

УДК: 37.022

DOI: 10.25629/НС.2020.05.14

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИИ

Моисеев В.В.¹, Колесникова Ю.С.^{2,3}, Боженев С.А.¹, Игнатов М.А.¹, Смоленская О.А.¹

¹Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

²Финансовый университет при Правительстве РФ

³Казанский (Приволжский) федеральный университет

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

Аннотация. В статье рассматривается ряд факторов, связанных с формированием, развитием и эффективным применением человеческого капитала в России. Особое внимание уделяется анализу ряда факторов, влияющих на формирование человеческого капитала, таких как социально-экономические, демографические, институциональные, а также цифровизация экономики и информатизация общества. По мнению авторов, человеческий капитал большинства российских регионов не достиг пока качественных показателей, сопоставимых с развитыми странами мира, и не всегда является решающим фактором инновационного развития экономики регионов и страны в целом. Одним из ключевых институтов, оказывающих непосредственное влияние на формирование человеческого капитала является государство. Поэтому модернизация человеческого капитала в период цифровой трансформации, переходу к экономике знаний должна стать приоритетным направлением государственной политики современной России.

Ключевые слова: человеческий капитал, социально-экономические, демографические и институциональные факторы, государственная политика.

Важнейшее значение для страны имеет создание и развитие человеческого капитала, прежде всего, в органах власти и управления, от качества работы которых во многом зависит социально-экономическое развитие общества и государства. Государство представляет собой живой организм, состоящий из взаимозависимых и взаимосвязанных элементов властных структур и управления, с помощью которых оно осуществляет государственную власть. Институт государственной власти, в свою очередь, выступает как слаженный механизм, представленный органами законодательной, исполнительной, судебной власти, а также органами местного самоуправления. Каждая ветвь власти имеет, также, свою организационную структуру, однако, существование любого их представленных уровней невозможно без одного, но самого важного элемента – человека. Таким образом, под механизмом функционирования органов государственной власти следует понимать всю совокупность институтов, внутренних факторов, обеспечивающих существование и развитие всех элементов государства в неразрывном взаимодействии. К механизму государства относят все, что характеризует государственное управление и муниципальную власть [1].

Любая управленческая деятельность имеет свою форму выражения, что дает возможность видеть ее внешнее проявление и давать свою оценку ее эффективности, однако это будет лишь поверхностная оценка, так как любая форма имеет свое содержание, которое не всегда можно понять, не имея соответствующих знаний и квалификации. Рассмотрение функционирования органов государственной власти с точки зрения соотношения формы и содержания такой деятельности необходимо осуществлять в их неразрывном единстве. Однако прежде чем рассмотреть форму и содержание функционирования данных органов, необходимо определить, какие же функции и с какой целью осуществляет государственная власть. Функции государства –

это основные стратегические направления деятельности, выражающие саму его сущность, направленные на решение главных задач, раскрывающих роль и назначение государства в жизни общества [2].

На сегодняшний день в юридической литературе четко определенного и какого-либо ограниченного списка функций государственных органов нет. Необходимо исходить из того, что каждая функция отражает лишь определенную сторону анализируемой действительности, а также сферы, в которой она реализуется. Отсюда можно констатировать наличие таких функций государственной власти как политическая, экономическая, правовая и социальная. Данная классификация является наиболее распространенной в научной литературе.

Отдельного внимания также заслуживает фактическая форма деятельности органов государственной власти. Можно выделить основные формы функционирования органов государственной власти: правотворческая; правоприменительная; правоохранительная; учредительная; контрольно-надзорная. Каждую из этих форм объединяет то, что она реализуется на практике исключительно органами государственной власти, в лице их должностных лиц. Именно в этот момент проявляется уровень и качество кадрового состава указанных органов. Это находит свое отражение в умении находить и использовать необходимые методы воздействия при осуществлении своих властных полномочий.

Рассматривая механизм функционирования органов государственной власти, все его структурные элементы, необходимо понимать, что все они реализуются исключительно благодаря человеческому капиталу, существующему в государственных структурах. Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор государства, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человека во властных структурах. Очевидно, что наличие достаточного человеческого капитала у работников органов государственной власти, существенно улучшило бы их работу и повысило уровень доверия к ним населения страны.

Факторы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала, можно объединить в следующие основные группы: демографические, социально-экономические, институциональные, информационные. Так, к демографическим факторам, влияющим на формирование человеческого капитала, можно отнести: численность, половозрастную структуру, темпы прироста населения, среднюю продолжительность жизни населения и др. Продолжительность жизни также способствует усилению человеческого капитала во временном измерении, поскольку в течение всего времени жизни человек саморазвивается, приобретает новые знания, инвестирует в свое образование и развитие, возникают и развиваются различные формы социального участия.

Миграционные процессы также оказывают свое влияние и на формирование человеческого капитала. Здесь важно осознавать двоякость влияния данного фактора: с одной стороны, приток индивидов, желающих получить новые знания и повысить свое образование (обучающиеся) и высококвалифицированных работников способствует увеличению человеческого капитала региона. С другой стороны, усиление миграционного процесса криминальных элементов и неквалифицированной рабочей силы существенно занижает показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал в принимающим мигрантов регионе. Безусловно, наполняемость данного фактора не ограничивается рассмотренными нами проявлениями и при более глубоком исследовании он может быть дополнен. Группа социально-экономических факторов более обширна и разнообразна по своему составу.

Человеческий капитал зависит от врожденных способностей индивида и формируется в дальнейшем за счёт инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в его интеллектуальную деятельность, в том числе: в воспитание, знания (образование и науку), здоровье, предпринимательскую способность и инвестиционный климат, в информационное обеспечение труда, формирование эффективной политической и экономической элиты, в безопасность граждан и бизнеса, экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие социокультурного фактора в стране.

Особую роль в формировании человеческого капитала играет образование и его непрерывность, предполагая постоянное формирование носителем определенных знаний, умений, навыков, которые он может применять в своей профессиональной деятельности для достижения результатов и получения дохода.

Современный рынок труда диктует свои условия к формированию человеческого капитала, отдавая приоритет таким характеристикам, как: наличие общей и профессиональной подготовки, способность поиска наилучшего варианта решения различного рода проблем; обладание тактическими способностями; реализация выполняемых решений; инициативность; гибкость и оперативность; способность к саморазвитию; уравновешенность; способность принятия ответственности и делегирования полномочий и др. Отметим, что удовлетворение обозначенных условий происходит гораздо быстрее и с меньшими финансовыми и временными затратами при использовании социального капитала, поскольку важнейшей составной частью человеческого капитала является потенциал его социального взаимодействия.

Недостаток базовых цифровых компетенций работников может быть относительно быстро ликвидирован путем активной государственной политики в области повышения компьютерной грамотности населения. Во многих регионах России, в том числе и в Белгородской области, работодатели и действуют соответствующие программы. Но при этом, не отрицая важности обучения пенсионеров, в том числе неработающих, хотелось бы большей направленности на обучение трудоспособного активного населения. Какую-то долю затрат по обучению могли бы взять на себя и сами машиностроительные предприятия, для которых будет проводиться подготовка персонала.

Освоению универсальных цифровых компетенций должно уделяться большее внимание на всех уровнях системы образования: от общего до высшего. Нельзя надеяться только на самообразование, устойчивые навыки работы с соответствующими программными продуктами работники должны получать еще до начала активной трудовой деятельности. Для работающих уже сотрудников предприятий необходима организация курсов подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Необходимо усилить подготовку в области общетехнических цифровых компетенций в системе среднего профессионального образования. Для работающих уже сотрудников предприятий необходима организация курсов подготовки, переподготовки и повышения квалификации, в том числе с привлечением представителей фирм-производителей и дистрибьютеров оборудования и программного обеспечения.

В области профессиональных (специальных) цифровых компетенций на предприятиях должна быть предусмотрена система дублирования, то есть должно быть несколько носителей каждой компетенции. Это может быть организовано путем обучения сотрудников непосредственно на рабочих местах, развития системы наставничества [3].

Как объект социального управления человеческий капитал представляет собой не только совокупность интеллектуальных свойств работников, но и способность организации извлекать экономические выгоды из их знаний, навыков, способностей и опыта работников, имманентно принадлежащих последним. К основным чертам, характеризующим человеческий капитал у государственных служащих, следует отнести:

- специальные знания, особые навыки, способности к обработке информации, сопереживание, коммуникативные способности;
- поведенческие особенности, в том числе социальный интеллект, чувство долга, выносливость, стойкость;
- интеллектуальная гибкость;
- образование работника и его способность к непрерывному повышению уровня знаний;
- развитие индивидуальных способностей личности работника, его мобильность, мотивация и состояние здоровья;

- профессиональные знания, умения и навыки работника;
- уровень компетентности в рамках их профессиональной деятельности;
- креативный потенциал работника [6].

Институциональные факторы играют не менее важную роль в формировании рассматриваемого нами человеческого капитала. К важнейшему институту мы считаем необходимо отнести институт семьи. Многие социологические и экономические исследования указывают на то, что семья является основой экономической, социальной и духовной жизни общества (в том числе и на региональном уровне). Семья всегда задавала ориентиры развития личности, сохраняя и развивая систему ценностей в качестве нормативной основы, как самой семьи, так и общества в целом.

Влияние семьи на человеческий капитал происходит с рождения и воздействует на протяжении всей продолжительности жизни, вследствие приобретения широкого комплекса качеств у человека. Также, в интересах своих членов возникают и развиваются социальные связи, способствующие развитию человеческого капитала. Семьи инвестируют в человеческий капитал своих членов с целью получения дохода в будущем, а также возможностью использования их труд (доход от труда) в будущем.

Не менее важным фактором, оказывающих непосредственное влияние на формирование человеческого капитала является государство. Политические, институциональные и юридические условия, господствующие как на национальном, так и на региональном уровнях, способствуют формированию норм, на которых основано экономическое и социальное сотрудничество. Государство в последнее время все более активно уделяет особое внимание политике устойчивого развития человеческого капитала, в том числе и на региональном уровне, поскольку это признается необходимым элементом его успешного экономического развития. Происходит это посредством принятия законодательных актов и законов, регулирующих права человека, его социальную и трудовую сферу.

Нельзя не отметить, что государство также несет ответственность за формирование условий накопления и использования человеческого капитала, что обусловлено рядом объективных причин, в качестве примера которых можно выделить: несовершенство рыночного механизма в обеспечении базовых элементов человеческого капитала – образование и здравоохранение.

Особое внимание, по нашему мнению, следует уделить такому фактору, как информатизация общества. Развитие информационно-цифровых технологий и становление информационного общества, использующего информацию в качестве одного из основных ресурсов экономики, вызвали существенные перемены, как в процессах формирования, так и в развитии человеческого капитала. Информация, знания и способности, их качество и уровень в совокупности влияют на материальное и духовное благосостояние человека и общества в целом. Происходит это при использовании информационно-коммуникационных технологий и глобальной сети Интернет.

Человеческий капитал в наше время формируется также под воздействием интернета и его ресурсов, а эффект от них проявляется в уровне удовлетворенностью жизни в целом, уровне гражданской и политической активности, а также степени социального доверия индивидов друг к другу. Особый интерес в качестве формирования человеческого капитала, по нашему мнению, представляют собой онлайн-сервисы предназначенные для общения на профессиональные темы, обмена опытом и информацией, поиска и предложения вакансий, развития деловых связей. Индивиды используют данный ресурс для получения знаний и самообучение, развития социальных связей, поиска работы, делового общения и обмена информацией, а также продвижения продукции/ услуг и поиска клиентов, тем самым, формируя человеческий капитал на региональном уровне. Использование информационно-коммуникационных технологий создает возможность использования профессиональных умений и опыта для осуществления трудовой деятельности.

Среди общих возможностей можно выделить бесплатную и доступную всем пользователям регистрацию, создание профилей с визуализацией, обмен личными сообщениями, создание публичных постов, подписываться на новости, компании, людей и события, а также искать возможности саморазвития рабочих вакансий. Краудфандинговая платформа является хорошим сервисом, который позволяет реализовывать огромное количество полезных проектов, тем самым оказывая воздействие на развитие человеческого капитала на всех уровнях их формирования. Совокупность факторов, влияющих на процессы формирования человеческого капитала в регионах, отображена на рисунке 1 [6].

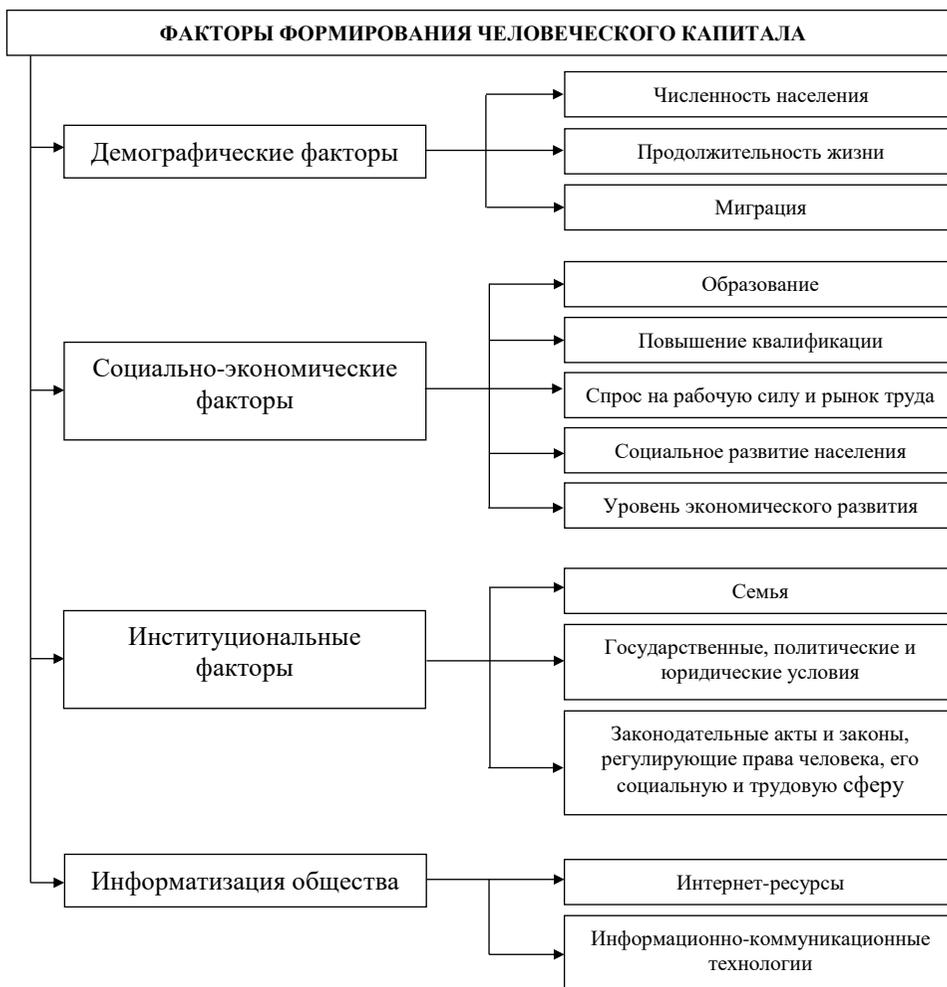


Рисунок 1 – Факторы, оказывающие влияние на формирование человеческого капитала

Качество государственного управления способствует развитию человеческого капитала (и соответственно кадрового потенциала государства). А человеческий капитал в значительной мере обуславливает качество государственной власти и управления. И именно эти факторы являются критически важными для экономического роста страны и роста благосостояния населения.

В органах государственной власти сегодня начинают активно внедряться инструменты регулярного мониторинга выполнения стратегии, которая на всех уровнях государственной власти и управления должна опираться на большие данные. Именно поэтому, особая роль в государственном управлении отводится цифровизации этого процесса. В частности, в управлении

кадровым потенциалом государственного сектора нельзя обойтись без единого цифрового ресурса оценки кадрового потенциала. Определение требований к кадрам в условиях цифровизации должно осуществляться путем анализа эффективности отдельных сотрудников с учетом их компетенций, автоматического формирования профилей эффективности работников государственного аппарата для всех отраслей государственной службы.

С целью рационального и эффективного использования человеческого капитала в процессе осуществления государственного управления, необходимо четко выстроить целостный кадровый цикл, который включает: кадровое планирование; привлечение, поиск, отбор и назначение персонала на должность; адаптацию персонала на новом месте работы; оценку персонала; обучение и развитие персонала; измерение эффективности работы персонала; вопросы материальной и нематериальной мотивации персонала; работу с кадровым резервом; управление карьерой персонала (особенно актуальный вопрос на государственной службе); вопросы преемственности; работу с организационной культурой; организацию труда; кадровое делопроизводство; охрану труда.

Особого внимания заслуживают процесс обучения кадров государственной службы, который должен был ориентирован на практическую составляющую, включающую в себя как умение применять нормативные акты при осуществлении своих полномочий, так и умение грамотно выстроить взаимодействие с людьми в этом процессе. Можно выделить несколько основных недостатков образовательного процесса в отношении будущих государственных служащих:

- 1) упор на получение исключительно теоретических знаний;
- 2) недостаточное использование инновационно-креативных методов обучения студентов;
- 3) несоответствие учебных планов, стандартов и программ учебных дисциплин динамично изменяющимся реалиям;
- 4) отсутствие взаимосвязи между вузами, осуществляющими подготовку будущих кадров и потенциальными работодателями;
- 5) содержание подготовки часто не соответствует требованиям, обусловленным необходимостью работать в команде, быть толерантным к мнениям других людей.

В современных условиях, руководителям органов государственной власти, сотрудникам кадровых служб и самим государственным служащим важно осознать, что, государственная гражданская служба – это не просто вид профессиональной деятельности, область самореализации личности, но и служение обществу и государству, которое требует, прежде всего, гражданской сознательности, наличия нравственных и человеческих качеств у гражданских служащих [7].

Таким образом, можно констатировать, что в процессе развития государства и построения новой и сильной экономики, основным и фундаментальным элементом должен выступать человек как генератор идей и источник капитала.

Сегодня существует достаточно большое количество подходов к оценке человеческого капитала. Оценка составляющих человеческого капитала происходит на разных уровнях:

- 1) микроуровень – человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм;
- 2) мезоуровень – человеческий капитал крупных корпораций и регионов;
- 3) макроуровень – совокупный человеческий капитал в масштабах национальной экономики (общества);
- 4) мегауровень – объединенный человеческий капитал в глобальном, мировом масштабе [8].

В настоящее время в научно-исследовательской литературе имеется достаточно много публикаций на тему человеческого капитала, необходимости его развития, как главного условия эффективного развития экономики. В рамках теории человеческого капитала существует определенная связь между уровнем образования, физическим здоровьем, качеством обучения, объемом производственного опыта и заработной платой.

На данный момент происходит значительное усиление конкуренции среди потенциальных работников государственной службы, что естественным образом приводит к повышению требований к качеству человеческого капитала. Анализ процессов научно-технического развития показывает, что человеческий капитал становится важнейшим фактором развития и роста экономики.

Новое понимание роли и места человека в системе общественных отношений требует и трансформации государственного управления в направлении человекоориентированной модели экономики, социальной сферы, политики, основанной на стимулировании вложения инвестиций в инновационный человеческий капитал населения, организации сетевых форм его использования. Как и любой другой капитал, человеческий капитал требует постоянного приумножения, что возможно лишь посредством развития способностей личности, в том числе и профессиональных. Однако, на данный процесс оказывает влияние ряд факторов, как положительных, так и отрицательных.

Среди положительных факторов развития человеческого капитала можно выделить следующие: качество профессионального образования, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступную и качественную медицинскую помощь, рациональные взаимоотношения с природой, трудовую, предпринимательскую и социальную активность населения, развитую науку и инновационную деятельность, высокую культуру, качество жизни, соответствующее установленным государственным стандартам, достойную заработную плату и пенсионное обеспечение, нравственное и эффективное государственное управление.

Среди отрицательных факторов – непродуманная политика в сфере занятости, нежелание руководителей многих предприятий всерьез заниматься вопросами подготовки квалифицированных работников, неэффективность системы профессионального образования, сохранение разрыва между требованиями инвесторов к профессиональным качествам работников и возможностями системы подготовки и переподготовки кадров удовлетворять эти требования [9].

Государство играет одну из наиболее существенных ролей в формировании человеческого капитала, оказывая как прямое, так и косвенное влияние. Прямое влияние проявляется в процессе реализации экономической политики в области охраны и оплаты труда, развитии образования, здравоохранения и культуры, а также других направлений, способствующих накоплению человеческого капитала. Говоря о косвенном влиянии, необходимо указать стимулирование научно-технического прогресса, поддержку инновационных направлений развития экономики, организацию взаимодействия между социальными институтами общества.

На уровне государства цель состоит в достижении конкурентоспособности экономики, а также роста объемов отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Достижение этой цели возложено на органы государственной власти, которые, в свою очередь, функционируют благодаря своему кадровому составу, качество которого зависит непосредственно от заложенного в его основе человеческого капитала каждого сотрудника.

Дискуссии о моделях и методах управления продолжаются и сегодня, однако, необходимо понимать, что в основе каждой из них находится человек, с его багажом знаний, умений и навыков, которые позволяют ему реализовывать возложенные на него задачи и функции.

Таким образом, наличие высокопрофессионального корпуса государственных служащих в органах государственной власти различного уровня является важнейшим фактором эффективного государственного управления, формирования, развития и эффективного применения человеческого капитала в регионах и стране в целом.

Становление человеческого потенциала в качестве первостепенного фактора развития современного общества и государства признают и лидеры нашего государства. В 2007 году в выступлении на экономическом форуме в Санкт-Петербурге Д. А. Медведев заявил о том, что «главная цель деятельности нашего государства – развитие потенциала человеческой личности» (для Медведева оказалось не больше, чем слова, за ними не последовали сколько-нибудь значительные действия). В феврале 2012 года В. В. Путин в статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» предлагал выстроить социальную, экономическую,

финансовую, миграционную, экологическую политику государства вокруг главной задачи – развития человеческого потенциала требования [10].

Выводы

Проведенное исследование позволяет авторам сделать следующие выводы об основных пути повышения развития человеческого капитала.

1. Индивидуализация образовательной и профессиональной деятельности, – основы которой должны закладываться в системе общего образования;

2. Создание условий для формирования прозрачного высоко конкурентного – рынка труда, стимулирующего работников к саморазвитию, повышению уровня знаний и квалификаций;

3. Разработка институциональной основы формирования и реализации – человеческого капитала, интегрированной в существующую систему образования и содействия занятости населения;

4. Определение эффективного формата сотрудничества ключевых – участников рынка труда, создание условий для развития механизма частно-государственного партнерства в системе финансирования подготовки кадров за счет формирования стимулов для привлечения предпринимательского сектора;

5. Формирование в регионах института сертификации профессиональных – квалификаций, а также развитие межрегиональной и внутрирегиональной трудовой мобильности, как механизма создания условий для реализации человеческого капитала;

Таким образом, деятельность органов власти и управления, работа владельцев и менеджеров предприятий и организаций должна быть направлена на формирование человеческого капитала, отвечающего современным требованиям. В этом ключ к дальнейшему социально-экономическому развитию страны.

Библиография

1. Федеральные расходы на СМИ составят около 220 млрд руб. за три года. – URL: <https://www.gazeta.ru/business/2018/03/28/11699354.shtml>.

2. Абашина Я.В., Витвицкая В.В. Человеческий капитал как основной элемент функционирования органов государственной власти// Человеческий капитал как ключевой фактор социально-экономического развития региона: материалы Всероссийской очно-заочной научно-практической междисциплинарной конференции. Том 1 / под ред. д-ра ист. наук, проф. В.В. Моисеева (6–7 февраля 2020 г., г. Белгород) – Орёл: АПЛИТ, 2020. – С. 258-265.

3. Касаева Т.В. Государственное регулирование, направленное на человеческий капитал // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 8 (54).

4. Спиридонов О.В. Совершенствование человеческого капитала машиностроительных предприятий в условиях цифровой трансформации// Человеческий капитал как ключевой фактор социально-экономического развития региона: материалы Всероссийской очно-заочной научно-практической междисциплинарной конференции. Том 1 / под ред. д-ра ист. наук, проф. В.В. Моисеева (6–7 февраля 2020 г., г. Белгород) – Орёл: АПЛИТ, 2020. – С. 151.

5. Атаманчук Г.В. О взаимосвязях состояния государственного управления и кризисов в социуме // Право и управление. XXI век. 2014. № 1 (30). С. 25-33.

6. Эмирова И.У. Человеческий капитал региона и факторы его формирования// Человеческий капитал как ключевой фактор социально-экономического развития региона: материалы Всероссийской очно-заочной научно-практической междисциплинарной конференции. Том 1 / под ред. д-ра ист. наук, проф. В.В. Моисеева (6–7 февраля 2020 г., г. Белгород) – Орёл: АПЛИТ, 2020. – С. 239.

7. Юрьев В.М., Касаева Т.В. Императивы воспроизводства человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 3 (61). С. 143-148.

8. Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 337-340.

9. Борисов А.Ф. Управление интеллектуальным капиталом как социальная технология // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Социология. Педагогика. Психология. 2012. Вып. 3. С. 222-229.

10. Владимир Путин опубликовал статью «Строительство справедливости. Социальная политика для России». – URL: https://www.1tv.ru/news/2012-02-13/104444-vladimir_putin_opublikoval_statyu_stroitelstvo_spravedlivosti_sotsialnaya_politika_dlya_rossii.

KEY FACTORS FOR FORMING HUMAN CAPITAL IN RUSSIA

Moiseev V.V.¹, Kolesnikova Yu.S.^{2,3}, Bozhenov S.A.¹, Ignatov M.A.¹, Smolenskaya O.A.¹

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

²Financial University under the Government of the Russian Federation

³Kazan (Volga Region) Federal University

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

Abstract. The article examines a number of problems related to the formation, development and effective use of human capital in the regions of Russia on the example of the regions included in the Central Black Earth Economic Region of the country. Particular attention is paid to the analysis of processes related to migration policy, healthcare, mortality during the COVID-19 coronavirus pandemic. The authors attempted the main components and consequences of its socio-economic policy. According to the authors, the human capital of most Russian regions has not yet reached quality indicators comparable to those in developed countries of the world, and is not always a decisive factor in the innovative development of the regional economy and social policy. Therefore, the modernization of human capital during the period of digital transformation, the transition to a knowledge economy should become a priority area of state policy in modern Russia.

Keywords: human capital, regions of Russia, migration