
ГОСУДАРСТВО, ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО И СТАБИЛЬНОСТЬ

STATE , CIVIL SOCIETY AND STABILITY

Научная статья / Research Article

УДК 316.32

DOI: 10.14258/SSI(2022)4-04

Человеческий капитал приграничных регионов России: субъективные представления населения

Наталья Юрьевна Атясова ¹,
Ольга Валерьевна Суртаева ²,
Максим Борисович Максимов ³

¹⁻³ Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия,
¹kaiser.natasha@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9022-4320>

² bubuka_s@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6535-2838>

³ maxbmax69@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4433-9319>

Аннотация. Актуальность предложенного в статье исследования связана с тем, что человеческий капитал является одним из ключевых факторов социально-экономического развития страны и ее регионов. Целью работы является исследование содержания человеческого капитала, оценка человеческого капитала региона в представлениях его жителей. В статье рассмотрены определения человеческого капитала в рамках экономических и социологических наук, понятие «человеческий капитал региона», подходы к структуре человеческого капитала. Представлены результаты исследования человеческого капитала приграничных регионов России. Социологический опрос был проведен в шести субъектах Российской Федерации: Алтайском и Хабаровском краях, Республике Бурятия, Белгородской, Воронежской и Челябинской областях. Рассмотрены субъективные представления о качестве человеческого капитала, включающие мнения населения о состоянии здоровья, качестве знаний, полученных в процессе образования, его востребованности, удовлетворенности работой и ее условиями. Сделана попытка оценить

потенциал капитала здоровья, капитала образования и трудового капитала шести исследуемых регионов.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс человеческого развития, приграничные регионы России, образование, здоровье, капитал образования, капитал здоровья, трудовой капитал

Финансирование: 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 приграничных регионах России».

Для цитирования: Атысова Н.Ю., Суртаева О.В., Максимов М.Б. Человеческий капитал приграничных регионов России: субъективная оценка в представлениях населения // Society and Security Insights. 2022. Т. 5, № 4. С. 70–89. doi: 10.14258/ssi(2022)4-04.

Human Capital in Border Regions of Russia: Subjective Representations of Population

Natalia Yu. Atyasova¹,
Olga V. Surtaeva²,
Maxim B. Maximov³

¹⁻³ Altai State University, Barnaul, Russia,

¹kaiser.natasha@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9022-4320>

² bubuka_s@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6535-2838>

³ maxbmax69@gmail.com

Abstract. The actuality of the research upon which the article is based is substantiated on the fact that human capital is one of the key factors of socio-economic development of the country and its regions. The aim of the work was to study the content of human capital, estimate the human capital of the region through representations of its residents. The article considers definitions of human capital within the framework of economic and sociological sciences, the concept of «human capital of region», approaches to the structure of human capital. The article presents the results of research of human capital conducted in six border regions of Russia: the Altai krai, the Khabarovsk krai, the Republic of Buryatia, Belgorod, Voronezh and Chelyabinsk oblasts. The article presents the analysis of subjective representations about the quality of human capital, including opinions of the population on the state of health, quality of knowledge gained in the process of education, its demand, job satisfaction and its conditions. An attempt was made to estimate the potential of health, education and labor capital of the six regions studied.

Keywords: human capital, human development index, border regions of Russia, education, health, education capital, health capital, labor capital

Financial Support: the work was supported by the Ministry of science and higher education of the Russian Federation, Project FZMW-2020-0001 «Human Capital, migration and security: transformation in new migration conditions in border regions of Russia».

For citation: Atyasova, N. Yu., Surtaeva, O. V., Maximov, M. B. (2022). Human Capital in Border Regions of Russia: Subjective Representations of Population. *Society and Security Insights*, 5(4), 70–89. (In Russ.). doi: 10.14258/ssi(2022)4-04.

Введение

Начиная с середины 60-х гг. XX в. понятие «человеческий капитал» занимает одно из центральных мест в современной экономической науке. Человеческий капитал выступает одним из ключевых факторов эффективности процесса социально-экономического развития страны, определяет конкурентоспособность и место страны в мировой экономике. Роль человеческого капитала как основного фактора перехода к инновационному типу развития экономики России подчеркивается в Концепции социально-экономического развития страны на период до 2030 г. На повышение качества человеческого капитала направлены четыре из 13 национальных проектов, реализуемых российским государством: «Образование», «Здравоохранение», «Демография» и «Культура».

Индикатором человеческого капитала является индекс человеческого развития — комбинированный показатель, характеризующий развитие человека в странах и регионах мира. Позиции России в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала достаточно невысоки, что современные специалисты объясняют слабой эффективностью использования и сохранения человеческого капитала как на уровне национальной экономики, так и на уровне отдельных компаний (Громова, 2019).

Так, в 2019 г. Россия занимала 52-е место в рейтинге из 189 стран мира по индексу человеческого развития. Согласно ежегодному отчету ООН о развитии человечества, в 1970-х гг. СССР по уровню жизни и индексу развития человеческого потенциала входил в первую двадцатку самых развитых стран мира, в 1990 г. Российская Федерация занимала 26-е место (Юнусова, 2015).

Теоретическое исследование человеческого капитала наиболее распространено в экономических науках. Рассмотрим некоторые экономические подходы к понятию «человеческий капитал».

Основателями теории человеческого капитала являются нобелевские лауреаты Г. Беккер и Т. Шульц. В частности, Г. Беккер дал следующее определение: «...человеческий капитал — это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода на уровне индивида, предприятия или общества» (Беккер, 2003).

Т. Шульц в качестве важнейшей формы капитала рассматривал образование и соответственно формирование человеческого капитала связывал с инвестициями в систему образования, которые реализуются в производственно необходимый запас знаний и способностей работника, гарантируя рост удовлетворенности содержанием или оплатой труда (Герман, Помулева, 2012).

Проблематика человеческого капитала рассматривается и российскими исследователями.

Ю. С. Емельянова и А. А. Хачатурян в своих работах отмечают, что «человеческий капитал отражает профессиональные, трудовые и нравственные, физи-

ческие и интеллектуальные, креативные качества, уровень инициативности, новаторства и дисциплинированности его персонала, способность управленческой команды предприятия своевременно воспринимать достижения научно-технического прогресса и внедрять их в производство» (Емельянов, Хачатурян, 2014). Эти ученые связывают человеческий капитал преимущественно с профессиональной сферой деятельности человека и развитием какого-либо предприятия.

Другие авторы рассматривают сущность человеческого капитала не только в рамках профессиональной деятельности человека, но и в рамках нетрудовой сферы жизни. Так, М. В. Гречко и И. В. Гончаров определяют человеческий капитал как «сформированный путем инвестирования накопленный капитализированный запас персональных качеств, реализация которых приводит к получению как экономического, так и неэкономического дохода как в производственной, так и в непроизводственной сферах жизнедеятельности человека» (Гречко, Гончаров, 2016).

Как и предыдущие авторы, Л. И. Абалкин указывал, что человеческий капитал дает возможность человеку получать доход от его развития, и рассматривал его как «совокупность врожденных способностей, образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход» (Абалкин, 2004).

М. М. Критский связывает человеческий капитал с развитием инновационной экономической системы и определяет его «как всеобщее-конкретную форму человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы потребительную и производительную, адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» (Тростин, 2007).

Российский исследователь С. А. Дятлов, анализируя понятие «человеческий капитал» и выделяя в его структуре на первых позициях компоненты «здоровье» и «знания», определяет его как «сформированный в результате инвестиций и накоплений человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) данного человека» (Добрынин, Дятлов, Курганский, 1999).

Несмотря на то, что понятие «человеческий капитал» рассматривается преимущественно в рамках экономических подходов, многими авторами в качестве важнейших составляющих человеческого капитала выделяются такие социальные категории, как здоровье, образование, качество жизни. Очевидно, что понятие «человеческий капитал» имеет не только экономическое, но и социальное наполнение.

В. В. Радаев приводит следующее определение человеческого капитала: «Человеческий капитал — это совокупность накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход — в виде заработной платы, процента или прибыли» (Радаев, 2002).

Ю. Г. Быченко отмечает, что «человеческий капитал характеризуется «физическими и образовательно-профессиональными способностями человека к труду, которые окупаются в процессе его трудовой деятельности за счет более высокой заработной платы, более высокой квалификации и способности выполнять трудовую деятельность, возможности получать большее удовлетворение от своей трудовой деятельности» (Быченко, 2013).

Н. Ю. Федоров отмечает, что авторы-социологи, как и ученые-экономисты, рассматривают человека и его капитал как «элемент трудового и производственного, социального и политического процесса, но не как самоцель развития самого человека» (Федоров, 2014). В своих работах автор представляет исходные понятия социологической теории человеческого капитала. Н. Ю. Федоров, отмечая, что его авторская трактовка отличается от распространенного понимания сущности человеческого капитала, определяет его как социальную деятельность и отношения работников. В исследовании феномена человеческого капитала ученый применяет метод аналогии (Федоров, 2022).

Применяя социологический подход к понятию «человеческий капитал», М. И. Черепанова определяет его как «системную, интегральную совокупность условий и факторов оптимального функционирования населения любого общества, повышающих его конкурентоспособность и экономическую мощь» (Черепанова, 2017).

Обобщая рассмотренные мнения исследователей теории человеческого капитала, можно сказать, что как ученые-экономисты, так и ученые-социологи в основном рассматривают человеческий капитал как совокупность знаний, образования, профессионального опыта, здоровья и других способностей, позволяющих человеку получать материальный или нематериальный доход.

В последнее время все больше внимания уделяется влиянию человеческого капитала на экономический рост не только страны в целом, но и отдельных ее регионов. Тема человеческого капитала региона является достаточно популярной среди современных исследователей, однако мало кто из авторов в своих работах дает определение именно понятию «человеческий капитал региона», а не просто «человеческий капитал». Первая группа исследователей среди тех, кто все же раскрывает содержание данного понятия, рассматривает человеческий капитал региона как совокупность имеющихся на территории человеческих ресурсов и способностей. Так, С. И. Бабина и И. Ю. Садовникова определяют человеческий капитал региона «как совокупность сосредоточенных на территории человеческих ресурсов, обладающих накопленными знаниями, способностями, профессиональными навыками, состоянием здоровья, уровнем культуры» (Бабина, Садовникова, 2018). М. Ю. Дьяков рассматривает человеческий капитал региона «как накопленный в нем в результате инвестиций фонд способностей, знаний, умений, навыков, здоровья, моральных ценностей и культурных компетенций, являющийся неотъемлемым фактором регионального общественного воспроизводства» (Дьяков, 2022).

Другие авторы подчеркивают способность жителей региона к получению этих способностей и благ, характеризуя человеческий капитал региона как «совокупность способностей населения соответствующей территории к получению

образования, поддержанию здоровья, выполнению трудовых функций и соблюдению культурных норм, сформированных за счет индивидуальных и общественных инвестиций, что обеспечивает индивидам, предприятиям и региональной хозяйственной системе получение дохода, количественный и качественный рост» (Забелина, Козлова, Романюк, 2013).

Другой ключевой темой при исследовании человеческого капитала является его структура. Структура человеческого капитала рассматривается в работах многих отечественных экономистов. Анализируя подходы к структуре человеческого капитала, следует отметить работу коллектива ученых во главе с О. В. Забелиной, в которой приводится более пяти подходов к структурированию человеческого капитала таких авторов, как Т. В. Голева и Н. С. Данакин, В. А. Поздняков, С. А. Курганский, Н. Н. Минеева и В. П. Неганова, И. В. Васильев, А. Л. Мызин и И. А. Гурбан, О. Н. Казмалова, Б. В. Смирнов и А. А. Ткаченко (Забелина, Козлова, Романюк, 2013).

Согласимся с мнением коллектива авторов о наличии следующих сложностей в процессе структурирования человеческого капитала: наличие разных несогласованных подходов к структуре человеческого капитала, отсутствие общего категориального аппарата, из-за чего одни и те же элементы человеческого капитала часто получают разные названия или схожие характеристики, наличие отдельных подходов к структурированию человеческого капитала разного уровня (Забелина, Козлова, Романюк, 2013).

Дополним указанную классификацию работами некоторых авторов. Так, Т. Л. Лихачева в структуре человеческого капитала выделяет следующие основные сферы деятельности: научно-образовательный комплекс, система здравоохранения, сферы, непосредственно формирующие условия жизни и быта (Лихачева, 2012). А. В. Ткаченко отмечает наличие таких элементов в структуре человеческого капитала, как образование; приобретение и накопление профессионального опыта; охрана здоровья; трудовая миграция и мобильность в перемещении из экономически слабых регионов в места с высокой производительностью (Ткаченко, 2011).

Ю. С. Колесникова выделяет такие составляющие человеческого капитала: витальный, интеллектуальный и социальный капиталы. В зависимости от уровня нахождения человеческого капитала на микро-, мезо- или макроуровне автор делит витальный капитал на интеллектуальный и неидентифицируемый, интеллектуальный капитал — на организационный и социальный, социальный — на репутационный, клиентский, неидентифицируемый (Колесникова, 2014).

Е. В. Харченко и Е. А. Окунькова по сфере воздействия на экономические процессы делят человеческий капитал на производственный, потребительский, интеллектуальный; по уровню агрегирования выделяют: индивидуальный (наноуровень); организационный/корпоративный (микроуровень); человеческий капитал территории, региона, отрасли (мезоуровень); национальный (макроуровень); общечеловеческий (мегауровень) (Харченко, Окунькова, 2020).

И. В. Ильинский подразделяет человеческий капитал на капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры, интеллектуальный, информационный, коммуникационный капитал (Демидов, Ильинский, Макаров, 2015).

Анализ существующих классификаций видов человеческого капитала позволяет выделить такие ключевые компоненты капитала, как образование, здоровье, трудовой капитал. Именно эти составляющие человеческого капитала и будут рассмотрены в исследовательской части статьи.

Методы

Социологическое исследование человеческого капитала проводилось в 2020–2021 гг. в шести регионах России: Алтайском крае, Белгородской области, Республике Бурятия, Воронежской, Челябинской областях, Хабаровском крае. В основе исследования применена многоступенчатая стратифицированная выборка (количество опрошенных в каждом регионе составило 600 респондентов, возраст опрошенных от 18 до 70 лет). В качестве инструментария для анализа специфики функционирования человеческого капитала использовалась социологическая анкета. Был проведен первичный анализ описательных статистик, одномерный и двумерный анализ данных.

В рамках исследования предпринята попытка оценить потенциал капитала здоровья, образования и трудовой капитал населения шести исследуемых регионов. Потенциал капитала здоровья рассматривается как соотношение степени удовлетворенности здоровьем и уровнем активности по сохранению и поддержанию своего здоровья. Потенциал капитала образования региона определяется как соотношение степени удовлетворенности качеством знаний, квалификацией, навыками, полученными в процессе образования, степени удовлетворенности востребованностью полученного образования, навыков, знаний, компетенций и готовности пройти дополнительное обучение, переквалификацию для получения хорошо оплачиваемой работы. Уровень трудового капитала региона складывается из удовлетворенности работой, условиями труда в сопоставлении с готовностью сменить сферу профессиональной деятельности для получения престижной работы.

Результаты

Рассмотрим результаты социологического исследования, отражающие субъективные представления жителей шести приграничных территорий России о капитале здоровья, образования и трудовом капитале этих регионов.

Важнейшим фактором воспроизводства человеческого капитала является здоровье. Для поддержания капитала здоровья граждан необходимо активное инвестирование в здравоохранение, однако в первую очередь капитал здоровья каждый человек формирует сам. Данные социологического исследования позволили выявить отношение жителей приграничных регионов России к собственному здоровью.

Как представлено на рисунке 1, половина жителей приграничных регионов России оценивают состояние своего здоровья как среднее (56,5%), еще треть опрошенных считают свое самочувствие хорошим (33,7%).

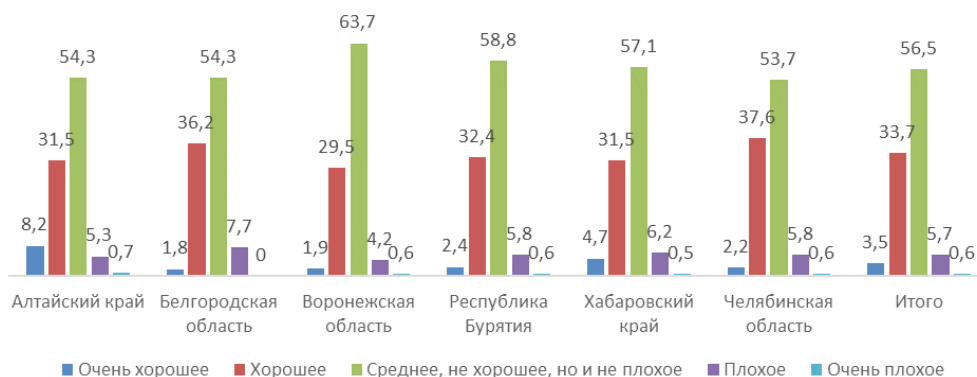


Рисунок 1 — Степень удовлетворенности здоровьем среди населения приграничных регионов, %.

Figure 1 — Degree of health satisfaction among population of border regions, %.

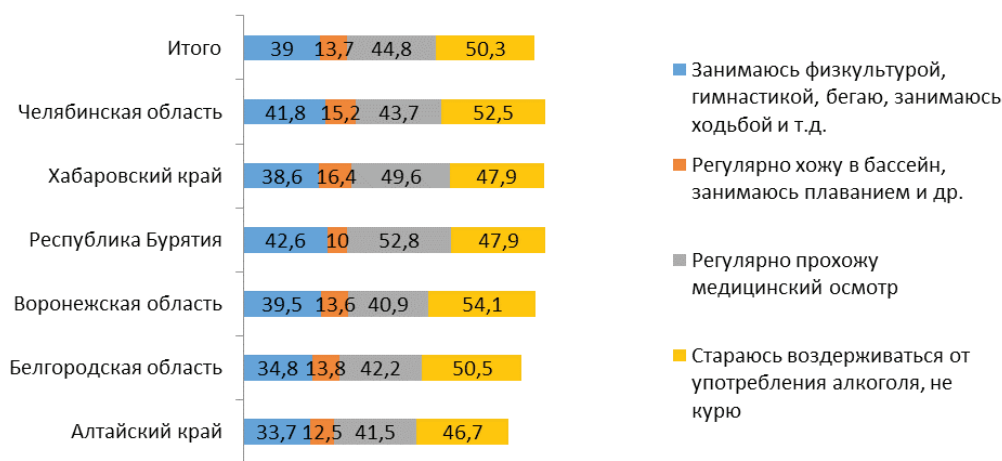


Рисунок 2 — Распределение ответов на вопрос: «Какие действия Вы предпринимаете для сохранения своего здоровья и поддержания высокого уровня активности?», %.

Figure 2 — Distribution of answers to the question: «What actions do you take to preserve your health and maintain a high level of activity?», %.

Большинство респондентов всех регионов оценивают свое здоровье как «среднее»: так высказались от 53,7 до 54,3% респондентов в Челябинской, Белгородской областях и Алтайском крае, от 57,1 до 63,7% в Хабаровском крае, Республике Бурятия и Воронежской области. Значительно меньшее количество респондентов оценивает свое здоровье как хорошее: от 29,5 до 32,4% в Воронежской

области, в Алтайском, Хабаровском крае, в Республике Бурятия, 36,2% в Белгородской области, 37,6% в Челябинской области. Еще меньше респондентов оценивают свое здоровье как «плохое» — от 4,2% в Воронежской области до 7,7% в Белгородской области, и как «очень хорошее» — от 1,8% в Белгородской области до 8,2% в Алтайском крае.

Далее рассмотрим поведенческие стратегии по сохранению и поддержанию своего здоровья респондентами. Для сохранения своего здоровья и поддержания физической активности жители регионов предпринимают следующие действия: 50,3% — стараются воздерживаться от употребления алкоголя, не курят; 44,8% — регулярно проходят медицинский осмотр, диспансеризацию, проходят сезонную и/или плановую вакцинацию; 39,0% — занимаются физкультурой, гимнастикой, бегают, занимаются ходьбой, ездят на велосипеде, занимаются закаливанием, пьют витаминно-минеральные комплексы; 13,7% — регулярно ходят в бассейн, занимаются плаванием, занимаются спортом в тренажерном зале или фитнес-центре.

Рассматривая капитал здоровья как инвестиции в человека, необходимые для формирования, поддержания и совершенствования его здоровья, оценим потенциал капитала здоровья жителей регионов, сравнив самооценку состояния здоровья и осуществление действий по сохранению здоровья (рис. 2).

Больше половины жителей Воронежской области стараются воздерживаться от употребления алкоголя и не курят — это самые высокие значения среди всех регионов по данному вопросу. И напротив, среди респондентов этого региона отмечены самые низкие значения по вопросу о том, проходят ли они для сохранения своего здоровья медицинский осмотр. При этом меньше половины жителей региона занимаются физической активностью для поддержания здоровья. Поскольку больше половины жителей Воронежской области оценивают свое здоровье как среднее и у них же отмечен самый маленький среди других регионов процент оценивающих здоровье как хорошее, потенциал здоровья региона можно назвать «средним».

На втором месте по количеству респондентов, оценивающих свое здоровье как среднее, находятся жители Республики Бурятия. При этом именно среди жителей данного региона наблюдается самая высокая доля тех, кто занимается физкультурой и проходит диспансеризацию. Такие результаты позволяют охарактеризовать потенциал капитала здоровья жителей Республики Бурятия как средний.

На третьем месте по количеству респондентов, считающих свое здоровье средним, находятся респонденты из Хабаровского края. Почти половина опрошенных жителей края регулярно проходят медицинский осмотр и вакцинацию, стараются не употреблять алкоголь и не курить. При этом для жителей этого края характерна достаточно низкая доля тех, кто для поддержания здоровья занимается гимнастикой, бегом, ходьбой и другой физической нагрузкой. Условно капитал здоровья жителей Хабаровского края можно охарактеризовать как средний.

Для половины жителей Алтайского края тоже характерны показатели по оценке своего здоровья как среднего, но эти значения несколько ниже, чем у жителей трех предыдущих регионов. В то же время для жителей Алтайского

края характерен низкий процент опрошенных, занимающихся физкультурой, проходящих медицинский осмотр, не употребляющих алкоголь. Нежелание заниматься сохранением своего здоровья и его поддержанием отражает низкий капитал здоровья у жителей Алтайского края.

У жителей Белгородской области доля респондентов, оценивающих состояние своего здоровья как среднее, также ниже средних показателей по этому вопросу по регионам (но выше среди тех, кто оценивает здоровье как хорошее). И при этом для жителей этой области характерен один из самых низких процентов по регионам среди респондентов, занимающихся физическими упражнениями для поддержания своего здоровья и тех, кто регулярно следит за своим здоровьем при помощи врачей. Нежелание работать над сохранением своего здоровья говорит о низком капитале здоровья у жителей Белгородской области.

Для жителей Челябинской области характерны самые низкие значения среди оценивающих свое здоровье как среднее. И напротив, именно среди жителей данного региона выше доля респондентов, занимающихся физкультурой, плаванием, воздерживающихся от алкоголя и курения. Направленность на сохранение своего здоровья позволяет говорить о среднем потенциале капитала здоровья у жителей Челябинской области.

Результаты показывают, что у жителей Воронежской области, Республики Бурятия, Хабаровского края и Челябинской области имеется средний потенциал здоровья, у жителей Алтайского края и Белгородской области — низкий уровень потенциала здоровья. Большинство респондентов относится к своему здоровью достаточно небрежно. Давая самооценку своему здоровью как среднему, жители регионов осуществляют самые простые стратегии по поддержанию здоровья: проходят медицинский осмотр, стараются воздерживаться от вредных привычек (но не факт, что действительно воздерживаются), а более сложные действия, такие как занятия физкультурой, гимнастикой, бегом, ходьбой, прогулки на велосипеде, закаливание, практикуют гораздо реже. Самооценка гражданами России здоровья на уровне среднего и нежелание работать на сохранение здоровья и предупреждение заболеваний может привести к возникновению дефицита капитала здоровья у граждан России, что будет препятствовать дальнейшему экономическому развитию исследуемых регионов.

Другой основной сферой деятельности, формирующей человеческий капитал, является образовательная сфера. Рассмотрим восприятие капитала образования населением исследуемых приграничных регионов.

В целом по выборке чуть меньше половины респондентов скорее удовлетворены качеством знаний, полученных в процессе образования (46,5%). Самые высокие значения по этому показателю в Республике Бурятия (52,3%) и Воронежской области (50,7%), самые низкие — в Алтайском крае (38,6%). Среди полностью удовлетворенных самые низкие показатели также у жителей Алтайского края (22,1%) (рис. 3).

Востребованностью полученного образования в целом по выборке жители приграничных регионов скорее удовлетворены (43,9%), четверть респондентов —

полностью удовлетворены (25%). Среди регионов в большей степени востребованностью полученного образования удовлетворены жители Воронежской области (50,5%), а не очень удовлетворены в большей степени жители Алтайского края (31,2%) (рис. 4).



Рисунок 3 — Степень удовлетворенности качеством знаний, квалификацией, навыками, полученными в процессе образования, %.

Figure 3 — Degree of satisfaction with the quality of knowledge, qualifications, skills acquired through education, %.



Рисунок 4 — Степень удовлетворенности востребованностью полученного образования, навыков, знаний и компетенций, %.

Figure 4 — Degree of satisfaction with the demand for the education, skills, knowledge and competencies, %.

При этом для получения хорошо оплачиваемой, престижной работы пройти дополнительное обучение или переквалификацию согласны только половина опрошенных респондентов исследуемых регионов: в Алтайском крае — 44,8%, в Белгородской области — 47,9%, в Республике Бурятия — 44,3%, в Воронежской области — 52,4%, в Челябинской области — 51,2%, в Хабаровском крае — 50,4%. Только треть жителей регионов готовы приобрести новые навыки: от 31,4% респондентов Белгородской области до 36,7% респондентов Челябинской области. Еще меньшее количество респондентов готовы выучить иностранный язык: в Алтайском крае — 24,6%, в Белгородской области — 25,2%, в Республике Бурятия — 27,3%, в Воронежской области — 28,6%, в Челябинской области — 33,3%, в Хабаровском крае — 24,2% (рис. 5).

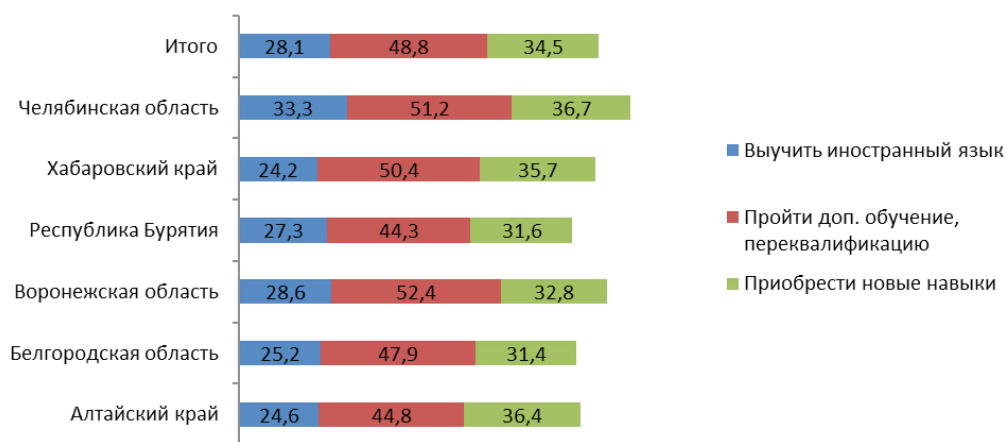


Рисунок 5 — Распределение ответов на вопрос «Что Вы согласны изменить в своей жизни для получения хорошо оплачиваемой, престижной работы?» (ответ «да»), %.

Figure 5 — Distribution of answers to the question «What do you agree to change in your life to get a well-paid, prestigious job?» (answer «yes»), %.

Сопоставляя полученные результаты, можно сделать вывод, что для Воронежской области характерен средний потенциал капитала образования. Именно среди жителей данной области отмечена самая высокая доля удовлетворенных качеством знаний и их востребованностью и самая высокая доля респондентов, желающих пройти дополнительное обучение, а доля респондентов, желающих выучить иностранный язык, выше среднего в целом по выборке. Для жителей Челябинской области и Хабаровского края тоже характерен средний потенциал капитала образования. Так, у респондентов из Челябинской области показатели удовлетворенности полученным образованием чуть ниже средних значений по выборке, удовлетворенность востребованностью полученных знаний — выше средних показателей, а желание пройти переквалификацию и выучить язык одно из самых высоких. У жителей Хабаровского края отмечены средние показатели

удовлетворенности образованием и средние показатели готовых пройти дополнительное обучение для получения престижной работы. Несмотря на то что доля удовлетворенных качеством образования у жителей рассмотренных трех регионов выше средних показателей по выборке, оценить потенциал капитала образования как высокий не представляется правильным, так как удовлетворенность выказывают лишь половина опрошенных респондентов.

Респондентам из Бурятии присущи высокие показатели уровня удовлетворенности образованием, но при этом отмечается самая маленькая доля респондентов, готовых пройти дополнительное обучение. Полученные данные могут быть объяснены двумя возможными причинами. Либо жители Бурятии считают свой уровень образования достаточным и не требующим дополнительных вложений, либо это все-таки говорит о нежелании развиваться в профессиональном плане. Результаты позволяют условно обозначить капитал образования жителей Бурятии на уровне «ниже среднего», так как потенциал капитала предполагает способность населения к приобретению образовательных ресурсов, а не только наличие уже имеющихся.

Для Алтайского края и Белгородской области характерен низкий потенциал капитала образования, так как в этих регионах наблюдаются низкие показатели удовлетворенностью полученного образования и его востребованностью, и при этом имеется самая низкая доля респондентов, готовых предпринимать действия для получения хорошо оплачиваемой работы.

Таким образом, по субъективным оценкам населения у исследуемых регионов наблюдается следующий потенциал капитала образования: средний у Воронежской и Челябинской областей, Хабаровского края, ниже среднего — в Республике Бурятия, и низкий — в Алтайском крае и Белгородской области. При том что жители регионов в целом не особенно удовлетворены качеством и востребованностью образования, предпринимать дополнительные действия готова лишь малая их часть.

Другим ключевым компонентом человеческого капитала является трудовой капитал. Рассмотрим восприятие трудового капитала жителями приграничных регионов через удовлетворенность имеющейся работой и условиями труда. И сравнив степень удовлетворенности работой с готовностью поменять работу, получим потенциал трудового капитала шести исследуемых регионов.

Чуть меньше половины всех респондентов удовлетворены своей работой (48,5%), четверть опрошенных не очень удовлетворены (25,8%), а 14,6% полностью удовлетворены. Значительно меньше респондентов совсем не удовлетворены своей работой: от 3,5% в Хабаровском крае до 7,3% в Алтайском крае и Белгородской области. Жители Алтайского края наименее удовлетворены своей работой по сравнению с остальными регионами — среди жителей Алтайского края только 37,9% удовлетворены своей работой в целом, в Республике Бурятия чуть меньше половины (46,1%), тогда как по другим регионам удовлетворенность работой отмечается у большей половины опрошенных.

В целом по выборке 43,4% опрошенных удовлетворены условиями своего труда. Жители Алтайского края наименее удовлетворены условиями своего труда

по сравнению с остальными регионами — среди жителей Алтайского края только 33,2% удовлетворены условиями своего труда в целом, тогда как по другим регионам удовлетворенность условиями своего труда сопоставима с выборкой в целом.

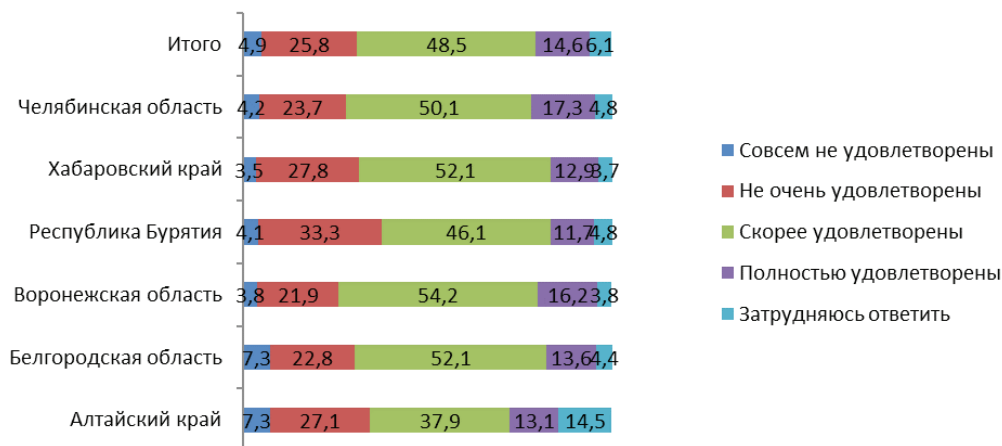


Рисунок 6 — Степень удовлетворенности работой, %.

Figure 6 — Job satisfaction rate, %.

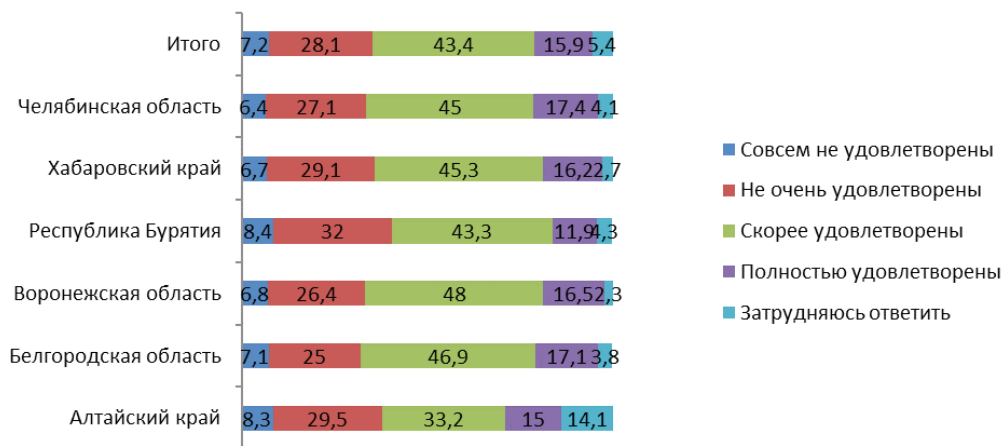


Рисунок 7 — Степень удовлетворенности условиями труда, %.

Figure 7 — Job satisfaction rate, %.

При этом меньше трети респондентов готовы сменить сферу профессиональной деятельности для получения хорошо оплачиваемой работы. В Алтайском

крае — 29,4%, в Белгородской области — 30,7%, в Республике Бурятия — 31,6%, в Воронежской области — 25,9%, в Челябинской области — 29,7%, в Хабаровском крае — 35,0%. В целом сопоставимы показатели тех, кто готов сменить работу, с теми, кто совсем и не очень удовлетворен своей работой, по всем регионам. Обращает на себя внимание та часть опрошенных, которые скорее удовлетворены работой, но менять ничего не хотят. Но при этом только около 20% респондентов по всем регионам для получения престижной работы готовы посвящать работе больше времени и сил (рис. 8).

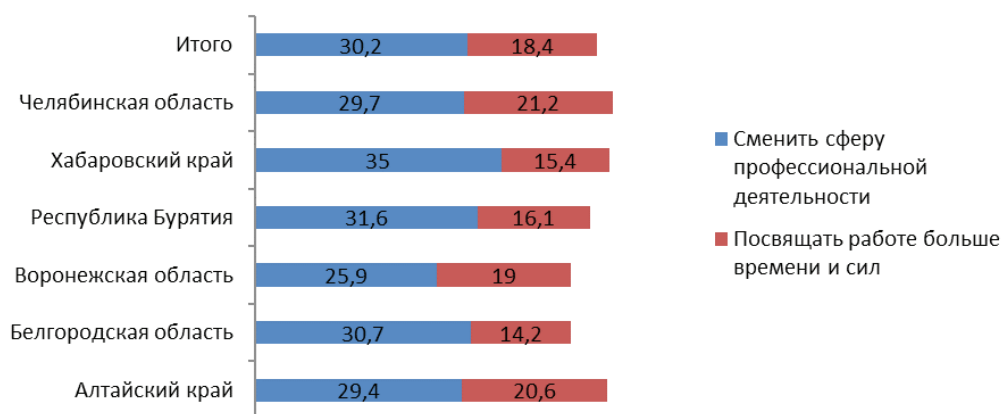


Рисунок 8 — Распределение ответов на вопрос «Что Вы согласны изменить в своей жизни для получения хорошо оплачиваемой, престижной работы (ответ «да»)», %.

Figure 8 — Distribution of answers to the question «What do you agree to change in your life to get a well-paid, prestigious job (answer «yes»)», %.

Рассмотрим трудовой потенциал исследуемых регионов. У жителей Воронежской области доля респондентов, скорее удовлетворенных работой и условиями труда, самая высокая среди остальных исследуемых регионов, и при этом для данного региона характерна самая низкая доля тех, кто готов для получения хорошей работы сменить сферу профессиональной деятельности. Учитывая эти данные, можно условно охарактеризовать трудовой капитал жителей Воронежской области как низкий.

Для жителей Белгородской области и Хабаровского края также характерны высокие показатели по степени удовлетворенности работой и условиями труда. И учитывая, что доля респондентов, желающих сменить профессию, выше средних показателей по регионам, трудовой капитал жителей двух этих регионов можно обозначить как средний.

Показатели по степени удовлетворенности работой и условиями труда у жителей Челябинской области выше средних показателей по регионам, но ниже, чем у предыдущих трех регионов. И такие же средние показатели в сравнении с дру-

гими регионами среди тех, кто готов сменить сферу профессиональной деятельности, позволяют описать трудовой капитал области как средний.

У жителей Республики Бурятия степень удовлетворенности работой и условиями труда чуть ниже средних значений по выборке, а показатели по готовности поменять сферу профессиональной деятельности выше средних значений по выборке. Условно можно обозначить трудовой капитал региона как средний.

У жителей Алтайского края отмечаются самые низкие показатели удовлетворенности работой и условиями труда и низкая доля тех, кто готов для получения престижной работы сменить профессиональную деятельность. Самая маленькая доля удовлетворенных работой и желающих сменить сферу профессиональной деятельности для получения престижной работы позволяет охарактеризовать трудовой капитал жителей Алтайского края как низкий.

Итак, у Белгородской области, Республики Бурятия, Челябинской области, Хабаровского края отмечен средний трудовой потенциал, у Воронежской области и Алтайского края — низкий. Жители приграничных регионов вроде бы и не довольны своей работой, но при этом не готовы сменить работу или прилагать больше усилий для получения хорошо оплачиваемой, престижной работы. Вообще в целом можно сказать, что у всех регионов трудовой потенциал достаточно низкий, так как желающих сменить сферу профессиональной деятельности меньше трети опрошенных.

Выводы

В статье представлен подход к оценке человеческого капитала приграничных российских регионов, основанный на результатах эмпирических социологических исследований. В рамках исследования человеческий капитал приграничных регионов оценивался респондентами на основе удовлетворенности здоровьем, полученным образованием и профессиональной деятельностью.

У жителей шести регионов в Алтайском крае и Белгородской области наблюдается «низкий» капитал здоровья, в остальных регионах — «средний». Большинство жителей всех регионов оценивают состояние своего здоровья на среднем уровне, но если население Воронежской и Челябинской области, Республики Бурятия и Хабаровского края для сохранения здоровья проходит медицинские осмотры, старается воздерживаться от вредных привычек и занимается физической культурой, то большинство жителей Алтайского края и Белгородской области не работают в плане сохранения своего здоровья.

Анализ представлений населения исследуемых регионов позволяет выявить, что Алтайский край и Белгородская область обладают «низким» капиталом образования, Воронежская область, Хабаровский край, Челябинская область — «средним», а Республика Бурятия — капиталом «ниже среднего». Жители Алтайского края и Белгородской области наименее удовлетворены качеством и востребованностью полученного образования, но при этом не стремятся проходить дополнительное обучение и переквалификацию. Население Воронежской, Челябинской областей и Хабаровского края удовлетворено качеством и востребованностью

полученных знаний и готово пройти дополнительное обучение для получения престижной работы. Жители Республики Бурятия при высокой удовлетворенности от полученного образования не стремятся получать дополнительные знания.

По мнению населения приграничных регионов, для Алтайского края и Воронежской области характерен низкий трудовой капитал, для Белгородской области, Республики Бурятия, Хабаровского края и Челябинской области — «средний». Жители Алтайского края и Воронежской области не удовлетворены своей работой, но для получения хорошей работы не готовы сменить сферу профессиональной деятельности. Население остальных четырех регионов, несмотря на то что вполне удовлетворено своей работой и ее условиями, готово сменить сферу профессиональной деятельности для получения другой, хорошо оплачиваемой и престижной работы.

Отнесение к тому или иному уровню капитала здоровья, капитала образования и трудового капитала достаточно условно. Однако такой анализ субъективных представлений жителей приграничных регионов дает основу для дальнейшего анализа, например, для сравнения субъективных представлений об основных составляющих человеческого капитала с показателями индекса человеческого развития.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Бабина С. И., Садовникова И. Ю. Анализ человеческого капитала региона // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 3. С. 69–74. DOI:10.21603/2500-3372-2018-3-69-74

Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

Быченко Ю. Г. Развитие человеческого капитала в современном обществе // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 3. С. 132–138.

Герман М. В., Помулева Н. С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 1 (17). С. 149–153

Гречко М. В., Гончаров И. В. Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2–2 (67). С. 243–249.

Громова Н. В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России // «Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. 2019. № 1. С. 14–22.

Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А. Методология человеческого капитала // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. № 1. 1999. С. 65–89.

Дьяков М. Ю. Экономическая оценка человеческого капитала региона // Экономика региона. 2022. Т. 18, вып. 2. С. 556–568. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-2-18>

Емельянов Ю. С., Хачатурян А. А. Человеческий капитал в модернизации России. Институциональный и корпоративный аспекты. М.: Едиториал УРСС, 2014. 416 с.

Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. Человеческий капитал региона: проблемы сущности, структуры и оценки // Статистика и экономика. 2013. № 4. С. 52–57.

Колесникова Ю.С. Структура человеческого капитала // Вестник экономики, права и социологии. 2014. № 3. С. 50–53.

Лихаева Т.Л. «Человеческий капитал»: понятие и сущность (опыт анализа актуальных научных тенденций) // Экономика и социум: современные модели развития. 2012. № 3. С. 176–185.

Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. № 4. С. 20–32

Стратегический ответ России на вызовы нового века / под ред. Л.И. Абалкина. М.: Экзамен, 2004. 608 с.

Ткаченко А.В. Здоровье как один из важнейших факторов воспроизводства человеческого капитала // Власть и управление на Востоке России. 2011. № 1. С. 140–144.

Тростин А.С. Человеческий капитал и роль мотивации в его функционировании: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ярославль, 2007. 24 с.

Федоров Н.Ю. К социологической интерпретации понятия «Человеческий капитал» // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 10-3 (29). С. 81-84.

Федоров Н.Ю. Категория человеческого капитала в социологической vs экономической теории // Социология. 2022. № 1. С. 352–359.

Харченко Е.В., Окунькова Е.А. Человеческий капитал инновационной экономики: сущность, содержание, структура // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2020. № 5. С. 240–247.

Человеческий капитал и обеспечение устойчивого социально-экономического развития России: монография / под ред. проф. А.В. Демидова, проф. И.В. Ильинского, проф. А.Г. Макарова, проф. А.Е. Рудина. СПб.: СПбГУПТД, 2015. 433 с.

Черепанова М.И. Отношение к мигрантам как прогноз национальной безопасности в приграничных регионах России. // Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях. М.: ВЦИОМ, 2017. С. 1016–1019.

Юнусова П.С. Человеческий капитал Северо-Кавказского федерального округа // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 43 (418). С. 33–42.

REFERENCES

Babina, S.I., & Sadovnikova, I. Yu. (2018). Analysis of the Human Capital of the Region. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, 3, 69–74 (In Russ.). doi:10.21603/2500-3372-2018-3-69-74.

Becker, G.S. (2003). *Human behavior: an economic approach*. Moscow: GU VShE. (In Russ.).

Bychenko, Yu. G. (2013). Development of human capital in modern society. *Bulletin of the Saratov State Social and Economic University*, 3, 132–138 (In Russ.)

- German, M. V., & Pomuleva, N. S. (2012). Human capital as the main factor of innovative development. *Tomsk State University Journal of Economics*, 1(17), 149–153 (In Russ.).
- Grechko, M. V., & Goncharov, I. V. (2016). Human capital, human resources, intellectual capital: relationship and difference between categories. *Economics and Entrepreneurship*, 2-2(67), 243–249 (In Russ.).
- Gromova, N. V. (2019). Human capital as a factor of social and economic development of Russia. *Bulletin of the Volga University named after V.N. Tatishchev*, 1, 14–22 (In Russ.).
- Dobrynin, A.I., Dyatlov, S.A., & Kurgansky, S.A. (1999). Methodology of Human Capital. *Economics of Education. International periodical scientific journal*, 1, 65–89 (In Russ.).
- D'yakov, M. Yu. (2022) Economic evaluation of human capital in the region. *Economics of the region*, 18(2), 556–568 (In Russ.).
- Emel'yanov, Yu. S., & Khachatryan, A. A. (2014). *Human capital in the modernization of Russia. Institutional and corporate aspects*. Moscow: Editorial URSS. (In Russ.).
- Zabelina, O. V. Kozlova, T. M., & Romanyuk, A. V. (2013). Regional human capital: problems of essence, structure and assessment. *Statistics and Economics*, 4, 52–57 (In Russ.).
- Kolesnikova, Yu. S. (2014). The structure of human capital. *The Review of Economy, the Law and Sociology*, 3, 50–53 (In Russ.).
- Likhaeva, T. L. (2012). «Human capital»: concept and essence (experience in the analysis of current scientific trends). *Economics and Society: Modern Models of Development*, 3, 176–185 (In Russ.).
- Radaev, V. V. (2002). The concept of capital, forms of capital and their conversion. *Economic sociology*, 4, 20–32 (In Russ.).
- Abalkin, L. I. (Ed.). (2004). *Russia's strategic response to the challenges of the new century*. Moscow: Ekzamen (In Russ.).
- Tkachenko, A. V. (2011). Health as one of the most important factors in the reproduction of human capital. *Power and administration in the East of Russia*, 1, 140–144 (In Russ.).
- Trostin, A. S. (2007). *Human capital and the role of motivation in its functioning* (PhD thesis). Yaroslavl, Russia (In Russ.).
- Fedorov, N. Yu. (2014). To sociological interpretation human capital. *International Research Journal*, 10–3(29), 81–84 (In Russ.).
- Fedorov, N. Yu. (2022). The category of human capital in sociological and economic theory. *Sociology*, 1, 352–359 (In Russ.).
- Kharchenko, E. V., & Okunkova, E. A. (2020). Human capital of innovative economy: essence, content, structure. *Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy*, 5, 240–247 (In Russ.).
- Demidov, A. V., Il'insky, I. V., Makarov, A. G. & Rudin, A. E. (Eds). (2015). *Human capital and sustainable social economic development of Russia*. St. Petersburg: SPbGUPTD (In Russ.).
- Cherepanova, M. I. (2017). Attitudes towards migrants as a prognosis for national security in border regions of Russia. In.: *Towards the future. Forecasting in sociological research* (pp. 1016–1019). Moscow: VCIOM (In Russ.).

Yunusova, P.S. (2015). Human Capital of the North Caucasian Federal District. *Regional Economics: Theory and Practice*, 43 (418), 33–42 (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ/ INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Наталья Юрьевна Атысова — канд. социол. наук, научный сотрудник отдела сопровождения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Россия.

Natalya Yu. Atyasova — Cand. Sci. (Sociology), Research Fellow at the Research and Development Department, Altai State University, Barnaul, Russia.

Ольга Валерьевна Суртаева — канд. социол. наук, доцент кафедры социальной и молодежной политики, Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Россия.

Olga V. Surtaeva — Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor at the Department of Social and Youth Policy, Altai State University, Barnaul, Russia.

Максим Борисович Максимов — канд. мед. наук, научный сотрудник отдела сопровождения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Россия.

Maxim B. Maximov — Cand. Sci. (Medecine), Research Fellow at the Research and Development Department, Altai State University, Barnaul, Russia.

Статья поступила в редакцию 10.11.2022;
одобрена после рецензирования 29.11.2022;
принята к публикации 08.12.2022.

The article was submitted 10.11.2022;
approved after reviewing 29.11.2022;
accepted for publication 08.12.2022.