

УДК 37.022

DOI: 10.25629/НС.2020.04.10

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ****Моисеев В.В.¹, Колесникова Ю.С.², Смоленская О.А.¹**¹Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова²Институт демографических исследований – филиал Федерального центра теоретической и прикладной социологии Российской академии наук

Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 19-29-07024/20

Аннотация. В статье рассматривается ряд проблем, связанных с теорией и методологией формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала в России в условиях ужесточения западных санкций. По мнению авторов, важное значение для формирования методологии органов власти и управления в сфере человеческого капитала имеют комплексный и компетентностный подход к его пониманию и объективной оценке, определение индекса человеческого развития, критериев и показателей, составляющих качество человеческого капитала, необходимых для отечественной экономике и социальной сфере в условиях санкций и др. Владение методологией позволяет на научной основе реализовывать политику в области модернизации человеческого капитала в периода перехода от сырьевого к инновационному пути экономического развития России и ее регионов в условиях западных санкций.

Ключевые слова: человеческий капитал, регионы России, модернизация, компетентностный подход, западные санкции.

Вопросы методологии человеческого капитала интенсивно разрабатываются в экономической теории и практике. Они рассматриваются как важнейший фактор, способствующий комплексному социально-экономическому развитию российских регионов.

Концепция человеческого капитала в современном виде сформировалась, главным образом, под влиянием трудов таких известных экономистов как Г. Беккер, Т. Шульц, Б. Вейсброт (Вашингтонский университет), Дж. Минцер (Колумбийский университет), Л. Туроу (Массачусетский технологический институт), У. Боуэн, М. Фишер, Дж. Вейзи (Кембриджский и Оксфордский университеты), М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порэт, М. Вудхолл, Э. Денисон, С. Дейзи, Дж. Кендрик, Б. Кикер, Р. Лэйард, Ф. Махл и др [1]. Одни авторы считали основным капиталом приобретенные человеком производительные качества и способности и, прежде всего связанные с образованием и квалификацией.

Вопросами изучения инновационных процессов и инноваций, двигателем которых является человеческий капитал, занимались многие отечественные и зарубежные ученые-экономисты, среди которых следует отметить Й. Шумпетера, Ла Пьере, П. Витфилда, П. Друкера, К. Найта, Брайана Твисса и др. [2]. Основоположником современной теории человеческого капитала считают Т. Шульца, который в начале 60-х годов XX века опубликовал работы, посвященные данной проблеме. Термин «человеческий капитал», предложенный Теодором Шульцем (Theodore Schultz), определяется как совокупность знаний и навыков работников, которая имеет экономическую ценность и способствует росту производительности труда [3]. Основными результатами инвестиций в человеческий капитал Т. Шульц считал накопление способностей людей к труду, их эффективную созидательную деятельность в экономике и обществе. Он доказал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера, способен накапливаться и воспроизводиться.

Характеризуя изменение понятия «человеческий капитал» в историческом разрезе, отметим, что постепенно происходило усложнение структуры человеческого капитала.

В настоящее время в зарубежной литературе встречаются разные подходы к пониманию и трактовке понятия «человеческий капитал», что порождает разные подходы и к выделению компонентов, определению функций, применению оценочных средств. Приоритетным остается подход, который основой развития человеческого капитала рассматривает образование. В «Глобальном докладе о человеческом капитале» Всемирного экономического форума (ВЭФ), который состоялся в 2017 г., человеческий капитал представлен четырьмя главными составляющими: «потенциал» (Capacity), «применение» (Deployment), «развитие» (Development), «владение специфическими навыками и компетенциями» (Know-How). Перечисленные составляющие включают 21 показатель, которые связаны с уровнем и качеством образования людей [4].

В другом «Глобальном докладе о человеческом капитале» (WEF 2019) человеческий капитал представлен способностями, навыками (skills) и здоровьем [5]. В докладе отмечается, что интеграция технологий и инвестиции в человеческий капитал будут иметь решающее значение для повышения производительности труда, улучшения условий жизни, повышения конкурентоспособности человеческого капитала.

Основы оценки человеческого капитала по уровню образования, длительности трудовой деятельности и возраста ввел Дж. Минцер [6]. С помощью уравнений Дж. Минцера можно определить, какую отдачу может получить индивидум от инвестиций в свое образование.

Д. Тобин предложил метод на основании сопоставления рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия). Для этой цели Д. Тобин предложил показатель – q (получивший название коэффициента Д. Тобина), рассчитываемый как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения) [7].

Еще один метод изучения качества человеческого капитала заключается в определении первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Он рассматривает затраты фирмы, связанные с приобретением и заменой персонала, а не с его содержанием, и базируется на модели Эрика Фламхольтца [8]. Э. Фламхольтц считал, что человеческие ресурсы необходимо учитывать как актив компании, предполагал, что человеческие ресурсы обладают стоимостью, только если они способны приносить в будущем доход, предоставляя свою рабочую силу [9].

Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает универсальный комбинированный показатель – индекс человеческого развития (ИЧР), или индекс развития человеческого потенциала. Он рассчитывается ООН для сравнительных межстрановых оценок, а в России – для межрегиональных оценок субъектов Российской Федерации. Индекс человеческого развития был разработан в 1990 году пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком (Mahbub ul-Naq). В основу индекса положены реальные числовые показатели, взятые из официальных источников, поэтому считается, что он относительно объективен и поддается верификации. Индекс человеческого развития – это совокупный показатель уровня развития человека в той или иной стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий, как «качество жизни» или «уровень жизни».

Обзор иностранных источников показывает, что зарубежные ученые не выработали единого или универсального подхода к оценке человеческого капитала. Изначально существовавшие индикаторы, учитывавшие финансовые аспекты, были дополнены показателями, которые характеризовали нематериальную сторону. Кроме того, стала измеряться не только величина человеческого капитала, но и созданная им добавленная стоимость [10].

Следует отметить, что влияние человеческого капитала на инновационное развитие территорий в долгосрочном периоде до сих пор не определено однозначно (Боулхолл, 2004) [11].

На каждом этапе жизненного цикла на формирование человеческого капитала могут оказывать влияние и другие факторы, среди них личностные способности учащихся, уровень образования родителей, величина инвестиций в образование детей, качество преподавания и

учебных материалов, удаленность от школы, семейные традиции, социальные связи, социально-экономическая ситуация в регионе [12]. К наиболее значимым из числа данных факторов зарубежные учёные относят следующие:

– врожденные индивидуальные способности (высокий уровень врожденных способностей может в будущем ускорять приобретение новых знаний; Вейкер и Томес, 1979, 1986; Гринвуд и Сешадри, 2002) [13].

– образование родителей (более образованные родители обладают более высоким уровнем знаний, способностей и передают их детям [14], также обладают большей информацией, принимая решения; уровень их дохода позволяет получать качественное медицинское обслуживание и образовательные услуги) [15];

– социальное положение населения как один из социальных факторов (социальные факторы влияют на формирование человеческого капитала посредством обучения в образовательном учебном заведении и установления социальных контактов, что приводит к росту доходов населения и развитию человеческого капитала [16]);

– налоговая политика (высокий уровень подоходных налогов может снижать мотивацию к накоплению человеческого капитала; Бен Порет, 1967; Боскин, 1974; Лукас, 1990; снижать отдачу от инвестиций в человеческий капитал; Стоки и Ребело, 1995; или не приводит ни к положительному, ни к отрицательному эффекту [17];

– культурные факторы (нормы морали и нравственности); высокий культурный уровень способствует росту производительности труда, созданию нового знания, ускорению создания новшеств и продукции на их основе и тем самым экономическому росту (Кассон, 1993; Коззи, 1998; Грей, 1996; Лейзир, 1999).

Основываясь на том, что качество человеческого капитала в первую очередь зависит от его знаний, умений, способностей и потенциала, с начала XXI века по настоящее время начинает интенсивно развиваться и применяться компетентностный подход к пониманию и оценке человеческого капитала. Компетентностный подход предполагает наличие у человека-носителя человеческого капитала определенных способностей, навыков, опыта деятельности.

В материалах ОЭСР выделяются три ключевые группы навыков: 1) способность действовать автономно (планирование, аргументация своей позиции); 2) внутри неоднородных групп (кооперация, управление конфликтами); 3) инструментальная грамотность – умение в интерактивном режиме использовать базовые (чтение, письмо и т. д.) и более продвинутые (информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)) инструменты коммуникации [18].

В рамках международного проекта по оценке и обучению компетенциям XXI века (Assessment and Teaching of Twenty-First Century Skills Project) были предложены четыре группы таких компетенций: способы мышления (критическое, креативное), способы взаимодействия (коммуникация и коллаборация), инструменты для работы (цифровая грамотность) и для жизни (личная ответственность, культурная компетентность) [19]. Обе классификации сфокусированы прежде всего на широко понимаемых навыках, необходимых для личного, социального и экономического благополучия, а не на предметных знаниях, за пределами обучения зачастую не применимых [20]. Иначе говоря, компетенции XXI века связаны скорее с обработкой информации, чем с обладанием ею.

Ученые предлагают разные подходы к классификации компетенций. Так, Пелегрино и Хилтон объединили компетенции XXI века в три больших кластера: когнитивные, межличностные и личностные [21]. К первому они отнесли цифровые и исследовательские навыки, включая критическое мышление. В группу межличностных компетенций были включены командная работа и лидерские качества. К личностным были причислены навыки самоконтроля и самооценки, интеллектуальная открытость. С представленной группировкой вполне соотносятся другие известные классификации.

Выделенные кластеры компетенций включают универсальные метанавыки, применимые в различных областях [22] и актуальные в том числе для сферы технологий и инноваций. Подробные перечни таких компетенций, разработанные международными организациями, отдельными исследовательскими коллективами или учеными, оказывались слишком гетерогенными в отношении уровней группировки и детализации.

Согласно другому подходу, можно выделить шесть крупных кластеров по две основные группы навыков в каждом: исследовательские и цифровые – для кластера когнитивных компетенций, межкультурная чувствительность и социальный интеллект – для межличностных, эмоциональный интеллект и междисциплинарность – для личностных [23].

Исследовательские навыки традиционно играют ключевую роль в высшем образовании. Их наличие и умение их использовать считаются ключевыми характеристиками выпускников вузов, особенно исследовательских университетов [24]. Однако если обучение этим компетенциям часто принимает форму научно-исследовательской работы, то сфера их дальнейшего применения гораздо шире [25], поскольку «исследование» как таковое может состоять не только в создании абсолютно новых знаний, но и в поиске сведений, ранее неизвестных конкретному лицу или новых для определенного контекста [26].

К числу основных исследовательских компетенций относятся четкое понимание ожидаемого результата при решении конкретной задачи, способность находить и генерировать новые знания с применением подходящей методологической основы, умение оценивать полученную информацию, управлять ею, организовывать, анализировать, систематизировать, обсуждать и использовать ее в дальнейшей деятельности [27]. За пределами сферы исследований эти навыки могут быть легко трансформированы в другие, что делает выпускников исследовательских программ востребованными на рынке труда (*employability skills*). Усвоение исследовательских компетенций в ходе обучения позволяет: четко понимать свои функции в компании и задачи при реализации проектов; выявлять необходимые ресурсы и технологии для решения рабочих вопросов; оценивать собственные навыки и поддерживать их на протяжении всей жизни; организовывать свою профессиональную деятельность; демонстрировать творческий и критический подход к преодолению проблем; выстраивать эффективное взаимодействие с профессиональным сообществом [28].

Цифровая революция привела к проникновению технологий во все сферы общества. В настоящее время фактически любая профессиональная деятельность требует хотя бы минимального уровня базовых цифровых навыков, которые все чаще рассматриваются в качестве фундаментальных и общечеловеческих (подобно чтению, письму и счету).

Кроме базового эксперты выделяют еще два уровня умений: промежуточный (решение профессиональных задач, например, в области графического дизайна или цифрового маркетинга) и продвинутый (в сфере ИКТ, в первую очередь навыки программирования). По мере роста спроса на цифровые компетенции вузы придают им все большее значение в ходе обучения. Так, в одной из работ отмечается, что в 2015 г. австралийские университеты стали чаще упоминать навыки цифровой грамотности в качестве результата подготовки выпускников [29]. В октябре 2018 г. в ЕС стартовало пилотное общеевропейское обследование выпускников, в рамках которого им было предложено оценить соответствие собственных цифровых навыков требованиям работодателей [30].

Работодателями востребовано и такое качество выпускников вузов, как социальный интеллект – навыки участия в социальных взаимодействиях, кооперации и продуктивных социальных связей, способности выстраивать доверительные отношения с коллегами, достигать взаимопонимания, обмениваться информацией и идеями [30].

Исследовались следующие составляющие социального интеллекта:

- поведенческая эффективность, т. е. умение выстраивать взаимоотношения с контрагентами в конкретных ситуациях [31];
- «вдохновлять других быть эффективными» как основа для лидерства [32].;

- умение распознавать свои эмоции и управлять ими, а также двигаться к цели, руководствуясь внутренними убеждениями и мотивацией (эмоциональный интеллект) [33].

- умение распознавать эмоции других людей, тем не менее, в отличие от социального, ориентированного на общение и кооперацию, эмоциональный интеллект сосредоточен на персональном состоянии и восприятии человека [34].

Социальный интеллект, рассматриваемый достаточно широко, часто признается одной из ключевых характеристик высококвалифицированных работников.

Исходя из приведенного обзора зарубежных научных трудов, можно обозначить следующие укрупненные направления зарубежных исследований:

- влияние человеческого капитала на экономическое развитие;
- влияние инвестиций в человеческий капитал на экономический рост;
- влияние человеческого капитала на распространение технологий и новшеств;
- влияние человеческого капитала на инновационное развитие территорий;
- влияние различных факторов на формирование человеческого капитала;
- влияние образования и компетенций на качество человеческого капитала;
- разработка методов оценки человеческого капитала.

В настоящее время проводится значительное количество исследований, направленных на определение составляющих человеческого капитала, показателей и критериев оценки, разработку методик оценивания состояния и развития человеческого капитала, однако эти исследования не имеют комплексного характера и направлены на исследование отдельных вопросов.

Таким образом, анализ научных публикаций в зарубежной литературе по вопросам человеческого капитала показывает, что у зарубежных авторов нет единого подхода к пониманию и трактовке самого понятия «человеческий капитал». Недостаточно изучено ими и само понятие человеческого капитала, национальные особенности человеческого капитала разных стран, составляющие человеческого капитала, обусловленные национальной и региональной спецификой, государственной социальной и экономической политикой. Актуальным является вопрос о современных востребованных компетенциях, как универсальных, так и профессиональных, возможности их формирования в системе образования.

Значительный вклад в исследования инновационной экономики и роли в ней человеческого капитала внесли отечественные ученые-экономисты Л.Г. Батракова, Н.Д. Кондратьев, С.Ю. Глазьев, Г.Г. Малинецкий, Д.С. Львов, В.Е. Дементьев, Б.Н. Кузык, В.И. Маевский, Г.И. Микерин, Р.М. Нижегородцев и др. [35].

В работах отечественных ученых-экономистов содержится более полное определение человеческого капитала, его отличие от других категорий в этой сфере. Так, исследователи А.Г. Мокронос и Ю.В. Крутин отмечают, что, несмотря на относительно большое число работ по данной теме, «до настоящего времени отсутствует единая точка зрения» на экономическое содержание понятия «человеческий капитал» [37]. Ситуация смешивания экономического и социологического аспектов сложилась и с понятием «человеческий капитал», которое часто путают с категориями «человеческий потенциал» [36]. Это обстоятельство подчеркивается и в «Википедии», которая отмечает, что в настоящее время нет однозначного понимания человеческого потенциала. Встречаются очень разные трактовки его сущности, составляющих элементов и взаимосвязи с понятиями «человеческий капитал», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал» и т.д. Однако попытки внести ясность в данный вопрос продолжают предприниматься, но, к сожалению, в рамках в основном экономической науки [38]. Некоторые авторы по-разному определяют содержание и составляющие человеческого капитала в зависимости от своих научных интересов.

Кроме того, по ряду направлений (влияние человеческого капитала на экономическое развитие, влияния инвестиций в человеческий капитал на экономический рост, влияние челове-

ческого капитала на распространение технологий и новшеств; разработка методов оценки человеческого капитала, влияние человеческого капитала на инновационное развитие территорий) получены противоречивые результаты, не позволяющие однозначно понимать и оценивать их. Эти направления по-прежнему остаются актуальными в силу их нерешенности [39].

Исследователь Л.Г. Батракова в работе «Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика» предприняла попытку разграничить понятия «человеческие ресурсы» наиболее тесно связано с такими терминами, как «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «интеллектуальный потенциал», – считает автор [40]. Причём ведущим в этой триаде служат именно «человеческие ресурсы», анализу которых в экономической литературе уделяется меньше внимания, чем остальным двум.

Важный вклад в теорию вопроса о роли человеческого капитала в инновационной экономике внес профессор Г.Б. Клейнер. В его фундаментальном труде «Микроэкономика знаний» утверждается, что любой произведенный товар несет в себе уникальные знания, поэтому знание становится одним из основных факторов конкурентоспособности современного предприятия. Практика подтверждает этот вывод: с внедрением в производство инноваций, основанных на знаниях, предприятие получает товар с новыми качествами, которых нет у конкурентов. Поэтому человеческий капитал становится определяющим фактором развития экономики, основанной на современных знаниях.

Специальным исследованиям роли образования в системе экономики знаний посвящены труды В.П. Александровой, Ю.М. Бажала, В.М. Гееца, О.В. Бондаренко, В.И. Гурова, И.Г. Ершова, Е.В. Ерохина, О.А. Золотина, Е.А. Окуньковой, Б.Г. Преображенского, Н.В. Сироткиной, Н.Н. Труфановой, Е.А. Угнич, Е.В. Харченко, Г.Ф. Шафранов-Куцева [41], В.Л. Иноземцева, Е.П. Майминаса, В.Л. Макарова, М. Китайгородского и др. [42]. В своих трудах они обосновывают целесообразность опережающего развития образования, исходя из актуализации глобальных проблем человечества и стремление государств к устойчивому развитию. Таким образом, в трудах зарубежных и отечественных экономистов содержатся концептуальные основы инновационной экономики, показана ключевая роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии страны как фактора, ускоряющего или замедляющего инновационные преобразования. В связи с этим значимым является изучение подходов к исследованию данного понятия, его структурных компонентов, характера влияния человеческого капитала на инновационное развитие территорий.

Проблема формирования и воспроизводства человеческого капитала, его оценки в отдельных регионах нашей страны остается недостаточно изученной. Это проявляется, в частности, в отсутствии целостного теоретико-методологического обоснования приоритетных направлений развития и организационно-экономического механизма регулирования сферы человеческого капитала с учетом территориальных, производственных и иных особенностей развития регионов в условиях информационного общества. Возможности эволюционного развития мирового сообщества и отдельных государств в XXI веке неразрывно связаны с гибкостью и адаптивностью человеческого капитала к общемировым тенденциям, обусловленным потребностями информационного общества, преобразованием человеческого капитала в стратегический ресурс развития всех сфер жизнедеятельности общества. Экономика развитых стран все больше опирается на знания, на человеческий капитал как фактор роста экономики и огромный ресурс социально-экономического развития страны в целом.

В России, в отличие от развитых стран мира, тенденция устойчивого роста количественных и качественных показателей человеческого капитала не стала решающим фактором инновационного развития регионов и национальной экономики. Поэтому модернизация человеческого капитала нашей страны становится приоритетным направлением в государственной политике. В связи с этим фундаментальность научной задачи, на решение которой направлено данное исследование, определяется необходимостью разработки концептуальных основ развития человеческого капитала, а также организационно-экономического механизма регулирования данной сферы в условиях информационного общества, перехода к экономике знаний. В современных условиях актуализируются качественные аспекты развития личности, связанные с

формированием ее образовательного потенциала, компетенций, мотивации к производительному труду. Это обстоятельство имеет важнейшее значение в условиях санкций для успешной реализации программ и проектов по импортозамещению в экономике России. Этот вывод подтверждается изменением отношения правительства нашей страны к данным проблемам. Так, на совещании с членами правительства Российской Федерации, состоявшемся 1 марта 2022 года премьер-министр М.В. Мишустин, открывая совещание по повышению устойчивости развития российской экономики в условиях небывалого санкционного давления, прямо заявил: «С учетом постоянно нарастающих санкционных угроз, нами по поручениям президента за последние годы был принят целый ряд решений, чтобы поддержать развитие внутреннего производства и процессы импортозамещения. В текущих условиях считаю необходимым активизировать имеющиеся инструменты» [43].

В условиях наращивания санкционного давления на нашу страну разработка стратегии и инструментария формирования человеческого капитала как основы развития экономики нашей страны в условиях ужесточения и расширения антироссийских санкций приобретает особую актуальность и практическую значимость.

Выводы

Проведение исследования позволяет авторам сделать следующие выводы по методологическим проблемам формирования человеческого капитала.

1. Аналитический метод применялся для анализа опубликованных работ по проблеме человеческого капитала, позволил актуализировать, рассмотреть и развести три понятия: «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал».

2. Институциональный подход, примененный в исследовании, позволил, во-первых, выявить роль органов государственной власти и управления в реализации государственной политики в сфере человеческого капитала; во-вторых, оценить действующую нормативно-правовую базу государственного регулирования человеческого капитала, ее адекватность современным вызовам и потребностям инновационного развития российского общества; в-третьих, сформулировать научно обоснованные предложения по оптимизации человеческого капитала в стране.

3. Системный метод позволил выявить влияние на формирование и качество человеческого капитала таких важных факторов как: образование, здоровье, мотивация к труду и повышению квалификации, профессиональные навыки, а также государственная политика в экономической и социальной сфере.

4. Проблемный подход использован, во-первых, для выявления актуальных проблем государственного регулирования человеческого капитала; во-вторых, для оценки реальной и потенциальной разрешимости этих проблем и, в-третьих, для определения необходимых и достаточных ресурсов, которые сможет направить федеральный центр и региональные власти на формирование человеческого капитала.

7. Структурно-функциональный подход использован, прежде всего, для анализа человеческого капитала в период перехода к инновационной экономике, а также возникающие дисфункции, их источники и возможные пути преодоления. Данный подход предусматривает также обоснование рациональных организационно-управленческих структур в сфере человеческого капитала.

В итоге проведенного научного получены новые результаты, которые в совокупности будут способствовать решению важной научно-практической задачи – совершенствованию государственного регулирования человеческого капитала в условиях информационного общества в целях ускорения социально-экономического развития нашей страны.

Библиография

1. Schultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth - an American Problem. Englewood Cliffs, 1964; Thurow L Investment in Human Capital. Belmont, 1970; Поратт Я. The Production of Human Capital and The life Cycle of Earnings. N.Y.; L, 1970; Denison E. The Sources

of Economic Growth in US and Alternative before. - US. N.Y., 1962; Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. — М.: Прогресс, 1978 и др.

2. Шумпетер И. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982; П. Друкер. Бизнес и инновации. -Издательство: "Вильямс", 2007; Твис Б. Управление научно-техническими нововведениями: пер. с англ. - М.: Экономика, 1989; Санто Б. Инновации как средство экономического развития: Пер. с англ. -М.: Прогресс, 1990 и др.

3. Schultz T.W. (1961) Investment in human capital // The American Economic Review. Vol. 51. № 1. P. 1–17.

4. WEF (2017) The Global Human Capital Report. Preparing People for the Future of Work. Cologni: World Economic Forum.

5. WEF (2019) The Global Human Capital Report. Preparing People for the Future of Work. Cologni: World Economic Forum.

6. Mincer J. Schooling, experience and earnings. N. Y., 1974

7. Francis X. Sutton, Seymour E. Harris, Carl Kaysen, James Tobin The American Business Creed, 1956

8. Flamholtz E. G. A Model for Human resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards // Accounting Review. 1971. April

9. Flamholtz E. G. Human Resource Accounting. N.-Y. : Jossey-Bass Publ., 1985

10. Rima Česynienė. The role of human capital in value creation: theoretical insights [Text] / Rima Česynienė, Asta Stankevičienė // EKONOMIKA. – 2001. – Vol. 90(4).

11. Herve Boulhol. Technology differences, institutions and economic growth: a conditional convergence [Text] : 02/2004 / Herve Boulhol. – France: Paris I Pantheon-Sorbonne et CNRS, 2004. – 64 p.

12. Daniel Mejia and Marc St-Pierre1. Unequal Opportunities and Human Capital Formation [Text] / Daniel Mejia and Marc St-Pierre1, 2004. – 40 p.

13. Flavio Cunha. Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation [Text] / Flavio Cunha, James J. Heckman, Lance Lochner, Dimitriy V. Masterov. – University of Chicago, 2005. – 109 p.

14. Maria Rosaria Carillo. Human capital formation in the new growth theory: the role of ‘social factors’ [Электронный ресурс] / Maria Rosaria Carillo. – Режим доступа: http://www.econ.tuwien.ac.at/hanappi/AgeSo/rp/Carillo_2002.pdf.

15. Paul A David. Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth [Text]: working paper 01/13 / Paul A David. – Wellington, 2001. – 148 p.

16. Maria Rosaria Carillo. Human capital formation in the new growth theory: the role of ‘social factors’ [Электронный ресурс] / Maria Rosaria Carillo. – Режим доступа: http://www.econ.tuwien.ac.at/hanappi/AgeSo/rp/Carillo_2002.pdf.

17. Theo Eicher. Effects of differential taxation on factor accumulation and growth [Text] / Theo Eicher, Stephen Turnovsky, Maria Carme Riera i Prunera. – Barcelona: Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economics, 2002.

18. OECD (2005) The Definition and Selection of Key Competencies. Paris: OECD. Режим доступа: <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>.

19. Binkley M., Erstad O., Herman J., Raizen S., Ripley M., Miller-Ricci M., Rumble M. (2012) Defining Twenty-First Century Skills // Assessment and Teaching of 21st Century Skills / Eds. P. Griffin, B. McGaw, E. Care. Heidelberg; New York; Dordrecht; London: Springer. P. 17–66. Режим доступа: http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-2324-5_2.

20. Collet C., Hine D., Plessis K. (2014) Employability skills: Perspectives from a knowledge-intensive industry // Education + Training. Vol. 57. № 5. P. 532–559.

21. Pellegrino J.W., Hilton M.L. (2012) Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st Century. Washington, D.C.: National Academy of Sciences.

22. Finch D.J., Hamilton L.K., Baldwin R., Zehner M. (2013) An exploratory study of factors affecting undergraduate employability // *Education+Training*. Vol. 55. № 7. P. 681–704.

23. Willison J., O'Regan K. (2007) Commonly known, commonly not known, totally unknown: A framework for students becoming researchers // *Higher Education Research & Development*. Vol. 26. № 4. P. 393–409.

24. Willison J., O'Regan K. (2015) *Researcher skill development framework*. Adelaide, Australia: University of Adelaide. Режим доступа: <https://www.adelaide.edu.au/rsd/framework/rsd7>.

25. Bandaranaike S. (2018) From research skill development to work skill development // *Journal of University Teaching & Learning Practice*. Vol. 15. № 4. Article 7. URL: <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol15/iss4/7>.

26. Oliver B., Jorre T. (2018) Graduate attributes for 2020 and beyond: Recommendations for Australian higher education providers // *Higher Education Research & Development*. Vol. 37. № 4. P. 821–836.

27. Meng C. (2018) *Eurograduate: Towards a European graduate survey*. Hannover; Maastricht; Vienna: Research Centre for Education and the Labour Market; Maastricht University; Institute for Advanced Studies. URL: http://www.eurograduate.eu/eurograduate/download_files/eurograduate_research_proposal.pdf.

28. Gkonou C., Mercer S. (2017) *Understanding emotional and social intelligence among English language teachers*. London: British Council.

29. Ford M., Tisak M. (1983) A further search for social intelligence // *Journal of Educational Psychology*. Vol. 75. № 2. P. 196–206.

30. Goleman D. (1995) *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books. Goleman D., Boyatzis R. (2008) Social intelligence and the biology of leadership // *Harvard Business Review*. September issue. Режим доступа: <https://hbr.org/2008/09/social-intelligence-and-the-biology-of-leadership>.

31. Karnouskas S. (2017) Massive open online courses (MOOCs) as an enabler for competent employees and innovation in industry // *Computers in Industry*. Vol. 91. P. 1–10.

32. Garg A., Madhulika S., Passey D. (2018) *Research skills future in education: Building workforce competence*. Lancaster, UK: The Lancaster University.

33. EuroDoc (2018) *Identifying transferable skills and competences to enhance early-career researchers' employability and competitiveness*. Brussels: European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers. Режим доступа: <http://eurodoc.net/skills-report-2018.pdf>.

34. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D. (2008) Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? // *American Psychologist*. Vol. 63. № 6. P. 503–517. Gkonou C., Mercer S. (2017) *Understanding emotional and social intelligence among English language teachers*. London: British Council.

35. Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*, 2011. – Т. 6. – № 2. – С. 49–50; Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры: Доклады и их обсуждения в Институте экономики. М., 1928; Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. - М.: Экономика, 1993; Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: ВладДар, 1993; Глазьев С. Ю. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов: Научный доклад. М.: Национальный институт развития, 2007; Нижегородцев Р.М. Управление инновациями: модернизация на фоне кризиса// *Проблемы управления*. 2010. № 2; Ковалев С.В., Нижегородцев Р.М. Оценка управления инновационной деятельностью: состояние и перспективы развития экономики России// *Вестник экономической интеграции*. 2011. № 1; Румянцева С. Ю. Длинные волны в экономике: многофакторный анализ. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2003 и др.

36. Мокроносов А. Г., Крутин Ю. В. Человеческий капитал или человеческий потенциал // *Идеи и Идеалы*, 2017. – № 2 (32), часть 2. – С. 80–89.

37. Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. – С. 7.

38. Мокроносов А. Г., Крутин Ю. В. Человеческий капитал или человеческий потенциал // Идеи и Идеалы, 2017. – № 2 (32), часть 2. – С. 80–89.

39. Фомин В.Н. Сущность понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» // Человеческий капитал как ключевой фактор социально-экономического развития региона: материалы Всероссийской очно-заочной научно-практической междисциплинарной конференции. Том 2 / под ред. д-ра ист. наук, проф. В.В. Моисеева (6–7 февраля 2020 г., г. Белгород) – Орёл: АПЛИТ, 2020. – С. 104-105.

40. Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, 2011. – Т. 6. – № 2. – С. 49–50.

41. Бондаренко О.В. Проблемы в сфере высшего профессионального образования и рынок труда / О. В. Бондаренко, О. Р. Шайхутдинова // Фундаментальные исследования. - 2013. - № 6-5. - С. 1229-1233; Гуров, В. И. Комплексная оценка социально-экономического развития региона / В. И. Гуров, И. Г. Ершова, Е. Ю. Асеева // В сборнике: стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты Материалы Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. - 2011. - С. 89-92; Ершова, И. Г. Моделирование спроса и предложения специалистов на рынке образовательных услуг: монография / И. Г. Ершова, Ю. В. Вертакова, В. А. Плотноков. - Санкт-Петербург: СПГУ, 2013. – 304 с.; Харченко, Е. В. Структура занятости и доходов населения региона как детерминанты формирования и использования человеческого капитала / Е. В. Харченко, Н. А. Некрасова // Известия Юго-Западного университета. Издательство: Юго-Западный государственный университет. - 2015. – Т.1. - №4 (61). - С. 106-114; Шафранов-Куцев, Г. Ф. Современные вызовы и реальность профориентационной деятельности в системе "школа - вуз - рынок труда" / Г. Ф. ШафрановКуцев // Социологические исследования. - 2015. - № 1. - С.120-128 и др.

42. Аверкин, М. Г. Взаимодействие субъектов рынка труда и образовательных услуг: отечественный и зарубежный опыт: монография / М. Г. Аверкин, Н. В. Сорокина, М. С. Михайлов. – Москва: Академия труда и социальных отношений, 2015. - 231 с.; Богомолова И. С. Индекс человеческого развития и гендерное равенство: взаимообусловленность показателей / И. С. Богомолова, С. В. Гриненко, Е.К. Задорожная // Проблемы управления. - 2015. - № 1. - С. 38-46; Дёмкин, В. П. Прогнозирование рынка труда как основа управления изменениями в образовательной политике университета / В. П. Дёмкин, Н. А. Скрыльникова, П. П. Щетинин // Ректор вуза. - 2016. - № 10. - С. 14-19; Грачев, С. А. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития региона / С. А. Грачев, О. А. Доничев, Т. Б. Малкова // Экономический анализ: теория и практика. - 2016. - № 5. - С. 64-77.

43. Мишустин призвал активизировать импортозамещение. – URL: <https://ria.ru/20220301/importozameschenie-1775821211.html>.

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS OF THE FORMATION
OF HUMAN CAPITAL UNDER SANCTIONS**

Moiseev V.V.¹, Kolesnikova Yu.S.², Smolenskaya O.A.¹

¹Belgorod State Technological University named after I.I. V.G. Shukhova

²Institute for Demographic Research – a branch of the Federal Center for Theoretical and Applied
Sociology of the Russian Academy of Sciences

The study was carried out with the support of the Russian Foundation for Basic Research,
project No. 19-29-07024/20

Abstract. The article discusses a number of problems related to the theory and methodology of the formation, development and effective use of human capital in Russia in the context of tightening Western sanctions. According to the authors, an integrated and competence-based approach to its understanding and objective assessment, the definition of a human development index, criteria and indicators that make up the quality of human capital necessary for the domestic economy and the social sphere are important for the formation of the methodology of authorities and management in the field of human capital. In the conditions of sanctions, etc. Possession of the methodology makes it possible on a scientific basis to implement a policy in the field of modernization of human capital during the period of transition from the raw material to the innovative path of economic development of Russia and its regions under Western sanctions.

Keywords: human capital, Russian regions, modernization, competency-based approach, Western sanctions.