

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

Омельченко Д. А., Максимова С. Г., Ноянзина О. Е. (Барнаул, Россия), Куатова А. С. (Нур-Султан, Казахстан)

Работа выполнена в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ FZMW-2020-0001 «Человеческий капитал, миграции и безопасность: трансформация в новых миграционных условиях в Центральной Азии».

Аннотация: Развитие российских регионов в условиях переориентации на экономику знаний во многом определяется тем, насколько эффективно удастся сформировать, удержать и привлечь новые квалифицированные кадры, обеспечить социальную защиту и высокий уровень поддержки здоровья населения, и в целом управлять человеческим капиталом региона. В статье представлены результаты социологических исследований в шести приграничных регионах России (Алтайский край, Белгородская область, Воронежская область, Республика Бурятия, Хабаровский край, Челябинская область, n = 2400, 18-70 лет), анализируется уровень удовлетворенности населения имеющимися возможностями инвестирования в человеческий капитал и его использования, приводятся данные о приемлемости различных стратегий для повышения самооэффективности. Авторы делают вывод о том, что развитие человеческого капитала в приграничных регионах противоречиво и тесно связано со структурными возможностями, предоставляемыми региональными экономиками и системами социальной поддержки населения. Индивидуальные стратегии инвестирования подвержены множеству факторов, среди которых немаловажную роль играют факторы возраста, гендера и наличия детей, расселения, образования и материального положения, а также индивидуально-психологические факторы, определяющие мотивацию и реагирование на сложные жизненные ситуации.

Ключевые слова: человеческий капитал, индивидуальные стратегии населения, приграничные регионы, инвестиции в человеческий капитал, удовлетворенность жизнью, готовность к изменениям

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AND INDIVIDUAL STRATEGIES OF POPULATION IN BORDER REGIONS OF RUSSIA (RESULTS OF SOCIOLOGICAL SURVEYS)

**Omelchenko D. A., Maximova S. G., Noyanzina O. E. (Barnaul, Russia),
Kuatova A. S. (Nur-Sultan, Kazakhstan)**

Abstract: *The development of Russian regions in the transition towards a knowledge-based economy depends largely on the capability to form, retain and attract skilled human resources, ensure social protection and high level of health support, and, in whole, to manage effectively the regional human capital. The article is based on the results on the sociological surveys in six border regions of Russia (the Altai region, the Belgorod region, the Voronezh region, the Republic of Buryatia, the Khabarovsk region, and the Chelyabinsk region, n = 2400, respondents' age from 18 to 70 years). It presents the analysis of the satisfaction of population by structural opportunities to invest into human capital and its use, describes data about individual strategies of enhancing self-effectiveness. The authors conclude that the development of human capital in border regions is contradictory and closely related to the structural opportunities provided by regional economies and social support systems for the population. Individual investment strategies are subject to many factors, among which factors of age, gender and the presence of children, settlement, education and financial situation, as well as individual psychological factors that determine motivation and response to difficult life situations play an important role.*

Keywords: *human capital, individual strategies of population, border regions, investments in human capital, life satisfaction, readiness for change*

Важная роль человеческого капитала для экономического развития современных обществ выявлена давно и отражена в многочисленных моделях экзогенного, эндогенного и объединенного экономического роста [11; 12; 16]. Человеческий капитал, как и формирующий его интеллектуальный капитал, в большинстве стран составляет большую часть национального богатства (в России, по некоторым данным – около 50%, в совокупном глобальном богатстве стран – 66 %), и эта доля определяется тем, насколько важны для экономики страны природные ресурсы, чем их меньше, тем доля человеческого капитала выше.

От простой констатации влияния поведенческих факторов на результаты производительности труда и осознания того, что накопление человеческого капитала выступает ключевым фактором экономического и социального благосостояния современных обществ, многие страны уже давно перешли к активным практическим действиям по разработке национальных планов развития

человеческого капитала, поставив его в число важнейших приоритетов [14]. Значительная часть внимания в современных дебатах уделяется анализу различий в национальных и региональных траекториях развития, вскрывающих значительный диспаритет во времени перехода к пост-индустриальной экономике, различиях в количестве и качестве человеческого капитала, пространственных факторах и уровне мобильности населения, оказывающих влияние на перераспределение человеческого капитала по различным странам и регионам [15]. Так, например, в ряде публикаций приводятся цифры, что на страны ЕС, США, Канаду и Японию приходится 59 % мирового человеческого капитала, в то время как на Россию приходится только 8% мирового человеческого капитала, что указывает на явное недоиспользование человеческого потенциала для развития России, чрезмерную ориентацию на модель экстенсивного, а не интенсивного, технологического и инновационного экономического роста [3; 5].

Человеческий капитал объединяет знания, умения и профессиональные навыки, а также важные личностные черты, способности и компетенции, которые индивид накапливает в течение всей жизни и который позволяет реализовать потенциал и действовать в качестве продуктивных членов общества. Исследователи, занимающиеся методологическими проблемами измерения человеческого капитала [например, 6; 8; 9] справедливо отмечают, что он не является простым конгломератом, совокупностью перечисляемых элементов, они должны обязательно использоваться человеком в производственной деятельности, способствовать росту его доходов, то есть конвертироваться в другие виды капитала и требуют определенных вложений (времени, усилий, финансовых средств). То есть функционирование человеческого капитала сопряжено с процессами его формирования, накопления, использования, инвестирования. Уже в стандартной экономической модели, аккумуляция человеческого капитала видится как результат инвестиционного решения, когда индивид поступает частью своего дохода, который можно было получить во время получения образования или производственного обучения, ради возможности получить доходы в будущем. При этом предполагается, что люди будут инвестировать в свой человеческий капитал, то есть тратить время и деньги на дополнительное обучение только в том случае, если расходы (оплата за обучение, подготовительные курсы и т. д.), включая ограниченные возможности дохода в ходе учебы, покроются будущими доходами, иными словами, если обучение будет экономически выгодно. Как утверждает Р. Бландел, сам термин человеческий капитал возник

из понимания того, что выбор индивида (или организации, а также страны, государства) в пользу инвестирования в человеческий капитал подобен выбору других типов инвестиций, и что такие инвестиции предполагают затраты, которые индивид или организация планируют возместить в будущем за счет увеличения производительности [13].

Однако в действительности, идеальная модель функционирования рынка труда, предполагающая совершенную конкуренцию и превосходство в уровне производительности более образованных работников над менее образованными/опытными, не всегда работает из-за присутствия структурных барьеров и нечестной конкуренции, особенно в отношении некоторых видов занятости. Хотя помимо очевидных экономических преимуществ, инвестиции в человеческий капитал также имеют долгосрочные социальные эффекты, такие как снижение уровня преступности, повышение доверия и сплоченности, снижение неравенства, для отдельных граждан такого рода инвестиции могут быть недоступными без вмешательства государства и специальных финансируемых государствами программ. Именно поэтому правительства должны, не только осуществлять инвестиции в человеческий капитал, чтобы предоставить населению возможность быть конкурентоспособным на рынке труда, но повысить эффективность социальной защиты и распространить ее на всех членов общества [17]. Таким образом, к числу основных инвестиций в человеческий капитал принято относить формальное образование, обучение (общее, профессиональное или узкоспециальное, для определенного вида работы или организации), миграцию и поиск работы, инвестиции в здравоохранение и систему социальной защиты населения, вложение средств в рождение и воспитание детей. Последняя инвестиция ориентирована в будущее, поскольку позволяет воспроизводить человеческий капитал в следующих поколениях.

Исследования человеческого капитала в России показывают, что, с одной стороны, у нашей страны есть большие шансы на переход к социальной политике, ориентированной на нужды людей и повышение их человеческого потенциала. В качестве аргументов приводятся данные о значительных изменениях в экономике и социальной сфере, способствующей формированию группы населения, обладающей большей образованностью, доходами и вариативными потребительскими стратегиями, направленными на культурное развитие и поддержку здоровья, увеличении финансирования здравоохранения (на 74 % в период 2005-2015), реорганизацию системы здравоохранения, уменьшение смертности (в доковидный период), реформу системы обязательного медицинского образования,

снижения уровня неравенства в области получения дошкольного и дополнительного образования, развития третичного образования [10]. С другой стороны, многие российские ученые уже длительное время указывают на необходимость смены модели социально-экономического развития в связи со стремительным ростом неблагополучия в социальной сфере (в значительной степени увеличивающегося вследствие проводимых реформ), распространенностью неформальной, неустойчивой занятости и прекариата, значительным увеличением количества бедных, люмпенизацией населения, угрожающих критическим снижением качества российского человеческого капитала, препятствующих переходу страны на траекторию устойчивого роста и развития [2]. Проблемой является и значительное социальное расслоение, межрегиональная дифференциация, катастрофический разрыв между столичными и крупными промышленными регионами и «остальной Россией». К сожалению, в отношении приграничных регионов, особенно расположенных в восточной части страны, многие исследователи отмечают, что человеческий капитал превратился из инновационного в лимитирующий фактор, что вызвано нехваткой человеческих ресурсов, острым демографическим кризисом. Позитивная динамика в показателях человеческого развития является недостаточной для желаемого качественного «прорыва» и приводит к хроническому отставанию ряда дальневосточных и сибирских регионов от общероссийского уровня [1; 4]. Учитывая амбивалентное, противоречивое развитие человеческого капитала в регионах России в условиях неизбежной трансформации экономических отношений вследствие технологизации всех сфер общества, требуются комплексные научные исследования, позволяющие выявить уязвимости и точки роста для вывода политики в отношении человеческого капитала в России на качественно новый уровень. В этом отношении у социологии и социологических методов есть неоспоримые преимущества, связанные с возможностями изучения влияния институциональных условий на мировоззрение и поведение граждан, субъективных факторов, опосредующих развитие человеческого капитала в объективных условиях, формируемых на основе актуальной политической и экономической повестки дня.

Основываясь на базовом определении человеческого капитала региона как на совокупности характеристик здоровья, знаний, ценностей, образования, профессионального опыта и компетенций, социокультурного и инновационного развития населения, сформированных за счет индивидуальных поведенческих стратегий и

общественных инвестиций, обеспечивающих его устойчивое социальное и экономическое развитие, мы концентрируемся на анализе человеческого капитала во взаимосвязи с миграционными процессами на основе результатов социологических исследований, проведенных в шести приграничных регионах России (Алтайский край, Белгородская область, Воронежская область, Республика Бурятия, Хабаровский край, Челябинская область, $n = 2400$, возраст опрошенных от 18 до 70 лет, использовалась многоступенчатая выборка с использованием квотного отбора). Отбор регионов проводился на основе типологизации по характеристикам миграционных процессов и качественным составляющим человеческого капитала по отдельным географическим зонам приграничья (европейская зона, кавказское приграничье, казахстанское приграничье, южное приграничье). В данной статье приводятся некоторые предварительные результаты проведенного анализа.

Хотя человеческий капитал является многоуровневым понятием, применяемым к большим социальным общностям, таким как отдельные регионы, страны и весь мир, в конечном итоге, цель новой «человекоцентричной» экономики состоит в улучшении жизни отдельных людей, семей и домохозяйств, а не абстрактном достижении показателей экономического роста. В этой связи, важным для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал являлся показатель удовлетворенности жизнью и ее отдельными аспектами.

Согласно результатам социологических опросов, оценки населения по девяти показателям удовлетворенности (таблица 1) отличались большой вариативностью в исследуемых регионах, что объяснимо, учитывая расхождения в их социально-экономическом развитии и демографическом составе населения. Наибольшее удовлетворение вызывали качество знаний, квалификация и навыки, полученные в ходе получения образования (среднее значение доли положительных оценок удовлетворенности по всем регионам составило 78,9 %), востребованность знаний навыков и компетенций (68,2 %), возможность для получения для профессиональной подготовки и карьерного роста (55,7 %), условия труда (58,5 %), и, в целом, исполняемой работы (61,8 %), которые резко контрастировали с удовлетворенностью оплатой труда (33,3 %) и материальным положением (34,8 %), возможностями реализации предпринимательского потенциала, создания своего бизнеса, реализации креативных идей (23,9 %). Иными словами, трудовая деятельность для жителей приграничных регионов оценивалась

населением не столько исходя из возможностей получения дохода, которые в большинстве случаев оценивались как явно недостаточные, но из более широких нематериальных факторов, связанных с психологической удовлетворенностью своим трудом, возможностям саморазвития, устойчивостью социального положения. Налицо рассогласование между качеством и количеством знаний и получаемой финансовой отдачей (коэффициент корреляции между удовлетворенностью оплатой труда и удовлетворенностью имеющимся образованием составил всего 0,08, между оплатой труда и востребованностью профессии и компетенций – 0,28). Между тем, удовлетворенность жизнью в значительной степени детерминировалась удовлетворенностью материальным положением и оплатой труда, в совокупности определивших около трети дисперсии оценок (по результатам порядковой регрессии и коэффициентов детерминации).

По большинству показателей оценки условий и организации труда наиболее удовлетворенным оказалось население Белгородской области (см. Таблицу 1). Жители Воронежской области лидировали в оценках уровня знаний и востребованности компетенций, тогда как жители Челябинской области были более удовлетворены своим материальным положением (40 %) и возможностями карьерного роста, в том числе в результате профессиональной подготовки (63,2 %). Относительным, ввиду ограниченности сравнения, преимущество Хабаровского края являлась удовлетворенность жителей оплатой труда (39,0 %). Явными аутсайдерами являлись Республика Бурятия и Алтайский край, в которых низкими были оценки не только материальных, но и образовательных аспектов жизни, характеризующих человеческий капитал. Так, удовлетворены своей жизнью оказались только 52,2 % опрошенных в Алтайском крае и 68,6 % – в Республике Бурятия (для сравнения в Белгородской области доля удовлетворенных жизнью составила на порядок выше – 78,6 %). Таким образом, различия институциональных условий и возможностей, определяемых экономическим положением регионов, успешностью регионального управления, непосредственным образом отражалась на социальных настроениях их жителей. Результаты исследования свидетельствовали о том, что имеющийся человеческий капитал приграничных регионов, в частности, его образовательные составляющие являлись во многих случаях недоиспользованными, а в худшем – фактически несоответствующими экономическим реалиям, не конвертировались в реальные доходы населения.

Таблица 1 – Оценки удовлетворенности жизнью и различными аспектами, связанными с человеческим капиталом, в шести регионах исследования, %.

Аспекты	Алтайский край	Белгородская область	Воронежская область	Республика Бурятия	Хабаровский край	Челябинская область	Среднее значение
Вашей работой в целом	44,2	69,5	69,4	56,9	64,3	66,6	61,8
Условиями Вашего труда	43,7	67,5	62,7	54,7	60,8	61,5	58,5
Оплатой Вашего труда	24,6	38,7	34,0	27,2	39,4	35,6	33,3
Своим материальным положением	21,0	39,5	37,9	32,1	38,5	40,0	34,8
Качеством знаний, квалификацией, навыками, полученными Вами в процессе образования	60,6	85,6	86,7	76,0	82,4	81,8	78,9
Востребованностью образования, навыков, знаний и компетенций	46,5	72,8	74,7	68,5	73,2	73,7	68,2
Условиями и возможностями профессиональной переподготовки, роста карьеры	39,4	61,7	56,8	56,9	56,3	63,2	55,7
Возможностью реализации предпринимательских способностей, созданием своего бизнеса	22,5	24,7	23,8	21,3	24,6	26,7	23,9
Вашей жизнью в целом	52,2	78,6	76,7	68,9	67,8	77,3	70,3

Что население готово сделать для того, чтобы улучшить свое положение? Каковы типичные инвестиционные стратегии населения в отношении собственного человеческого капитала?

Наиболее приемлемым выходом для большинства являлись переквалификация, переподготовка или дополнительное обучение, на которые были готовы пойти более 40 % опрошенных жителей в работоспособном возрасте. Однако, полностью сменить сферу профессиональной деятельности были готовы немногие – около 26 % в Алтайском крае и Воронежской области, 30 % – в Белгородской и Челябинской областях, 31,3 % в Республике Бурятия и 36 % – в Хабаровском крае. Похожая ситуация наблюдалась и в отношении приобретения дополнительных навыков (см. таблицу 2), хотя, очевидно, что в условиях переориентации экономики на инновационные рельсы, эти дополнительные навыки, особенно в сфере ИТ-технологий, будут все более востребованы.

Интернационализация сферы труда и бизнеса, усиление роли транснациональных корпораций привели к повышению значимости лингвистических компетенций и владения иностранным языком в построении успешной профессиональной карьеры, повышении личной конкурентоспособности. Логично предположить, что для приграничных территорий, где доля контактов с представителями других государств потенциально более высока, знание иностранного языка является еще более значимым. Однако, исследуя индивидуальные поведенческие стратегии мы выяснили, что выучить иностранный язык для улучшения своего экономического положения готовы в среднем не более 27 % опрошенных во всех приграничных регионах. Исключение составляют жители Челябинской области (32,9 %), тогда как в Алтайском крае желающих выучить иностранный язык совсем мало (19,7 %).

Особую важность для исследования представляли результаты, полученные в отношении миграционных стратегий населения как способов инвестирования в человеческий капитал. Здесь стоит отметить, что если для отдельного индивида и его семьи миграция это положительное решение, способствующее улучшению финансового положения и возможностей семьи, то для большинства приграничных регионов отток населения представляет довольно существенную проблему, только отчасти компенсируемую за счет встречных, входящих, потоков межрегиональной и международной миграции. Полученные нами социологические данные позволяют уточнить вероятные масштабы будущих миграционных потоков. Так, переехать на длительное время в другой город или регион готовы более 40 % проживающих в Республике Бурятия и Хабаровском крае, 36,5 % – Челябинской области, около 25 % – в других регионах. Переехать в другую страну существенно меньше, однако, и в этом случае, объемы потенциальных мигрантов высоки: более 25 % в Хабаровском крае и Челябинской области, более 20 % – в Воронежской и Белгородской областях, 11,5 % – в Алтайском крае (с чем связан такой низкий уровень предстоит выявить на последующих этапах анализа).

Между тем, несмотря на в целом высокую готовность инвестировать в человеческий капитал, такой простой способ увеличения доходов как более интенсивная трудовая деятельность не является привлекательным для жителей всех регионов. Посвящать работе больше времени и сил, самосовершенствоваться готовы лишь 13–15 % жителей Алтайского края, Республики Бурятия и Белгородской области и Хабаровского края, тогда как в регионах-лидерах – почти на 4 % больше (см. таблицу 2). Похожие результаты и в

отношении изменений в своем образе жизни и внешнем виде, и такая корреляция, свидетельствует, на наш взгляд, не только о неосознаваемой важности имиджа как части человеческого капитала, но и об отсутствии реальных возможностей таким образом «вложиться в себя», чтобы выглядеть более привлекательно для работодателя.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос: «Что Вы согласны изменить в своей жизни для получения хорошо оплачиваемой, престижной работы (лучше, чем у Вас есть в настоящий момент)?», %.

Инвестиции	Алтайский край	Белгородская область	Воронежская область	Республика Бурятия	Хабаровский край	Челябинская область
Переехать или уехать на длительное время в другой город, регион	24,3	23,9	25,1	40,4	44,4	36,5
Переехать или уехать на длительное время в другую страну	11,5	21,0	20,6	22,8	25,6	25,9
Выучить иностранный язык	19,7	27,2	29,1	26	25,1	32,9
Сменить сферу профессиональной деятельности	25,8	29,6	25,9	31,3	35,9	30
Пройти дополнительное обучение, переквалификацию	40,7	49,4	52,0	43,1	51,2	51,3
Приобрести новые навыки (такие, например, как вождение автомобиля)	27,4	34,2	32,8	29,7	35,2	36,1
Поменять свой образ жизни, отказаться от вредных привычек	14,1	13,6	13,7	16,1	15,0	19,1
Посвящать работе больше времени и сил	13,3	14,0	19,3	15,6	15,3	20,4
Поменять свой имидж, стиль одежды и т.д.	10,2	17,3	16,3	15,0	11,5	18,8

Сравнительный анализ оценок в различных социально-демографических группах позволил выявить важные структурные факторы, детерминирующие выбор индивидуальных инвестиционных стратегий населения.

Одним из важнейших факторов являлся возраст. Так, специфичными стратегиями для молодого поколения до 35 лет являлись большая мобильность, готовность к профессиональным и имиджевым переменам, склонность к изучению иностранного языка: в данной группе респондентов 49,5 % были готовы уехать в другой регион, 38,3 % – в другую страну, 46,0 % – выучить иностранный язык, 41,2 % – сменить сферу профессиональной деятельности, 53,8 % –

приобрести новые навыки, 29,3 % – посвящать работе больше времени и сил, 23,8 % – поменять свой имидж. Различия составили 1,5–2,3 раза по сравнению с возрастной группой респондентов 36-59 лет, а с лицами старше – еще более внушительные величины.

Другой немаловажный фактор выбора инвестиций – гендер. Мужчины чаще соглашались уехать в другую страну – 28,4 % (у женщин 20,9 %), отказаться от вредных привычек – 21,4 % (у женщин 14,9 %), посвящать работе больше времени и сил – 24,5 % (у женщин 15,3 %). Женщины, напротив, были чаще готовы к смене профессиональной деятельности – 30,8 % (мужчины – в 25,8 % случаев), пройти переквалификацию – 51,0 % (43,6 %), приобрести новые навыки – 35,5 % (30,4 %), поменять имидж – 16,9 % (13,4 %). Фактор наличия детей, отчасти как продолжение гендерных различий и самостоятельная детерминанта, проявлялся в большей готовности к смене профессиональной деятельности (33,2 %), пройти обучение и переквалификацию (53,0 %), но реже – уехать в другую страну (18,3 %, среди не имеющих детей и более молодых – 24,7 %).

Безусловно важной детерминантой являлось место проживания респондента, демонстрирующее разрыв в образе жизни и поведении жителей городской и сельской местностей. Наиболее активными «инвесторами» являлись жители крупных городов, которые чаще выражали готовность переехать в другой регион (34,5 %) или другую страну (26,0 %), выучить иностранный язык (31,0 %), пройти обучение (52,2 %), научиться новому (35,8 %), поменять образ жизни (17,4 %), тратить больше времени и сил на работу 19,2 % (в селе – 8,7 %), поменять имидж (16,7 %).

Хотя основной мотив изменений жизни, который предлагался в инструментарии, был связан с улучшением экономического положения, экономический статус опрошенных сам по себе являлся важным фактором, определяющим не только выбор тех или иных инвестиций, но и отказ от них. Так, среди финансово обеспеченных граждан была выявлена более высокая готовность уехать в другую страну (26,0 %), выучить иностранный язык (33,7 %), при этом они чаще были не готовы менять свою профессиональную деятельность, которая, вероятно, ассоциировалась с хорошими доходами (22,4 % – среди бедных – 35,0 %).

Как показывает опыт, во всех развитых странах главной движущей силой экономики является образованный средний класс. Именно средний класс является залогом социальной устойчивости, формирует запрос на модернизацию, преобразования, оказывает ключевое влияние на политику [7]. Доля среднего класса в России незначительна

и существенно различается по регионам России. В нашем исследовании представители среднего класса (по результатам самооценки) действительно демонстрировали наибольшую готовность к переменам – смене квалификации (средний достаток – 50,4 %, обеспеченные – 49,4 %), приобретению новых навыков – 36,6 %, а также были готовы к большим тратам времени и сил для улучшения своей производительности – 22,7 %), что наглядно доказывало симбиотическую связь между улучшением условий и изменениями в образе мыслей и поведении.

Указанный тезис отчасти иллюстрировался и анализом различий по уровню образования. Лица с высшим образованием были чаще готовы поменять профессию (31,2%), пройти переквалификацию (50,6%), но при этом не были готовы тратить больше времени и сил на работу (16,6% – 20,5%), что, возможно, связано с более высокими амбициями и ожиданиями, а также изменениями в образе жизни, ценностными ориентациями.

Немаловажную роль имели и социально-психологические факторы. Так, интерналы были чаще готовы к переезду, обучению и смене профессиональной деятельности, риску и смене образа жизни, прилагать больше усилий.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать выводы о том, что индивидуальные стратегии населения приграничных регионов существенно дифференцированы в различных социально-демографических группах, распределены неравномерно территориально. Следовательно, нужны различные политические стратегии по изменению объема и качества человеческого капитала. Уязвимыми группами являются пожилые граждане, сельские жители, лица с невысоким образовательным уровнем. Поскольку гендер имеет значение, программы, ориентированные на улучшение отдачи от человеческого капитала, обязательно должны учитывать различия в восприятии и реализации ролей мужчин и женщин. Инвестиции в человеческий капитал несут циклический характер: успех создает предпосылки для новых успехов, неуспех (отсутствие успеха) – приводит к стагнации, нежеланию двигаться дальше. Развитие человеческого капитала в приграничных регионах требует подкрепления и закрепление успешных индивидуальных стратегий, распространение лучших практик путем создания перспектив для использования человеческого капитала на местном уровне, что безусловно требует реорганизации и модернизации экономических основ жизни. Требуются изменения институциональных условий и социальных механизмов распределения национального богатства,

которые должны стать более справедливыми, предсказуемыми и прозрачными. В противном случае, регионы будут продолжать получать лишь негативные дивиденды– не в виде регионального развития, а оттока человеческих ресурсов и потери расходов на подготовку специалистов региональными системами образования.

Литература

1. *Глазырина И. П., Фалейчик Л. М.* Восточное приграничье России: проблема сохранения человеческого капитала // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2014. №11 (485). С. 5–19.
2. *Гонтмахер Е. Ш.* Российский человеческий капитал: состояние и тенденции // Мировая экономика и международные отношения. 2017. Т. 61. № 3. С. 15–24.
3. *Горбанёв В.* Человеческий капитал и постиндустриализация // Мировое и национальное хозяйство. 2016. № 4. С. 39–51.
4. *Калугина З. И.* Человеческий потенциал развития приграничных регионов Сибири // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2014. № 11 (485). С. 70–88.
5. *Корчагин Ю. А.* Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. Воронеж: ЦИРЭ, 2011.
6. *Радаев В. В.* Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. №. 4. С. 20–32.
7. Средний класс. Поиск стабильности в меняющемся мире. Петербургский международный экономический форум – 2019. Ключевые выводы. URL: <https://roscongress.org/news/the-search-for-middle-class-stability-in-a-changing-world/> (дата обращения: 1.06.2021).
8. *Хачатурян Н. М.* Специфика и критерии, определяющие реальные инвестиции и процесс управления ими // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. № 7. С. 113–115.
9. *Хмелева Г. А.* Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. Directmedia, 2013.
10. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития. Краткая версия доклада: докл. К XVII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 19-22 апр. 2016 г. / отв. Ред. Я.И. Кузьминов, Л.Н.

- Овчарова, Л.И. Якобсон; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016.
11. *Шалимов С. М.* Модели экзогенного и эндогенного экономического роста в контексте развития экономики России // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. 2015. № 4 (8). С. 1–20.
 12. *Barro R. J.* Human capital and growth // *American economic review*. 2001. Т. 91. № 2. С. 12–17.
 13. *Blundell R. et al.* Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy // *Fiscal studies*. 1999. Т. 20. № 1. С. 1–23.
 14. Human Capital Project: Year 2 Progress Report (English). Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/483491602866728302/Human-Capital-Project-Year-2-Progress-Report> (дата обращения: 1.06.2021).
 15. *Kooiman N., Latten J., Bontje M.* Human capital migration: A longitudinal perspective // *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*. 2018. Т. 109. № 5. С. 644–660.
 16. *Romer P. M.* Human capital and growth: Theory and evidence. National Bureau of Economic Research, 1989. №. w3173.
 17. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Chapter 3. Building Human Capital. 49–68. https://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/978-1-4648-1328-3_ch3 doi:10.1596/978-1-4648-1328-3_ch3 (дата обращения: 1.06.2021).