рост и увеличивает ВВП страны. Оно даже снижает младенческую смертность, увеличивает продолжительность жизни человека. Образование - важное вложение в страну, так как оно приносит огромные выгоды. Образование гарантирует пожизненный доход, способствует миру и снижает показатели отсева в школах и колледжах, поощряет здоровую конкуренцию. Многие дети бросают колледжи, так как не осознают преимуществ высшего образования. Образование помогает принимать правильные решения во время конфликтов.

Уделяют внимание Сыродоева Т. И. и Лапидус Л. В. и такому фактору как адаптация персонала в организации. Адаптация представляет собой комплекс мероприятий для быстрого и эффективного внедрения нового сотрудника на новом, а иногда и на первом, рабочем месте. Авторы полагают, что закрепление в организации мероприятий по адаптации, проводимых в течение испытательного срока, - залог успешной работы новичков. Они помогают новым сотрудникам почувствовать себя в компании важными и нужными, снимают ощущение «покинутости», помогают легче влиться в коллектив, избежать конфликтных ситуаций во взаимоотношениях с уже работающими сотрудниками, выстроить эффективные рабочие взаимоотношения, проникнуться корпоративной культурой, стать частью команды, понять и принять общие цели и задачи организации.

Качество адаптации на предприятии оказывает сильное влияние на дальнейшую работу нового сотрудника. При этом со временем работник начинает поддаваться влиянию еще одного важного фактора - качество трудовой жизни - это степень, в которой члены рабочей организации могут удовлетворить свои личные потребности благодаря своему опыту работы в организации. Основное внимание в нем уделяется проблеме создания рабочей среды, в которой сотрудники работают сообща и вносят свой вклад в достижение целей организации [6]. На качество трудовой жизни влияют соблюдение санитарных норм и техники безопасности, эргономика, наличие мест отдыха и приема пищи, и даже возможность проявить себя в работе, а также надлежащее и справедливое вознаграждение за труд, хорошие взаимоотношения в коллективе.

Еще один значимый для развития человеческого капитала фактор - мотивация персонала, которая ведет к повышению эффективности и конкурентоспособности предприятий. Мотивация включает возможность карьерного и профессионального роста, досрочный выход на пенсию, достойную оплату труда, о чем свидетельствует исследование Комарова В. В. [7].

Говоря о факторах развития человеческого капитала, некоторые авторы, такие как Аспидова Л.С., Кекконен, А. Л., Бугаева И.А. отмечают значимость здоровья населения [8-9]. Под здоровьем человека понимается отсутствие недугов, болезней и полное нормальное функционирование всех органов, состояния физического, душевного и социального благополучия. Безусловно поддержание, восстановление и укрепление здоровья населения - выступает важнейшим условием социально-экономической эволюции любого государства. Чело-

век обладающий здоровьем может достичь максимальной высокой физической работоспособности, успешнее справляться с поставленными перед ним рабочими задачами, может эффективнее справляться с дополнительной нагрузкой, быстрее адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам.

Каверина Н.А. отмечает еще один важный фактор - повышение культуры хозяйствующего субъекта. Лучшее удовлетворение сотрудников, вовлеченность и общение приводят к повышению общей культуры. Сотрудники хотят учиться, развивать свою карьеру и получать удовольствие от ежедневных походов в офис. Позитивная культура ведет к заинтересованным и счастливым сотрудникам [10]. Культура выполняет важные функции для развития человеческого капитала, например, регулирующая, которая «прививает» человеку ценности, идеалы, нормы и образцы поведения в сферах труда, быта, межличностных отношений. Таким образом, культура определено влияет на поведение людей и регулирует их действия, и даже выбор определенных материальных и духовных ценностей. Адаптивная функция культуры обеспечивает приспособление человека к окружающей среде, что способствует его более эффективной деятельности.

#### МЕТОДОЛОГИЯ

Целью статьи является обобщение, классификация и систематизация факторов, оказывающих влияние на развитие человеческого капитала на макро и микроуровнях.

Методы, используемые в исследовании: анализ, синтез, дедукция, контент-анализ сайтов статистики и органов государственного и муниципального управления.

#### РЕЗУЛЬТАТЫ

Теоретические основы человеческого капитала можно рассматривать в разных плоскостях, разделив, например, на внутренние и внешние, при этом необходимо учесть, что факторы для развития человеческого капитала для хозяйствующих субъектов и страны будут в чем-то различаться, а в чем-то совпадать (данные таблицы 1) [11-20].

Таблица 1 – Классификация факторов, оказывающих влияние на развитие человеческого капитала

Уровень	Внутренние	Внешние
Микро (хозяйствующий субъект)	1 Обучение/квалификация 2 Адаптация 3 Качество трудовой жизни 4 Мотивация Культура организации	1 Уровень образования в стране 2 Уровень культуры в стране 3 Здоровоохранение 4 Демографический состав населения 5 Уровень доходов и расходов населения 6 Миграция
Макро (регион, область, страна)	1 Уровень образования в стране 2 Уровень культуры в стране 3 Здоровоохранение 4 Демографический состав населения 5 Уровень доходов и расходов населения 6 Миграция 7 Структура экономики 8 Эколого-географические	1 Эмиграция населения 2 Внешняя политика 3 Курсы валют

\*составлено автором

В 2019 году руководством компании было принято решение об инвестировании в человеческий капитал. Первое направление - обучение, в компанию был приглашен бизнес-тренер для проведения ряда обучающих курсов по основным компетенциям, а также была приобретена и стала использоваться система дистанционного обучения; второе направление инвестирования - внедрение системы для автоматизации бизнес-процессов. В конце 2019 года была проведена оценка инвестирования, где основным параметром стала средневзвешенная эффективность работы сотрудников, которая увеличилась на 15,9 процента, при этом выручка увеличилась в 4 раза. Таким образом, на примере отдельно взятого хозяйствующего субъекта доказано, что инвестирование в человеческий капитал может существенно влиять на эффективность деятельности предприятия.

Если обратиться к вопросам формирования человеческого капитала на макроуровне, с позиции определенной территории (региона, края, страны и т.д.), то также

можно выделить определенную взаимосвязь между показателями, характеризующими вложения (инвестиции) в человеческий капитал и показателями, характеризующими саму динамику человеческого капитала. Так как каждая территория имеет свои особенности развития и специфику, для примера возьмем Приморский край Дальневосточного федерального округа России. Выбор региона обусловлен наметившейся негативной тенденцией снижения численности населения на протяжении последних десяти лет (данные рисунка 1).

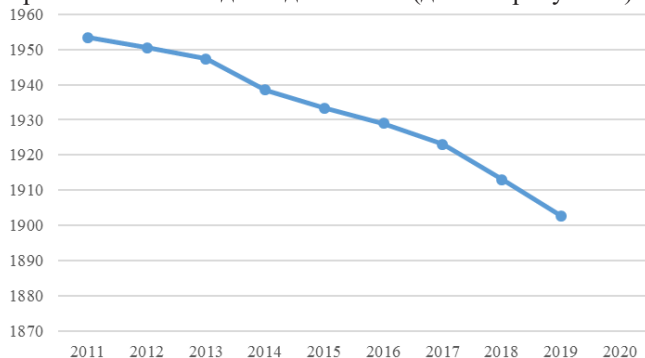


Рисунок 1 - Численность постоянного населения Приморского края, тыс. человек (по данным сайта статистики [21])

По данным рисунка 1 видно, что численность населения края сократилась с 2011 года на 74 тысячи человек, что составляет численность среднестатистического города исследуемого региона. На численность населения не могут не оказывать влияние и миграционные процессы, которые, до 2017 года включительно также имеют негативную тенденцию. К началу 2020 года наметилась положительная динамика, которая, в свою очередь, все равно демонстрирует один важный факт: люди больше покидают регион, чем приезжают в него жить (данные рисунка 2).

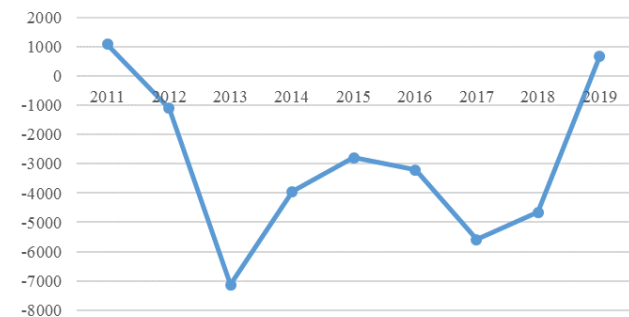


Рисунок 2 - Миграционный прирост, убыль (-) населения Приморского края, человек (по данным сайта статистики)

Также существенное влияние на численность населения имеют и процессы естественного прироста и убыли (данные рисунка 3).

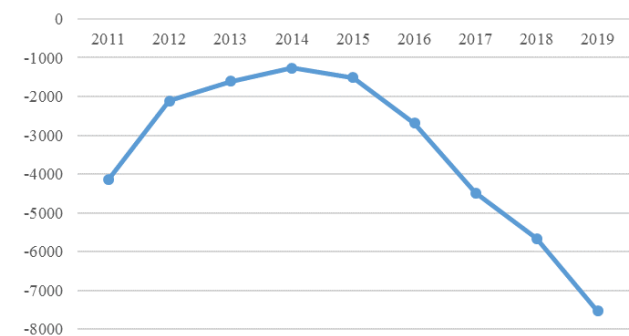


Рисунок 3 - Естественный прирост, убыль (-) населения Приморского края, человек (по данным сайта статистики)

Данные рисунка 3 свидетельствуют о негативной динамике на протяжении последних пяти лет.

Все эти тенденции не могут не быть свидетельством

проводимой государственной политики и достаточности и дифференцированности инвестиций в различные формы развития человеческого капитала (медицина, образование и т.д.). Рассмотрим динамику и направления инвестиций (данные таблицы 3).

Таблица 3 – Направления расхода бюджета Приморского края с позиции инвестиций в человеческий капитал (в млрд.рублей)

Направление расхода бюджета	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Образование	8,34	11,85	15,78	18,09	18,4	17,3	17,1	19,2	24,2
Здравоохранение	9,95	13,01	16,63	16,23	17,3	16,4	6,4	9,4	11,8
Социальная политика	14,63	14,81	17,89	20,86	20,9	15,9	29,9	30	34,9
Культура	1,55	2,20	2,12	0,93	1,9	0,9	1,7	1,2	1,3
Физкультура и спорт	1,61	1,46	3,10	1,55	1,4	1,5	1,8	2,1	2,6
Итого по направлениям расхода бюджета	36,08	43,33	55,52	57,66	59,90	52,00	56,90	61,90	74,80

\*по данным статистики по направлениям расхода бюджета [22]

Динамика инвестиций неоднозначна, имеет периоды подъема и спада. Возможно, это связано с недостаточностью формируемого валового регионального продукта, хотя, если посмотреть динамику, данный показатель имеет только положительную тенденцию (данные рисунка 4).

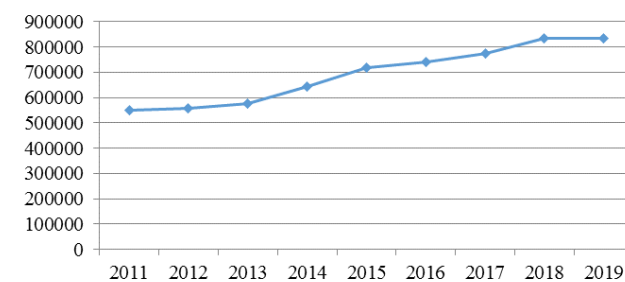


Рисунок 4 - Валовой региональный продукт Приморского края, млн. рублей (по данным сайта статистики)

Вопрос в другом, имеют ли данные инвестиции влияние, и на сколько оно велико с позиции рассмотрения их как факторов развития человеческого капитала на макроуровне. Проведем корреляционный анализ и выявим наметившиеся закономерности и связи (данные таблицы 4).

Таблица 4 – Корреляционная зависимость между объемом инвестиций в различные направления развития человеческого капитала и показателями, характеризующими динамику и развитие человеческого капитала

Корреляция между:	Значение показателя корреляции
Инвестиции в развитие ЧК и ВРП	0,730735
Инвестиции в здравоохранение и естественный прирост	0,692177
Инвестиции в социальную сферу и естественная убыль	-0,76544
Инвестиции в образование и численность безработных	-0,7884
Инвестиции в развитие ЧК и количество безработных	-0,75555

\*составлено автором

Для большей наглядности в таблице 4 приведены зависимости со значением коэффициента корреляции, интерпретируемые как средняя зависимость, сильная и очень сильная зависимость (данные таблицы 5).

Таблица 5 – Описания величин коэффициента корреляции

Значение коэффициента корреляции $r$	Интерпретация
$0 < r \leq 0,2$	Очень слабая корреляция
$0,2 < r \leq 0,5$	Слабая корреляция
$0,5 < r \leq 0,7$	Средняя корреляция
$0,7 < r \leq 0,9$	Сильная корреляция
$0,9 < r \leq 1$	Очень сильная корреляция



## ВЫВОДЫ

Таким образом, данные анализа позволяют сделать вывод, что инвестиции в человеческий капитал на микроуровне могут существенно влиять на эффективность деятельности предприятия, а на макроуровне - оказывать влияние не только на экономические показатели региона (к примеру, ВРП, численность безработных), но и на демографические показатели (такие как естественный прирост и убыль). Для того, чтобы инвестиции были обоснованными, своевременными и оптимальными, важно понять, какие конкретно факторы (внешние, внутренние) и в каком составе оказывают влияние на развитие человеческого капитала в данный период времени, учесть все их разнообразие и использовать возможности, которые они предоставляют.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сыродоева Т. И., Лапидус Л. В. *Дополнительное образование как фактор развития человеческого капитала в организациях железнодорожного транспорта*. / Т. И. Сыродоева // *Вестник научно-исследовательского института железнодорожного транспорта*. – 2016. – № 6. С. 39-44
2. Зайцева Л. Я., *Управление профессиональным развитием работников через обучение как ключевой элемент (инновационный фактор) формирования человеческого капитала*. / Л. Я. Зайцева // *Известия Санкт-петербургского государственного аграрного университета*. – 2015. – № 34. С. 137-143
3. Дагаева Е. А., *Внутрикорпоративная система обучения как фактор развития человеческого капитала*. / Е. А. Дагаева // *Вестник таганрогского института управления и экономики*. – 2019. – № 1 (29). С. 103-106
4. *Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 24.04.2020)* // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/CGI/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=140174#06291413781037491> (дата обращения 20.03.2021).
5. Кекконен, А. Л. *Человеческий капитал региона: формирование и развитие в современных условиях* / А. Л. Кекконен: дис. ... кандидата экон. наук: 08.00.05: – СПб., 2016. – 182 с.
6. Поп Е. Н., *Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала*. / Е. Н. Поп // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2012. – № 2 (168). С. 90-95
7. Комаров, В. В., *Совершенствование системы мотивации как основы развития человеческого капитала предприятия* / В. В. Комаров: дис. ... кандидата экон. наук: 08.00.05 – М., 2016. – 149 с.
8. Аспидова Л.С., *Социальные, экономические и экологические факторы формирования человеческого капитала в системе устойчивого развития*. / Л.С. Аспидова // *MASTER'S JOURNAL*. – 2016. – № 1. С. 409-418
9. Бугаева И. А. *Социальные проблемы охраны здоровья населения российских малых городов: социологический анализ* / И. А. Бугаева, дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.03: – СПб., 2017. – 169 с.
10. Каверина Н., *Культура - важнейший фактор развития человеческого капитала*. / Н. Каверина // *Аист на крыше. Демографический журнал*. – 2018. – № 6 (6). С. 14-19.
11. Жукова Г.В., *Инвестиции в образование как важный фактор развития человеческого капитала современной России*. / Г.В. Жукова // *Социальная политика и социология*. – 2013. – № 5-1 (98). С. 7-20
12. Герасимова О. Ю., *Образование как фактор развития человеческого капитала* / О. Ю. Герасимова // *Проблемы современной экономики (Новосибирск)*. – 2014. – № 22-1. С. 193-195
13. Ляшенко Е. Е., *Формирование человеческого капитала в условиях реформирования высшего образования* / Е. Е. Ляшенко: дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 – М., 2012. – 232 с.
14. Добрынин А. Н., Дятлов С. А. *Человеческий капитал*. — М.: Издательство «Экзамен», 2002.
15. Кулагина Н.А., Лысенко А.Н. *Оценка уровня развития человеческого капитала машиностроительных предприятий в условиях цифровой экономики* // *Вестник НГИЭИ*. 2020. № 1 (104). С. 96-106.
16. Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. *Инвестиции в человеческий капитал - важная составляющая качества рабочей силы* // *Карельский научный журнал*. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 62-65.
17. Бармин М.А. *Информационная модель данных представления человеческого капитала промышленного предприятия // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*. 2016. № 3 (31). С. 124-129.
18. Ахмедова Н.Н.К. *Профилактика профессионального выгорания в процессе управления человеческими ресурсами* // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2020. Т. 9. № 4 (33). С. 307-310.
19. Климанова А.Р. *Оценка влияния социального капитала на предпринимательскую активность в российских регионах* // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2019. Т. 13. № 1. С. 966-980.
20. Шкиль О.С., Бурдуковская Е.А., Чжэн В. *О соответствии профессиональной подготовки кадров современным запросам рынка труда* // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 348-350.
21. *Данные статистики по Приморскому краю*. URL: <https://primstat.gks.ru/> (дата обращения 23.03.2021)
22. *Данные статистики по направлениям расхода бюджета*.

URL: [http://budget.gov.ru/epbs/faces/p/p/D0%91%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%85%D0%B E%D0%B4%D1%8B?\\_adf.ctrl-state=13e9s2e8s3\\_4&regionId=45](http://budget.gov.ru/epbs/faces/p/p/D0%91%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%85%D0%B E%D0%B4%D1%8B?_adf.ctrl-state=13e9s2e8s3_4&regionId=45) (дата обращения 25.03.2021)

Статья поступила в редакцию 17.05.2021

Статья принята к публикации 27.08.2021