

УДК 316.422

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАХ РОССИИ<sup>1</sup>

**М. И. Черепанова, Е. Ю. Сафронова,  
М. Б. Максимов, К. К. Илюшников**

*Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия,  
e-mail: cher\_67@mail.ru, syldysma93@mail.ru, scherbininalina@yandex.ru*

---

**DOI: 10.14258/ssi(2021)4-02**

Актуальность исследования связана с тем, что социально-экономические условия определяют эффективность человеческого капитала, а также являются индикатором его реализации и воспроизводства, отражая региональную специфику в условиях значительной гетерогенности современного российского общества. Цель статьи заключается в анализе региональных социально-экономических механизмов кризисного функционирования человеческого капитала, проблем институционализации управления данным явлением. Проанализированы факторы и условия социально-экономической обусловленности процессов образования и труда населения шести российских территорий. Использован подход комплексного анализа данных исследования с учетом демографических, социально-экономических показателей. Представлены результаты эмпирической проверки эффективности человеческого капитала. Описаны ее региональные тенденции. Сделаны выводы о том, что результаты комплексного исследования экономических, институциональных, социальных, поведенческих особенностей жизнедеятельности населения позволяют не только определить актуальные тенденции, но и предложить пути их оптимизации.

**Ключевые слова:** *социально-экономические условия, регионы России, образование, профессиональная деятельность, человеческий капитал, воспроизводство человеческого капитала*

---

<sup>1</sup> 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»

## SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS OF HUMAN CAPITAL FUNCTIONING IN THE REGIONS OF RUSSIA

M. I. Cherepanova, E. Yu. Safronova, M. B. Maximov, K. K. Ilyushnikov

*Altai State University, Barnaul, Russia,  
e-mail: cher\_67@mail.ru, sildisma93@mail.ru, scherbinalina@yandex.ru*

The relevance of the study is due to the fact that socio-economic conditions determine the effectiveness of human capital, and are also an indicator of its implementation and reproduction, reflecting regional specifics in the conditions of significant heterochrony of modern Russian society. The purpose of the article is to analyze the regional socio-economic mechanisms of the crisis functioning of human capital, the problems of institutionalization of management of this phenomenon. The factors and conditions of socio-economic conditionality of the processes of education and labor of the population of six Russian territories are analyzed. The approach of complex analysis of the research data is used, taking into account demographic, socio-economic indicators. The results of empirical verification of the effectiveness of human capital are presented. Its regional trends are described. Conclusions are drawn that the results of a comprehensive study of economic, institutional, social, behavioral peculiarities the vital activity of the population allows not only to identify current trends, but also to suggest ways to optimize them.

**Key words:** *socio-economic conditions, regions of Russia, education, professional activity, human capital, reproduction of human capital*

### Введение

Экономический подход в анализе функционирования человеческого капитала, в отличие от социокультурного, актуализирует его с точки зрения экономического прорыва, в контексте экономической эффективности и производительности труда. Объективными показателями эффективности инвестиций в развитие коллективного и общественного человеческого капитала можно считать объем полученной прибыли, добавленную стоимость, уменьшение времени, затраченного на производство единицы продукции, совокупную факторную производительность и пр. Было предложено исследовать человеческий капитал в контексте экономики, основанной на знаниях (Беккер, 2009).

Проанализируем современные экономические подходы в анализе человеческого капитала. Функционалистская теория объясняет феномен человеческого капитала в условиях роста социальной и экономической стратификации общества (Алтер, 2013).

Ряд исследователей, такие как Д. Белл, С. Дэвис, Н. Смелзер, Л. Эдвинссон, считают, что экономическая стратификация обуславливает уровень социальных позиций представителей человеческого капитала (Cooper, Davis, 2017).

В контексте представлений Э. Брукинга человеческий капитал — это совокупность знаний, навыков, способностей и соответствующей квалификации (Брукинг, 2001).

Согласно представлениям российских ученых, таких как Т.И. Заславская, Е.Ф. Злобин, Ж.Т. Тощенко, Г.А. Чередниченко, человеческий капитал представляется системой таких качеств и свойств, которые позволяют ему найти максимальную реализацию в условиях своей жизни, однако используя социальные институты как посредников в данном процессе (Васин, 2011).

В научном междисциплинарном дискурсе отмечается спорный характер применимости понятия «капитал» к социальным акторам, которые способны принимать субъективные инвестиционные решения. К ним невозможно применить и понятия права владения и отчуждения. Однако данный термин в научном дискурсе является устоявшимся и активно используется при исследовании явления интеллектуально емкой экономики (Глазьев, 2010).

Несмотря на разнообразие подходов в изучении человеческого капитала, на современном этапе социологического знания недостаточно изучены его существенные компоненты, в контексте социальной категоризации, условий успешности его формирования. Требуется дальнейшего изучения системный уровень функционирования человеческого капитала на биологическом, социокультурном, интеллектуальном, мотивационном уровнях. Совокупность единого подхода к индивидуальному институциональному и общественному уровню воспроизводства капитала позволит определить закономерности его формирования в современной социально-экономической среде российского общества. Сущность данного феномена остается многофункциональной и постепенно эволюционирует.

Под человеческим капиталом мы подразумеваем системную, интегральную совокупность условий и факторов оптимального функционирования населения любого общества, повышающих его конкурентоспособность и экономическую мощь (Максимова, Суртаева, Черепанова, 2019).

Результатом является двойственный взаимовыгодный процесс суммации общественных благ высокого качества, с одной стороны, увеличение численности профессиональных, высокообразованных, социально активных и ответственных граждан — с другой стороны. Таким образом, важно стимулировать не только экономические, но и социальные, психофизические резервы, являющиеся компонентами человеческого капитала.

Например, к социальным составляющим можно отнести не только высокий уровень мотивации к высокоэффективному труду и саморазвитию, но и стремление к длительному и продуктивному долголетию, оптимальному образу жизни, сохранению потенциала своего здоровья, направленность на социальную активность.

Базовыми компонентами человеческого капитала являются профессионализм, высокий уровень образования населения, направленность индивидов на успех, развитие и самореализацию, умение динамично мобилизоваться в ответ на новые требования экономики и социума, высокий уровень мотивации к производству нового конкурентного знания, высокий уровень владения информацией.

Итоговым результатом функционирования человеческого капитала является максимальное раскрытие своего потенциала, полученных в ходе образования знаний, умений и компетенций.

Структурные элементы человеческого капитала включают внешние факторы, такие как уровень финансовых вложений в разные аспекты его развития, информационную осведомленность населения, культурно-образовательный уровень и прочее. Отечественные исследователи проявляют интерес и к внутренним компонентам человеческого капитала, так как именно они могут быть оптимизированы за счет социального контроля, повышения мотивации населения к позитивным изменениям (Вишневыский, 2010).

Внутренние компоненты могут включать стремление к творчеству, самообразованию, повышению своей конкурентоспособности, семейному благополучию. На наш взгляд, наиболее актуальными, базовыми составляющими для современного российского общества являются такие системные индикаторы человеческого капитала, как уровень здоровья, продолжительность жизни, соотношение динамики смертности и рождаемости в стране, рейтинг актуальных для страны причин смертности, особенно населения трудоспособного возраста. Все это мы определяем как феномен «экологии российского человека» (Черепанова, 2017).

Анализ современной отечественной и зарубежной литературы показал, что в большинстве развитых стран мира за последние 10 лет финансовые вложения в повышение качества и эффективности национального человеческого капитала росли. В это же самое время в России они снижались (Бродель, 2007).

Одним из условий развития человеческого капитала в России является функционирование отечественной экономики, основанной на знаниях. Сущность данного феномена заключается в инновациях, объединяющих синтез научно-фундаментальных, технологических и социогуманитарных исследований, в процессе которого человеческий капитал генерируется, обновляется и обогащается за счет новых знаний.

Сравнительный анализ данного направления деятельности по сравнению со странами Запада выявил, что вклад России в мировую науку и разработки в 2010 г. составил 2% (вклад США — 35%); на российскую науку расходуется 1,6% ВВП (в странах Запада в среднем 4,7%) (Емельянов, 2011).

Базовым условием эффективности развития человеческого капитала является институт образования. Согласно исследованиям отечественных ученых, специалисты с высшим образованием производят более половины стоимости национального дохода. Согласно рейтингу качества образования в 2018 г. Россия занимала 33-е место в мире с показателем 0,832 (Черепанова, 2018).

Необходимо отметить, что рост дифференциации доходов и коммерциализации образования приводит к снижению доступа значительных слоев населения к образованию. Актуальны не только количественные, но в большей степени качественные показатели уровня образования в странах мира.

Согласно мировому рейтингу вузов, представленному британским изданием Times Higher Education, первую позицию среди российских вузов занял МГУ им.

Ломоносова (189-е место в мире). Второе место — МФТИ (позиция 201–250). Третье место у Высшей школы экономики (позиция 251–300).

Данный рейтинг свидетельствует о том, что национальное образование имеет еще огромный потенциал недоиспользования для эффективного развития человеческого потенциала в России. Это явление стимулирует утечку российских умов.

Рост социальной мобильности населения мира интенсифицировал движение интеллектуального потока. Утечка мозгов продолжается в сторону Индии, Китая, Бразилии. Существует тенденция отъезда не только известных ученых, но и выпускников вузов.

Указанные выше тенденции свидетельствуют о том, что механизм наращивания человеческого капитала недостаточно эффективен в современных российских реалиях.

Учеными всего мира отмечается зависимость активности населения по наращиванию своего капитала от развитости экономики страны. В данном контексте одним из негативных факторов, снижающих эффективность человеческого капитала в России, является низкая обусловленность качества капитала размером получаемого поощрения своего труда. Для России, кроме того, характерно преобладание физического труда (более 80% населения), а также снижающий качество человеческого капитала тип экономических отношений.

Значимым внутренним и мотивирующим фактором человеческого капитала является специфика трудовой этики, корпоративной и профессиональной культуры, обеспечивающей уровень продуктивности труда социального актора. Современные российские социологи назвали российским феноменом явление «трудового нигилизма» (Васин, 2011). Противоположный эффект, в частности, наблюдается в таких странах, как Япония, Китай, где уровень профессиональной дисциплины и мотивированность к достижениям в труде достигает 90%. В России такой уровень актуализирует лишь каждый третий трудящийся (Глазьев, 2010). Своеобразный трудовой нигилизм обусловлен существующими социокультурными нормами российского населения.

Уровень профессиональной мотивации трудящихся на успех также формирует качество человеческого капитала. Постиндустриальный человеческий капитал стимулируется специфической «достижительной мотивацией». Помимо готовности к высокому уровню материального обеспечения в труде, она включает направленность на интересную работу, наличие любимого дела, престижность, высокий уровень сложности и технологичности выполняемого труда. Согласно результатам социологических опросов, только каждый десятый опрошенный россиянин не хотел бы получить престижное профессиональное образование. Таким образом, большинство россиян проявляют высокую мотивацию к достижениям.

В то же время нематериальная мотивация граждан российского общества выражена меньше, чем в других развитых странах, что подчеркивает актуальность социально-экономического статуса для граждан. Наличие четкой корреляции между работой и получаемой зарплатой остается ведущим мотивирующим фактором для большинства россиян. Мотивирующая роль нематериальных факторов имеет пока нереализованный потенциал для российского населения.

Свободный досуг и качество его реализации является косвенным индикатором развития человеческого капитала, важным условием саморазвития населения. Количество свободного времени и культура его проведения является важным индикатором постиндустриальной экономики и коррелирует с его высоким уровнем. По данным российских исследований реализуют свое свободное время активно и с пользой более половины специалистов, менее половины служащих, каждый четвертый рабочий и только десятая часть пенсионеров (Еремин, 2019).

Российское население идентифицируется пространственным характером локализации реализации досуга и отличается традиционными видами деятельности, связанными с хозяйственной и бытовой деятельностью, просмотром телепередач, чтением, разнообразными увлечениями.

По данным большинства российских исследований человеческий капитал как базовый ресурс российского общества используется нерационально. Происходит снижение его эффективности, своеобразное истощение и деградация. Тем не менее в стране существует положительный задел, реализация которого смогла бы компенсировать данный процесс. В частности, в 2015 г. Россия имела около 12% ученых мира и около миллиона специалистов в области высокоразвитого информационного кластера (Гребенников, 2016).

Имеющийся в стране научно-исследовательский потенциал смог бы стать мощным фактором человеческого развития.

## Методы

Исследование человеческого капитала в системе сохранения социальной безопасности проводилось в Алтайском крае, Белгородской области, Республике Бурятия, Воронежской, Челябинской областях, Хабаровском крае (2020–2021 гг.), многоступенчатая стратифицированная выборка,  $n = 600$  в каждом регионе, возраст опрошенных — 18–70 лет. Специфика функционирования человеческого капитала измерялась на основе анализа актуальной региональной статистики, вопросов анкеты, экспертного опроса. Был проведен первичный анализ описательных статистик, одномерный и двумерный анализ данных.

## Результаты

Представим краткие результаты региональных особенностей функционирования человеческого капитала в шести территориях российского общества, знание которых позволит оптимизировать социальное управление данными процессами.

На рисунке 1 представлено распределение ответов населения шести регионов России, включающих Алтайский край, Республику Бурятия, Белгородскую, Воронежскую и Челябинскую области, Хабаровский край, на вопрос об основном занятии в настоящее время.

Как представлено на рисунке 1, в опросе приняли участие разные категории жителей шести регионов России. Более половины населения (64,5%) представляют работников бюджетной сферы. Значительно меньше (8,1%) представителей наемных рабочих коммерческих организаций. Каждый десятый респондент представлял

студенчество (9,1%). Незначительное число опрошенных составили предприниматели (1,5%), госслужащие (2,5%), безработные (1,1%) и другие категории населения. Данная диаграмма косвенно отражает структуру занятости населения исследуемых регионов, а также социальный статус большей части населения.

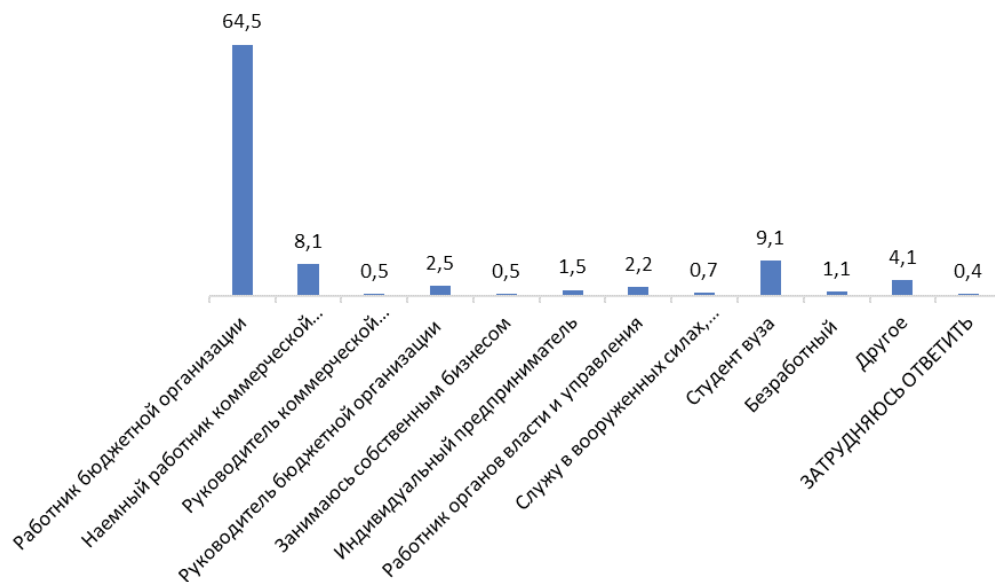


Рисунок 1 — Распределение ответов населения шести регионов на вопрос: «Ваше ОСНОВНОЕ занятие в настоящее время...», %.

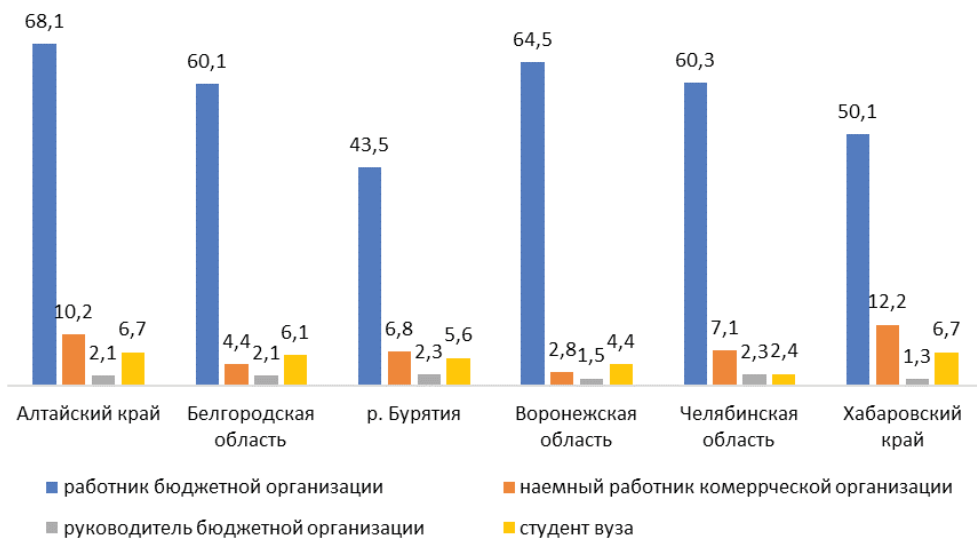


Рисунок 2 — Распределение ответов населения на вопрос: «Ваше ОСНОВНОЕ занятие в настоящее время...», в зависимости от региона проживания, % ( $\chi^2$ ,  $p \leq 0,001$ ).



Как представлено на рисунке 2, во всех регионах в качестве респондентов преобладают работники бюджетной сферы. В Алтайском крае — 68,1%, в Белгородской области — 60,1%, в Республике Бурятия — 48,5%, в Воронежской области — 64,5%, в Челябинской области — 60,3%, в Хабаровском крае — 50,1%. Значительно меньше в регионах представлено наемных рабочих коммерческих фирм: от 10,2% в Алтайском крае до 2,8% в Воронежской области. Такие категории, как руководитель бюджетной сферы, студенты вузов и колледжей, представлены среди населения регионов незначительно: 1–2%. Незначительная представленность в структуре занятости населения предпринимателей, владельцев частного бизнеса свидетельствует о сниженном уровне инновационных процессов в регионах, недостаточном уровне эффективности человеческого капитала.

Инвестиции работодателей в своих специалистов относят к важному компоненту, способствующему развитию качества человеческого капитала, что в перспективе будет способствовать развитию организаций, различных производств и самих регионов в целом.

На рисунке 3 представлено распределение ответов населения шести регионов России на вопрос о том, предоставляются ли им на работе разного рода льготы и привилегии, стимулирующие их трудовую деятельность.

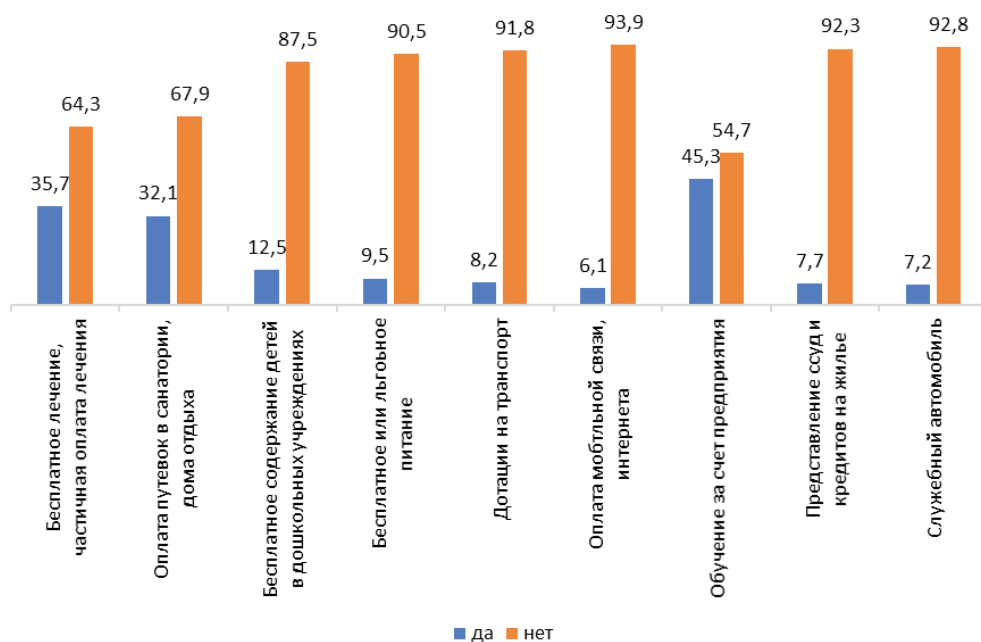


Рисунок 3 — Распределение ответов населения шести регионов России на вопрос: «Предоставляется ли Вам на этой работе...», %.

Как представлено на рисунке 3, около половины жителей регионов (45,3%) обучаются за счет предприятия, что можно оценить как позитивный вклад работодателей и администрации предприятий в рост эффективности человеческого ка-



питала. Образовательный уровень сотрудников является индикатором их высокой квалификационной характеристики и стимулирует экономическое развитие предприятий любой формы собственности.

Однако вклад предприятий в другие льготы сотрудников невелик. Так, например, только 9,5% получают субсидию на оплату питания, 8,2 — дотации на транспорт, 6,1% — на оплату мобильной и иной связи. Незначительная часть жителей (7,2%) имеет такую льготу, как служебный автомобиль. Таким образом, необходимо отметить, что инвестирование в человеческий капитал имеет не в полной мере реализованный мобилизационный потенциал, что могло бы повысить эффективность его функционирования.

Таблица 1.

Распределение ответов населения на вопрос: «Предоставляется ли Вам на этой работе...», в зависимости от региона, % ( $\chi^2$ ,  $p \leq 0,001$ ).

Регион	Алтайский край	Белгородская область	Воронежская область	Республика Бурятия	Хабаровский край	Челябинская область
Бесплатное лечение	23,8	47,5	29,1	33,2	33,3	41,9
Оплата путевок	17,5	44,4	44,4	35,5	24,1	28,3
Бесплатное содержание детей в детском саду	14,1	14,6	10,5	21,1	9,7	8,6
Бесплатное питание	16,2	10,9	3,2	13,6	6,5	5,9
Дотации на транспорт	15,8	10,7	2,7	4,6	14,1	4,9
Оплата мобильной связи	9,8	7,1	3,1	5,7	5,3	4,9
Обучение за счет предприятия	40,8	41,1	47,1	30,7	48,3	56,9
Предоставление ссуд и кредитов	8,7	19,8	4,1	7,5	2,7	4,8
Аренда жилья	6,3	10,1	2,4	3,1	5,9	2,8
Предоставление служебного автомобиля	11,1	6,9	4,1	6,4	6,3	7,7

На основании данных таблицы 1 необходимо отметить существование значительной дифференциации разнообразных инвестиций в человеческий капитал в представленных регионах. Например, бесплатное лечение максимально представлено в Белгородской (47,5%), Челябинской (41,9%) областях. Оплата путевок чаще всего реализуется в Белгородской (44,5%) и Воронежской областях (44,4%). Бесплатное содержание детей в детском саду предоставляется каждому пятому специалисту Республики Бурятия (21,1%) и только 8,6% в Челябинской области. Во всех представленных территориях максимально выраженным в структуре

других инвестиций является обучение за счет предприятия. В Алтайском крае — 40,8%, Белгородской области — 41,1%, в Воронежской области — 47,1%, в Республике Бурятия — каждому третьему (30,7%), в Хабаровском крае — почти половине населения (48,3%), более половины населения в Челябинской области (56,9%) за последние три года несколько раз повышала свою квалификацию за счет своих предприятий и фирм. Таким образом, можно констатировать популярное для корпоративного капитала направление деятельности по повышению качества людских ресурсов.

### **Заключение**

Прикладной характер исследования человеческого капитала заключается в том, что социально-экономический уровень развития того или иного региона и страны в целом является индикатором эффективности функционирования человеческого капитала. С другой стороны, специфика социально-экономического развития стимулирует или нивелирует эффективность развития человеческих ресурсов, интенсифицирует такие процессы, как внутристрановая и внешняя миграция, социальная мобильность, «утечка мозгов» и т.п.

Человеческий капитал может снижать свою эффективность, изнашиваясь физически и морально. Любые же инвестиции в человеческий капитал призваны его интенсифицировать за счет образования, производственной подготовки, системного здравоохранения, воспроизводства.

В представленных результатах исследования был проанализирован индивидуальный, корпоративный и региональный (национальный) человеческий капитал.

Анализ полученных данных позволил сформулировать следующие выводы:

1. Каждый второй житель Алтайского края, Республики Бурятия, Белгородской, Воронежской областей, Хабаровского края, Челябинской области отмечают наличие распространенности такой инвестиции в человеческий капитал, как обучение за счет предприятия, что можно оценить как позитивный вклад работодателей и администрации предприятий в рост эффективности людских ресурсов.
2. Образовательный уровень сотрудников во всех шести регионах является индикатором их высокой квалификационной характеристики и стимулирует экономическое развитие предприятий любой формы собственности.
3. Использование таких форм инвестирования в человеческий капитал, как бесплатное лечение, оплата путевок в санатории, дотации на транспорт и оплата связи, в Алтайском крае, Республике Бурятия, Белгородской, Воронежской областях, Хабаровском крае реализуются недостаточно, что не способствует количественным и качественным процессам воспроизводства населения.
4. За последние три года наиболее часто население Алтайского края, Республики Бурятия, Белгородской, Воронежской областей, Хабаровского края, Челябинской области участвовало в обучении, повышении квалификации, что стимулирует качественный потенциал человеческого капитала в регионах.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

- Алтер Дж. Демографический переход и человеческий капитал. В кн.: Кембриджская экономическая история Европы Нового и Новейшего времени. Т. 1: 1700–1870. М., 2013. С. 75–115.
- Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ — ВШЭ, 2013.
- Бродель Ф. Материальная цивилизация, экономика и капитализм, XV–XVIII вв, М.: Весь Мир, 2007.
- Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. СПб.: Питер, 2001.
- Васин В. А. Национальная инновационная система в социально-экономическом пространстве. М, 2011.
- Вишневский А.Г. Серп и рубль. Консервативная модернизация в СССР. М.: ГУ — ВШЭ, 2010.
- Глазьев С.Ю. Новый технологический уклад в современной мировой экономике. Международная экономика, 2010, №. 5, 5–27.
- Горшков М. К. Непрерывное образование в контексте модернизации. М., 2011.
- Гребенников О.В. Формирование у учащихся ценностного отношения к здоровому образу жизни. Концепт, 2016, №. 24, 43–46.
- Демография в Алтайском крае: итоги 2019 года. Сайт министерства социальной защиты Алтайского края. URL: <https://www.aksp.ru/news/news/35339/> (дата обращения: 15.02.2021).
- Емельянов Ю.С. Человеческий капитал в модернизации России: Институциональный и корпоративный аспект. М., 2011.
- Еремин А. А. Динамика смертности в Алтайском крае на современном этапе. Известия Алтайского государственного университета, 2013, 3(79), 123–128.
- Официальный сайт Алтайского края. URL: <https://www.altairegion22.ru/gov/administration/isp/kompart/gosudarstvennaya-natsionalnaya-politika/narodi-altaiskogo-kraia/narodi-altaiskogo-kraia.php> (дата обращения: 05.03.2021).
- Черепанова М. И. Региональное неравенство: проблемы демографического развития приграничных территорий Сибири. В кн.: Социальная несправедливость в социологическом измерении: вызовы современного мира: XII Международная научная конференция «Сорокинские чтения»: материалы. М.: Изд-во МГУ, 2018. С. 591–593.
- Черепанова М. И. Отношение к мигрантам как прогноз национальной безопасности в приграничных регионах России. В кн.: Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях. М., 2017. С. 1016–1019.
- Cooper J., Davis L. Exploring comparative economic theories: Human capital formation theory vs screening theory. The Journal of Applied Business and Economics, 2017, 19(6), 68–73.
- Maksimova S., Surtaeva O., Cherepanova M. Migration policy as a factor in ensuring social security: expert opinion in cross-border regions of Russia. Proceedings of the International

Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions: Economic, Social and Security Challenges (ICSDCBR 2019). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2019, V. 364. 737–741.

## REFERENCES

Alter, Dzh. (2013). Demograficheskiy perehod i chelovecheskiy kapital [Demographic transition and human capital]. In: *Kembridzhskaya ekonomicheskaya istoriya Evropy Novogo i Novejshego vremeni. T.* [Cambridge Economic History of Europe New and Newest Time. V. 1: 1700–1870]. Moscow (pp. 75–115).

Bekker, G. S. (2013). *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii* [Human behavior: economic approach. Selected works on the economic theory]. M.: GU — VShE.

Brodel, F. (2007). *Material'naya civilizaciya, ekonomika i kapitalizm, XV-XVIII vv.* [Material; civilization, economy and capitalism]. M.: Ves' Mir.

Bruking, E. (2001). *Intellektual'nyj kapital* [Intellectual capital]. SPb, Piter.

Vasin, V. A. (2011). *Nacional'naya innovacionnaya sistema v social'no-ekonomicheskom prostanstve* [National innovation system in the socio-economic space]. Moscow (pp. 89–91).

Vishnevskij, A. G. (2010). *Serp i rubl'. Konservativnaya modernizaciya v SSSR* [Sickle and ruble. Conservative modernization in the USSR]. M.: GU — VShE, 38–39.

Glaz'ev, S. Yu. (2010). Novyj tehnologicheskij ukklad v sovremennoj mirovoj ekonomike [New technological order in the modern world economy]. *International Economy*, (5), 5–27.

Gorshkov, M. K. (2011). *Nepreryvnoe obrazovanie v kontekste modernizacii* [Continuing education in the context of modernization]. Moscow.

Grebennikov, O. V. (2016). Formirovanie u uchashchihsya cennostnogo otnosheniya k zdorovomu obrazu zhizni [Formation of students' value attitudes towards a healthy lifestyle]. *Koncept*, no 24, 43–46.

*Demografiya v Altajskom krae: itogi 2019 goda. Sajt ministerstva social'noj zashchity Altajskogo kraja* [Demography in the Altai Territory: Results of 2019. Altai Territory Ministry of Social Protection website]. Available at: <https://www.aksp.ru/news/news/35339/> (Accessed 15 February 2021).

Emel'yanov, Yu. S. (2011). *Chelovecheskiy kapital v modernizacii Rossii: Institucional'nyj i korporativnyj aspekt* [Human Capital in the Modernization of Russia: Institutional and Corporate Aspects]. Moscow.

Eremin, A. A. (2013). Dinamika smertnosti v Altajskom krae na sovremennom etape [Mortality dynamics in the Altai region at the contemporary stage]. *Bulletin of the Altai State University*, 3(79), 123–128.

*Oficial'nyj sajt Altajskogo kraja* [The official site of the Altai region]. Available at: <https://www.altaregion22.ru/gov/administration/isp/kompart/gosudarstvennaya-natsionalnaya-politika/narodi-altaiskogo-kraia/narodi-altaiskogo-kraia.php> (accessed 5 March 2021).

Cherepanova, M. I. (2018). Regional'noe neravenstvo: problemy demograficheskogo razvitiya prigranichnykh territoriy Sibiri [Regional inequality: problems of demographic development of the border territories of Siberia]. In: *Social'naya nespravedlivost' v sociologicheskoy izmerenii: vyzovy sovremennogo mira: XII Mezhdunarodnaya nauchnaya konferenciya «Sorokinskie chteniya»: materialy* [Social injustice in sociological dimension of challenges of the contemporary world: XII International scientific conference "Sorokin readings"] (pp. 591–593). M.: Izd-vo MGU.

Cherepanova, M. I. (2017). Otnoshenie k migrantam kak prognoz nacional'noj bezopasnosti v prigranichnykh regionah Rossii [Attitude towards migrants as a forecast of national security in the border regions of Russia]. In: *Navstrechu budushchemu. Prognozirovaniye v sociologicheskikh issledovaniyakh* [Towards the future. Forecasting in sociological research] (pp. 1016–1019). M.: VCIOM.

Cooper, J., Davis, L. (2017). Exploring comparative economic theories: Human capital formation theory vs screening theory. *The Journal of Applied Business and Economics*, 19(6), 68–73.

Maksimova, S., Surtaeva, O., Cherepanova, M. (2019). Migration policy as a factor in ensuring social security: expert opinion in cross-border regions of Russia. Proceedings of the International Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions: Economic, Social and Security Challenges (ICSDCBR 2019). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. V. 364, 737–74.