

Том 15, № 6, 2022 год

# Экономика. Налоги. Право

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций:  
ПИ № ФС77-67075  
от 15 сентября 2016 г.

The edition is reregistered in the Federal Service for communication, informational technologies and media control:  
ПИ No. ФС77-67075  
of September 15, 2016

**Периодичность издания – 6 номеров в год**

**Publication frequency – 6 issues per year**

**Учредитель:**

Финансовый университет

**Founder:**

Financial University

Журнал ориентирован на научное обсуждение актуальных проблем в сфере **экономики, налогов и права**

The journal is oriented towards scientific discussion of present-day topics in the sphere of **Economics, Taxes and Law**

Журнал входит в высшую категорию К1 Перечня периодических научных изданий, рекомендуемых ВАК для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук по научным специальностям 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5, 5.2.6

The journal is included in the highest category K1 of the List of periodical scientific publications recommended by the Higher Attestation Commission for the publication of the main results of dissertations for the degrees of Candidate and Doctor of Sciences in scientific specialties 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5, 5.2.6.

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

The journal is included into the system of Russian Science Citation Index

Журнал распространяется только по подписке. Подписной индекс 81303 в объединенном каталоге «Пресса России»

The journal is distributed only by subscription. Subscription index 81303 in the consolidated catalogue "The Press of Russia"

Vol. 15, No. 6, 2022

# Ekonomika. Nalogi. Pravo

[Economics, taxes & law]



elpub.

RePEc

ROAR

СОЦИОНЕТ



WorldCat®



ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ КОМИССИЯ (ВАК) при Министерстве образования и науки Российской Федерации

CYBERLENINKA

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

**ГОНЧАРЕНКО Л.И.**, доктор экономических наук, профессор, научный руководитель Департамента налогов и налогового администрирования, Финансовый университет, Москва, Россия, Заслуженный работник высшей школы РФ

## ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

**АБРАМОВА М.А.**, доктор экономических наук, профессор, руководитель Департамента банковского дела и финансовых рынков, Финансовый университет, Москва, Россия

**БЕРНС У.**, доктор права, профессор школы имени Томаса Джефферсона, Сан-Диего, США

**ВЕБЕР Д.**, профессор права, Амстердамский университет, Амстердам, Нидерланды

**ВИННИЦКИЙ Д.В.**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой финансового права, Уральский государственный юридический университет, Екатеринбург, Россия

**ГОЛОВНЕНКОВ П.В.**, доктор права, главный научный сотрудник Потсдамского университета, Потсдам, Германия

**ЕВЛАХОВА Ю.С.**, доктор экономических наук, доцент кафедры финансового мониторинга и финансовых рынков РГЭУ (РИНХ), тьютор магистерской программы «Финансовый мониторинг и финансовые рынки», Ростов-на-Дону, Россия

**ЗВОНОВА Е.А.**, доктор экономических наук, профессор, Москва, Россия

**ИВАНОВА Н.Г.**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой финансов, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

**ИВАНОВ Ю.Б.**, доктор экономических наук, профессор, заместитель директора по научной работе Научно-исследовательского центра промышленных проблем развития НАН Украины, Харьков, Украина

**КУНИЦЫНА Н.Н.**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой финансов и кредита, Северо-Кавказский федеральный университет, Ставрополь, Россия

**ЛАПИНА М.А.**, доктор юридических наук, главный научный сотрудник Центра исследований и экспертиз Департамента правового регулирования экономической деятельности, профессор Департамента международного и публичного права, Финансовый университет, Москва, Россия

**МАЙБУРОВ И.А.**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой финансового и налогового менеджмента Уральского федерального университета, главный научный сотрудник кафедры «Финансы и кредит» Дальневосточного федерального университета, Екатеринбург, Владивосток, Россия

**МЕЛЬНИЧУК М.В.**, доктор экономических наук, кандидат педагогических наук, профессор, руководитель Департамента английского языка и профессиональной коммуникации, Финансовый университет, Москва, Россия

**ОМИРБАЕВ С.М.**, доктор экономических наук, профессор, ректор Северо-Казахстанского государственного университета им. М. Козыбаева, Петропавловск, Казахстан

**ПАНСКОВ В.Г.**, доктор экономических наук, профессор Департамента налогов и налогового администрирования, Финансовый университет, Москва, Россия

**ПИНСКАЯ М.Р.**, доктор экономических наук, руководитель Центра налоговой политики Научно-исследовательского финансового института Минфина России, Москва, Россия

**ПОГОРЛЕЦКИЙ А.И.**, доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

**ПОНОМАРЕНКО Е.В.**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой политической экономии, Российский университет дружбы народов, Москва, Россия

**РОЩУПКИНА В.В.**, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Налоговая политика и таможенное дело», Северо-Кавказский федеральный университет, Ставрополь, Россия

**РУЧКИНА Г.Ф.**, доктор юридических наук, декан Юридического факультета, профессор Департамента правового регулирования экономической деятельности, Финансовый университет, Москва, Россия

**СОЛЯНИКОВА С.П.**, кандидат экономических наук, доцент, проректор по научной работе, Финансовый университет, Москва, Россия

**ХЕЛЛЬМАНН У.**, доктор права, заведующий кафедрой уголовного права и экономических преступлений Потсдамского университета, Потсдам, Германия

**ЧЕРНИК Д.Г.**, доктор экономических наук, профессор, президент Палаты налоговых консультантов, Москва, Россия

Рукописи представляются  
в редакцию по электронной почте:  
[ekنالogpravo@mail.ru](mailto:ekنالogpravo@mail.ru)

Минимальный объем статьи —  
3 тыс. слов; максимальный — 4 тыс. слов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет  
экспертную оценку (рецензирование, научное  
и стилистическое редактирование) всех материалов,  
публикуемых в журнале.

Более подробно об условиях публикации  
см.: [www.etl.fa.ru](http://www.etl.fa.ru)

## EDITOR-IN-CHIEF

**GONCHARENKO L.I.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Scientific Head of the Department of Taxes and Tax Administration, Financial University, Moscow, Russia, Honored Worker of the Higher School of the Russian Federation

## EDITORIAL STAFF

**ABRAMOVA M.A.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Banking and Financial Markets Department, Financial University, Moscow, Russia

**BYRNES W.**, Dr. Sci. (Law), Professor of the Thomas Jefferson School, San Diego, USA

**WEBER D.**, Dr. Sci. (Law), Professor, University of Amsterdam, Netherlands

**VINNITSKY D.V.**, Dr. Sci. (Law), Professor, Head of the Department of Financial Law, The Ural State Law University, Yekaterinburg, Russia

**GOLOVNENKOV P.V.**, Dr. Sci. (Law), Senior Research Fellow of the University of Potsdam, Germany

**EVLAKHOVA YU.S.**, Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Financial Monitoring and Financial Markets Chair, Tutor of the Master's programme "Financial monitoring and financial markets", Rostov State University of Economics, Rostov, Russia

**ZVONOVA E.A.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow, Russia

**IVANOVA N.G.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Finance, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russia

**IVANOV YU.B.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Director for Research, R&D Center for industrial development, National Academy of Science of Ukraine, Kharkiv, Ukraine

**KUNITSYNA N. N.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Finance and Credit Department, North-Caucasus Federal University, Stavropol, Russia

**LAPINA M.A.**, Dr. Sci. (Law), Chief Researcher of the Center for Research and Expertise of the Department of Legal Regulation of Economic Activity, Professor of the Department of International and Public Law, Financial University, Moscow, Russia

**MAIBUROV I.A.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Finance and Tax Management Department, Ural Federal University, Yekaterinburg, Senior Researcher of the Finance & Credit Chair, Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia

**MELNICHUK M.V.**, Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Pedagogy), Head of the Department of English and Professional Communication, Financial University, Moscow, Russia

**OMIRBAEV S.M.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Rector of the Kozybayev North Kazakhstan State University, Petropavlovsk, Kazakhstan

**PANSKOV V.G.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Department of Taxes and Tax Administration, Financial University, Moscow, Russia

**PINSKAYA M.R.**, Dr. Sci. (Econ.), Head of the Center for Tax Policy of the Research, Financial Institute of the Ministry of Finance of Russia, Moscow, Russia

**POGORLETSKIY A.I.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, the Department World Economy, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

**PONOMARENKO E.V.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Political Economics Department, Russian University of Peoples' Friendship, Moscow, Russia

**ROSCHUPKINA V.V.**, Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor of the Tax Policy & Customs Department, the North-Caucasus Federal University, Stavropol, Russia

**RUCHKINA G.F.**, Dr. Sci. (Law), Dean of the Faculty of Law, Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activity, Financial University, Moscow, Russia

**SOLYANNIKOVA S.P.**, Cand. Sci., Associate Professor, Vice-rector for scientific work, Financial University, Moscow, Russia

**HELLMANN U.**, Dr. Sci. (Law), Head of the Criminal Law & Economic Crime Chair, University of Potsdam, Germany

**CHERNIK D.G.**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, President of the Chamber of Tax Consultants, Moscow, Russia

Manuscripts are to be submitted to the editorial office in electronic form:  
**eknalogpravo@mail.ru**

Minimal size of the manuscript:  
3 ths words; maximum – 4 ths words.

The editorial makes a mandatory expertise (review, scientific and stylistic editing) of all the materials to be published in the journal.

More information on publishing terms is at: **www.etl.fa.ru**

## Журнал «Экономика. Налоги. Право»

Главный редактор  
Л.И. Гончаренко,  
д-р экон. наук

Заведующий редакцией  
научных журналов

**В.А. Шадрин**

Выпускающий редактор  
**В.А. Чечет**

Корректор  
**С.Ф. Михайлова**

Верстка  
**С.М. Ветров**

Мнение редакции и членов  
редколлегии может  
не совпадать с мнением  
авторов.

Письменное согласие  
редакции при перепечатке,  
а также ссылки при  
цитировании на журнал  
«Экономика. Налоги. Право»  
обязательны.

Оформление подписки  
в любом отделении  
«Почта России»  
по объединенному каталогу  
«Пресса России» – подписной  
индекс **81303** или в редакции  
по тел.: **8 (499) 553-10-71**  
(вн. 10-80),  
e-mail: [sfmihajlova@fa.ru](mailto:sfmihajlova@fa.ru)  
С.Ф. Михайлова

Адрес редакции:  
125993, ГСП-3, Москва,  
Ленинградский пр-т,  
дом 53, комн. 5.1

Телефон:  
8 (985) 964-85-72  
<http://www.etl.fa.ru>,  
E-mail: [ekنالogpravo@mail.ru](mailto:ekنالogpravo@mail.ru)

Подписано в печать:  
08.12.2022  
Формат 60 × 84 1/8  
Заказ № 1142

Отпечатано в отделе  
полиграфии Финуниверситета  
(Ленинградский пр-т, д. 49)

### ТЕМА ДНЯ

*О.С. Сухарев*

**Формирование  
человеческого капитала:  
российские условия . . . . . 6**

*А.А. Ткаченко*

**Человеческий капитал  
как национальное  
богатство . . . . . 20**

*В.В. Антропов*

**Глобальная социально-  
экономическая парадигма  
в системе высшего  
образования и государственного  
управления. . . . . 33**

### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

*С.А. Полевой*

**Человеческий капитал  
организации как драйвер  
совершенствования проектного  
управления. . . . . 45**

*С.В. Карпова*

**Современные подходы  
в формировании системы  
мотивации молодежи  
к повышению качества  
жизни как фактору создания  
человеческого капитала . . . . . 55**

*А.В. Бандурин*

**Особенности стоимостной  
оценки человеческого капитала  
организации . . . . . 66**

*М.С. Оборин*

**Механизмы развития  
человеческого капитала  
в цифровой  
образовательной  
и профессиональной среде. . . 75**

*Г.Д. Баторшина*

**Решение проблем человеческого  
фактора в сфере АПК посредством  
создания современных цифровых  
продуктов на примере экосистемы  
АО «Россельхозбанк». . . . . 84**

*Е.Н. Елисеева*

**Смешанный формат обучения –  
перспективное направление  
подготовки студентов  
экономических  
специальностей . . . . . 95**

*Е.В. Камнева*

**Дистанционное обучение  
персонала: теоретический  
и практический аспекты . . . . 104**

### РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

*Т.Н. Седаш*

**Финансирование высшего  
образования как фактор развития  
человеческого капитала . . . . 112**

### НАЛОГИ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

*Л.И. Гончаренко, Н.П. Мельникова*

**Налоговые инструменты  
стимулирования развития малого  
и среднего предпринимательства:  
исторический аспект  
и перспективы развития  
в России . . . . . 122**

### ПРАВО

*К.Ю. Баранов*

**Правовое регулирование  
«розничных» инвестиций  
на финансовых рынках. . . . . 134**

**Содержание журнала  
за 2022 год. . . . . 141**

**TOPIC OF THE DAY***O.S. Sukharev***Formation of Human Capital:  
Russian Conditions . . . . . 6***A.A. Tkachenko***Human Capital as National Wealth . . . . . 20***V.V. Antropov***Global Socio-Economic Paradigm  
in the System of Higher Education  
and Public Administration . . . . . 33****ECONOMICS AND MANAGEMENT***S.A. Polevoy***Human Capital of an Organization  
as a Driver of Improving Project  
Management . . . . . 45***S.V. Karpova***Modern Approaches to the Formation  
of a System of Motivation of Young  
People to Improve the Quality  
of Life as a Factor in the Creation  
of Human Capital . . . . . 55***A.V. Bandurin***Features of the Valuation of the  
Organization's Human Capital . . . . . 66***M.S. Oborin***Mechanisms of Human Capital  
Development in the Digital Educational  
and Professional Environment . . . . . 75***G.D. Batorshina***Solving the Problems of the Human Factor  
in the Field of Agriculture through  
the Creation of Modern Digital Products  
on the Example of the Ecosystem of JSC  
"Rosselkhoznadzor" . . . . . 84***E.N. Eliseeva***The Mixed Format of Education is a Promising  
Direction of Training Students of Economic  
Specialties . . . . . 95***E.V. Kamneva***Distance Learning of Personnel:  
Theoretical and Practical Aspects . . . . . 104****REGIONAL ECONOMY***T.N. Sedash***Financing of Higher Education as a Factor  
of Human Capital Development . . . . . 112****TAXES AND TAXATION***L.I. Goncharenko, N.P. Melnikova***Tax Instruments to Stimulate the  
Development of Small and Medium-Sized  
Businesses: Historical Aspect and Prospects  
of Development in Russia . . . . . 122****LAW***K.Y. Baranov***Legal Regulation of "Retail"  
Investments in Financial Markets . . . . . 134****The contents of the journal for 2022 . . . . 141**

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-6-19  
УДК 330.142(045)  
JEL J24, O15

## Формирование человеческого капитала: российские условия

О.С. Сухарев

Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

### АНОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – особенности формирования человеческого капитала. *Цели работы* – развитие теоретических представлений о человеческом капитале и выявление условий его формирования и использования в российской экономике. Благодаря анализу подходов к измерению человеческого капитала установлено, что политика формирования человеческого капитала определяется исходным уровнем жизни общества, состоянием образования, науки, медицины страны. В то же время высокий уровень развития человеческого капитала, так же как крупные инвестиции в него, не гарантируют экономического роста, представляя собой только условия для его обеспечения. Определено, что стандартные приемы оценки человеческого капитала посредством применения индекса человеческого развития либо размера инвестиций в человека являются весьма усеченными способами его измерения, унаследованными от западной экономической традиции, в отличие от доктрины человеческого потенциала, предполагающей не только анализ дохода, получаемого от вложений в человека, как в случае с применением доктрины человеческого капитала, но и учет потенциальных возможностей человека в изменяющихся условиях, накопленного опыта и знаний, суммарно слагающих системное качество людей. В связи с этим концепция человеческого капитала выглядит как часть системной доктрины человеческого потенциала. Однако выявлено, что оценка индекса развития человеческого потенциала (продолжительность жизни, среднедушевой доход и уровень образования) не дает возможности вскрытия полного набора преимуществ указанной системной доктрины. *Сделан вывод* о том, что для российской экономики формирование человеческого капитала нельзя рассматривать вне выполнения задачи создания нового основного капитала и видов деятельности, предполагающих владение передовыми знаниями.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; человеческий потенциал; индекс человеческого развития; инвестиции в человека

**Для цитирования:** Сухарев О.С. Формирование человеческого капитала: российские условия. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):6-19. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-6-19

## Formation of Human Capital: Russian Conditions

O.S. Sukharev

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subject of the study* is the peculiarities of the formation of human capital. *The purpose of the work* is to develop theoretical ideas about human capital and identify the conditions for its formation and use in the Russian economy. Thanks to the analysis of approaches to measuring human capital, it has been established that the policy of forming human capital is determined by the initial standard of living of society, the state of education, science, medicine of the country. At the same time, a high level of human capital development, as well as large investments in it, do not guarantee economic growth, forming only a condition for its provision. It is determined that the standard methods of assessing human capital through the use of the human development index or the amount of investment in a person are very truncated ways of measuring it, inherited from the Western economic tradition. A more capacious and meaningful approach to the assessment of human capital seems to be the use of the doctrine of human potential, which assumes not only an analysis of the income received from investments in a person, as in the case of the application of the doctrine of human capital, but takes into account the potential capabilities of a person in changing conditions, accumulated experience and knowledge, summarily composing the systemic quality of people. In this regard, the idea of human capital

looks like some part of the systemic doctrine of “human potential”. However, it has been revealed that the assessment of the human development index (life expectancy, per capita income and level of education) does not allow revealing the full set of advantages of this system doctrine. *It is concluded* that for the Russian economy, the formation of human capital cannot be considered outside of the task of creating a new fixed capital and activities involving the possession of advanced knowledge.

**Keywords:** human capital; human potential; human development index; human investment

**For citation:** Sukharev O.S. Formation of human capital: Russian conditions. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):6-19. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-6-19

## ВВЕДЕНИЕ

Представления о человеческом капитале<sup>1</sup> изначально формировались в русле западной экономической традиции [1–8], что не мешало российской экономической школе уделять большое внимание роли человеку в экономике с акцентом на улучшение его жизни<sup>2</sup> [9–11]. Вместе с тем, как

<sup>1</sup> Под человеческим капиталом в статье понимается набор знаний, опыта, умений, навыков, квалификации, обеспечиваемых определенным уровнем образования согласно классическому пониманию этого термина, данного в работе Т. Шульца [2].

<sup>2</sup> Следует сразу отметить, что в рамках советской экономической школы сложилось понятие человеческого потенциала. Заметим, что и в рамках исследовательских программ ООН этому понятию также уделялось большее внимание; разрабатывались также методы его количественной оценки, в частности индекс развития человеческого потенциала. Вне всяких сомнений, понятие «человеческий потенциал» много шире и емче, нежели понятие «человеческий капитал», поскольку включает не только доход или отдачу от инвестиций в человека, но и его накопленные знания, опыт, навыки, квалификационные возможности, качества, в том числе нераскрытые в текущее время. Важно отметить, что именно человеческий потенциал позволил нашей стране в 1941–1945 гг. при многократном сокращении потребления и массовом недоедании, а иногда и голоде, не только защитить страну от внешнего завоевателя, но и увеличить производительность труда по отдельным направлениям производства в несколько раз. Конечно, это — подвиг народа, но нельзя забывать о том, что если его рассматривать с экономической точки зрения, то он укладывается именно в представление о человеческом потенциале, но никак не может быть описан и понят с позиций доктрины человеческого капитала. Особенно, если его представлять в сложившемся изначально западном понимании [1–6; 8], а также с позиций доктрины возможностей А. Сена [7] уже в более современном звучании — ближе к понятию человеческого потенциала. Ограничения данного подхода состоят в том, что возможности в современном обществе привязаны к функции индивидуального дохода, поскольку многие из них должны быть оплачены, хотя за счет изменения правил можно расширять возможности человека. Тем самым проводится институциональная политика поощрения социальных инвестиций и социального развития, что развил автор настоящей статьи в работе [16]. А. Сен все равно сводил главную проблему человеческого капитала к необходимости инвестирования в социальную сферу и соответствующему распределению ресурсов для достижения этой цели.

справедливо отмечал Г. Беккер в своей нобелевской лекции «Экономический взгляд на жизнь» [1, с. 583], современная и, по сути, созданная им вместе с Т. Шульцем [2–5] теория человеческого капитала исходит из набора допущений, которые весьма трудно признать однозначными ввиду того, что:

- человек предстает как субъект, максимизирующий свое благосостояние, о функции которого у него имеются те или иные представления;
- исходя из первой позиции человек принимает решения на основе экономической оценки «затраты–выгоды», т.е. посредством перманентного сопоставления отдачи от инвестиций и вложений в человеческий капитал;
- человеческий капитал однороден [1, с. 126], хотя Дж. Хикс считал, например, что однородное рассмотрение капитала является своеобразным бедствием «теории капитала»; причем человеческий капитал, даже облеченный в стоимостную форму<sup>3</sup> представления, еще более неоднороден, нежели физический капитал, а стоимостная форма капитала только скрывает его неоднородность и не может ее преодолеть.

Перечисленные позиции привносят в теорию множество искажающих эффектов, что ослабляет

Однако институциональные способы организации образования и здравоохранения также необходимо учитывать, хотя они не могут не опираться в конечном счете на предоставляемые ресурсы. Таким образом, возникает эффект замыкания на создаваемый доход и его распределение в обществе. Так что выбор возможностей — это все равно задача распределения дохода и ресурсов, включая главным образом государственный уровень.

<sup>3</sup> Современные общепотребительные методы его оценки посредством, например, индекса человеческого развития, не преодолевают сложности представления человеческого капитала в стоимостном виде. Так, этот показатель включает весьма разнородные величины — продолжительность жизни, уровень образования, и только среднедушевой доход представлен в стоимостном виде. Стоимостной метод определения человеческого капитала весьма неточен, поскольку зависит от определения состава человеческого капитала.

ее возможности в объяснении различных релевантных для экономики и политики взаимосвязей.

Видимо, неслучайно Г. Беккер признавался в том, что в середине 1960-х гг. у него возникали сомнения в целесообразности включения в название своей книги термина «человеческий капитал»<sup>4</sup> из-за его неоднозначности. Конечно, рассмотрение вышеуказанных допущений не могло не вызывать скепсиса в исследовательской среде того времени, поскольку они не давали какого-либо правдоподобного объяснения поведению людей.

Начиная с работ Т. Шульца человеческий капитал рассматривался как инвестиции в образование, знания и получение квалификации [2–5], причем на первый план выходил вопрос о влиянии на экономический рост [12], а также о величине отдачи от этих инвестиций и их влиянии на производительность. Поскольку до середины XX в. рабочая сила рассматривалась в экономической науке также в виде однородного фактора, обеспечивающего рост экономики, постольку, по всей видимости, на человеческий капитал было перенесено такое же допущение.

При решении вопроса о влиянии автоматизации и компьютеризации производства в начале 1970-х гг. на занятость в рамках межотраслевого баланса также упускалось из виду неравномерное перемещение различных видов труда между экономическими видами деятельности. Но рассматривались технический прогресс в образовании, здравоохранении [13, с. 430–467] и влияние ввода в действие технологий через изменение основного капитала вместе с осуществлением общей оценки изменения в различных квалификационных группах труда. При этом представление о человеческом капитале, подобное Беккеру-Шульцу, не использовалось.

Однако ученые, придерживающиеся теории неоклассической экономики, приложили большие усилия на описание рынков труда, отталкиваясь от обозначенных пионерных исследований по теории человеческого капитала. Следствия такой позиции для макроэкономической политики оказались также весьма полезными в рамках сформированной ортодоксальной «социально-экономической парадигмы». Они позволяли учитывать, в частности, связь заработной платы и уровня образования,

<sup>4</sup> Как известно, Г. Беккер внес свой вклад в теорию человеческого капитала посредством изучения частных и общественных норм отдачи от образования, в общем-то следуя традиции, заложенной Т. Шульцем и другими учеными.

демографических изменений, например роста смертности и снижения инвестиций в человека вследствие сокращения стимулов особенно в слаборазвитых странах, неравенства в доходах со способностями человека и даже семейными отношениями [1, с. 593–596]. Кроме того, открывалась траектория для исследований на микроэкономическом уровне, в частности эффектов контрактации в связи с разными видами знаний — общими и специфическими, что придало импульс для так называемой неинституциональной экономической школы.

Теории экономического роста [14–15] модернизировались именно благодаря включению в предмет своего рассмотрения человеческого капитала вместо фактора «труд», который фигурировал до этого в большинстве моделей роста. При этом следует отметить весьма искусственное, сугубо математическое в виде некоего упражнения включение человеческого капитала в подобные модели роста. В моделях Р. Лукаса и Д. Ромера — Г. Менкью, расширяющих классическую факторную модель Р. Солоу, вводится функция эффективности обучения: человеческий капитал на единицу эффективного труда. Причем в перечне параметров к моделям фигурируют физический, трудовой капитал, отдельно — затраты на создание человеческого капитала, запас и средний уровень человеческого капитала, эффективность обучения [14–15, 16, с. 174–175]. Модели Э. Денисона и Т. Шульца учитывали влияние различного вида человеческого капитала по этапам получения образования [4–5, 12, 16]. Однако по отношению ко всем этим теоретическим подходам имелись следующие возражения.

*Во-первых*, в исходной модели Солоу, предполагающей применение производственной функции, капитал и труд могли быть сильно связаны, а норма выбытия капитала не была постоянной и размер инвестиций не равнялся сбережениям. Это нарушало всю логику априорного задания факторов роста в виде конкретной производственной функции.

*Во-вторых*, указанные ограничения базовой модели переносятся и умножаются в расширенных подходах, поскольку в них важны измерение человеческого капитала, его связь с трудом и физическим капиталом не менее, а в большем ракурсе, нежели в стандартной производственной функции. Оценки эффективности образования и эффективного труда, а также запаса человеческого капитала требуют отдельного рассмотрения и вряд ли могут

быть адекватно оценены количественно, чтобы без оговорок входить в такие модели.

*В-третьих*, разделенная отдача от вложений в начальное, среднее и высшее образование обусловлена в основном оценкой дохода и затрат. Однако затраты на образование не обозначают необходимого уровня человеческого капитала, если эффективность инвестиций в человеческий капитал низка по причине, например, институциональных условий и ограничений. Поэтому модели, включающие объем произведенного человеческого капитала, оценку способности увеличения этого капитала или долю человеческого капитала, направляемую на его производство, по сути своей сводятся к стоимостной (доходной/затратной) оценке труда [16, с. 175].

Они не только не отражают качества и неоднородности этого капитала, но и не измеряют уровень образования, знания, квалификацию, навыки, опыт и умения как базовые элементы человеческого капитала.

Г. Беккер, ставя перед собой задачу определения оптимальных инвестиций в человеческий капитал [1, с. 92–93], представил оценку заработка человека как доход, который он приобретал бы без инвестиций в него, плюс доход, полученный от сделанных в него инвестиций за вычетом стоимости самих инвестиций, видимо, в дисконтированном варианте<sup>5</sup>. Проблема состоит в том, что инвестиции в человека имеют перманентный характер, и первый параметр формулы оценки «чистого дохода в человека» оценить весьма проблематично. К тому же применение метода «затраты–выгоды» как критерия инвестирования приводит к неутешительному выводу о том, что инвестиции в детей далеко не всегда эффективны с поправкой на время. Это противоречит иным критериям экзистенциального характера более высшего, если угодно, ранга, подчиняя жизнь, и то, как она не устроена, весьма искусственным модельным построениям, ибо ввод любого критерия нормативно является в экономической науке моделью (в реальности он может не действовать либо действовать совсем не так).

Современные исследования в области человеческого капитала, придерживаясь логики и постулатов классических работ, расширяют области их приложения. В частности, они рассматривают формирование человеческого капитала в автокра-

тических режимах [17], определяя в них мотивы инвестирования в человека, либо вводят понятие «зеленого человеческого капитала» [18] для исследования его связи с экологически чистыми инновациями в организациях и защитой окружающей среды. В исследованиях ученых уделяется также внимание методам измерения человеческого капитала. Так, вводятся показатели (индекс человеческого капитала) [19], позволяющие для стран со средними доходами уточнять особенности формирования человеческого капитала в части проблем развития образования и здравоохранения как двух основополагающих сфер воспроизводства человеческого капитала. Встречаются также исследования «классической формы», анализирующие влияние человеческого капитала на производительность в части глобализации [20]. Например, такое влияние может зависеть от исходной величины человеческого капитала и носить нелинейный характер при современных процессах глобализации. Обычно подобные исследования сосредотачиваются на определенной выборке факторов, составляя отдельно решаемую задачу.

С учетом вышеприведенного сформулируем основную цель проводимого исследования как определение подлинного места доктрины «человеческий капитал» в современной науке с раскрытием некоторых особенностей его изменения на примере российской экономики. *Методологию настоящей работы* составляют сравнительный анализ, подходы в области измерения и статистической оценки человеческого капитала. *Основные процедуры исследования* включают три позиции:

- сравнение доктрин «человеческий капитал» и «человеческий потенциал»;
- определение особенностей инвестирования в человека в разрезе функционирования отраслей, создающих человеческий капитал;
- выявление российских условий, обуславливающих изменение качественного состояния человеческого капитала.

Придерживаясь указанных позиций, последовательно перейдем к их изложению.

## **СРАВНЕНИЕ ДОКТРИН «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» И «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»**

Классический набор исследований, обозначенных во введении статьи, казалось бы, исчерпывает основы развития человеческого капитала.

<sup>5</sup> Хотя этой оговорки у Г. Беккера нет.

Однако данный подход к исследованию сущности доктрины «человеческий капитал» все-таки не может претендовать на самостоятельную теорию. На наш взгляд, важнейшее требование, которое можно предъявить к завершенной теории, — это не только разработка методов измерения оперируемых ею параметров и понятий, причем единообразных методов, позволяющих снимать вопросы в области использования модельных конструкций, но и главным образом установление соотношений между причинами и следствиями исследуемых событий, притом взаимообратных.

Теория должна оперировать собственными методами проверки различных связей, предположений (гипотез), а не только объяснять отдельные из них и то не всегда вполне достоверно и безупречно.

Разумеется, представления о человеческом потенциале, включающем человеческий капитал как некий элемент, скорее всего могут трактоваться как необходимые, но недостаточные в области теории факторы экономического развития. Причина кроется в его сложном определении, обуславливая сложности в его измерении. Если следовать классическому представлению о человеческом капитале, то оно включает уровень образования, здоровья, знаний, квалификации и опыта [1–5, 8]. Однако человеческий потенциал охватывает не только указанные области, но и человеческие качества (честность, мораль и нравственность, культуру), способности, а также конструкции социальных связей и взаимодействия в обществе. Причем в человеческий потенциал входят не только текущие позиции по указанным параметрам, но и накопленные позиции, т.е. своеобразный запас знаний, умений, опыта, квалификации, способностей, качеств и т.д. Поэтому наиболее полное раскрытие человеческого потенциала происходит в форс-мажорной ситуации, когда вскрывается запас качеств или параметров сверх человеческого капитала. Причем, если в случае с человеческим капиталом его рассматривают как некую отдачу от вложений в человека — обучение, улучшение здоровья и отдых, даже воспитание, то человеческий потенциал вряд ли может характеризоваться только отдачей, поскольку он включает зависящие от общесистемных условий жизни человека позиции, которые не воспроизводятся обычным инвестированием.

В связи с вышеприведенным измерение человеческого капитала вызывает большие трудности

по причине того, что весьма не просто представить в каком-то едином виде знания и квалификацию, умения и опыт. Но человеческий потенциал еще более сложен в измерении, так как включает человеческий капитал как своеобразный элемент наравне с иными составляющими, которые измерить еще сложнее, нежели человеческий капитал. Отдельная проблема состоит в том, что если их измерять по элементам, то неизвестно, каким образом затем свести их к некоему одному агрегированному показателю. Обычно именно эта проблема возникает при применении индексного метода измерения (индекса развития человеческого потенциала).

Отметим, что индекс развития человеческого потенциала<sup>6</sup> фактически не измеряет человеческий потенциал, как он определен выше. Измерение согласно данному индексу ближе к установлению понятия «человеческий капитал». Если здоровье человека отождествлять с прожитыми годами, предполагая некую корреляцию, такое измерение в какой-то мере допустимо. Однако здоровье может до какого-то возраста быть отменным, но затем лавинообразно ухудшиться либо в стране увеличится смертность по причинам, связанным с состоянием медицины. Тогда фактором «продолжительность жизни» вряд ли может характеризовать состояние текущего здоровья человека и его потенциал. Поэтому на основании оценки человеческого потенциала по данному индексу, включающему показатель продолжительности жизни, можно выводить только косвенную оценку здоровья человека. Уровень образования является также показателем относительным, причем не учитывающим качество образования, что имманентно сказывается на величине человеческого капитала, поскольку именно реальный состав знаний и умений, опыт и квалификация составляют подлинное содержание человеческого капитала. В связи с этим рост вложений в образование может не приводить к увеличению человеческого капитала. Среднедушевой доход показывает уровень экономического развития страны, формально предопределяя возможность развития человеческого потенциала. Все

<sup>6</sup> Он включает усредненную оценку уровня образования, продолжительности жизни и среднедушевого дохода. В рамках развития индексного метода совершенствовались процедуры оценки, но они не изменяли этого базового подхода, лишь добавляя к нему отдельные позиции, например загрязнение окружающей среды, другие экологические и прочие параметры.

эти величины напрямую никак не характеризуют человеческие качества, умения и знания, культуру, образование, способности и социальные взаимодействия, что входит в понятие человеческого потенциала, тем более в его потенциальном значении. Кроме того, подлинный смысл человеческого потенциала может быть раскрыт только при условии принятия во внимание вклада добавочных человеческих качеств в успех или неуспех того или иного действия. Рост самопожертвования людей, которые трудились недоедая по 16–18 часов в сутки в годы Великой Отечественной войны ради достижения победы в условиях обороны страны от внешнего захватчика, — это и есть подлинный человеческий потенциал, который обеспечил победу. Измерение такой способности в реальности точными методами невозможно. Для этого могут применяться некие социологические способы оценки, которые также будут неточными.

Вместе с тем индекс человеческого развития или человеческого потенциала служит наиболее удобным из параметров в сопоставительных исследованиях, применяющихся как полезное, расширяющее дополнение к валовому внутреннему продукту, характеризующему общие результаты хозяйственного развития.

Таким образом, можно утверждать, что доктрина «человеческий капитал» служит достижению целям оценки инвестиций в человека и анализа влияния этих вложений на различные аспекты экономического развития — занятость, производительность, технологичность, рост и др. Человеческий потенциал выступает системным параметром, пригодным, скорее всего, для измерения стратегических перспектив развития. Он должен содержать весь накопленный объем знаний и качеств и предусматривать отдельное измерение потенциально возможных параметров, которые проистекают из традиций и культуры данного народа и могут оказывать влияние на экономическое развитие подобно тому, как когда-то И. И. Янжул<sup>7</sup> определил экономическое значение честности как забытый фактор производства.

Представляется весьма ценным для экономического анализа рассмотрение национального богатства в виде трех основных видов капитала,

его слагающих: физического (основного), природно-ресурсного и человеческого капиталов. В этой части человеческий капитал, помимо знаний, опыта и квалификации, должен включать численность населения страны как трудового ресурса, так как данная оценка является агрегированной. Если население России превышает 140 млн человек, то в Китае только 120 миллионов человек занимаются различными видами НИОКР, что превышает состав работающего населения России примерно на 40 млн человек. Безусловно, такие соотношения свидетельствуют о том, что более объемные усилия должны в конечном счете приводить к лучшим результатам, включающим развитие человеческого капитала.

Построение моделей роста, которые включали бы указанные три вида капитала, составляет совершенно иной подход к измерению его роста по крайней мере посредством производственной функции, элементами которой выступают физический, природный и человеческий капиталы. Современные тенденции мирового развития таковы, что увеличение национального богатства, представляемое в виде роста указанных трех видов капитала как его компонент, происходит благодаря увеличению физического и человеческого капиталов при утрате природной формы капитала. Однако новые модели роста могли бы исходить из задачи максимизации создаваемого продукта, но при ограничении на природную форму капитала посредством оптимизации создаваемых физического и человеческого капиталов. Однако подобные постановки задачи и отвечающие ей модели пока не практикуются. Моделирование системной динамики каким-то образом обозначало похожую проблему, но в весьма усеченном виде, а низкая точность решений создавала добавочные доктрины типа «пределы роста» или «за пределами роста».

Ввиду высокой разнородности физического и тем более человеческого капитала агрегатные модели не справляются с описанием происходящих хозяйственных изменений.

К тому же очень важная проблема состоит, например, в распределении инвестиций в человека между поколениями. Такая задача не решена применительно к технике и физическому капиталу. Тем более трудно что-то установить относительно человеческого капитала. Кроме этого, он устаревает со временем и возникает необходимость инвестиций в создание абсолютно нового капитала и совер-

<sup>7</sup> Речь идет о работе первого российского академика-экономиста И. И. Янжула, датированной 1911 годом, которая так и называлась: «Экономическое значение честности (забытый фактор производства)».

шенствование или поддержание функционирования старого капитала. Убедительных подходов к решению данной проблемы пока не установлено, хотя некоторые построенные структурные модели роста в рамках современной российской экономической школы, развивающие шumpетеровскую идею конкуренции старых и новых комбинаций, могут прояснять эту проблему не только с позиции физического, но и человеческого капитала<sup>8</sup>.

При таком подходе в качестве компонент производственной функции могут выступать инвестиции в старые и новые формы человеческого капитала. Однако принятие решения о разделении общей величины ресурса по указанным направлениям вложений в рамках данной дихотомии представляется нерешаемой задачей. Для экономики весьма не просто установить, какое сочетание старого и нового человеческого капитала должно соответствовать данному моменту времени и тем более в долгосрочном измерении быть наиболее целесообразным. Постановка же оптимальной задачи вообще выглядит парадоксальной, поскольку весьма не просто обозначить даже целевые функции в рамках такой дихотомии по человеческому капиталу, не говоря уже о том, что иные компоненты человеческого потенциала в явном виде опускаются даже при постановке такой задачи.

Однако, несмотря на все сложности, подавляющее число моделей роста [2, 6–8, 11–15] исходят из того, что инвестиции в человеческий капитал стимулируют рост и составляют его базовое условие. Старый капитал зависит от одного набора факторов, новый создаваемый капитал — может детерминироваться иным набором факторов. Вместе с тем отвлечение ресурса от старого капитала в пользу нового капитала будет зависеть от сложившейся организационной и управленческой структуры в экономике, действующих правил. Ресурс сам по себе может создаваться, что в общем свойственно формированию нового человеческого капитала. Это и есть работа над созданием нового ресурса. Поэтому задача отвлечения ресурса от прежних возможностей и его направление на создание новых возможностей, а также формирование совершенно нового ресурса как такового — это все-таки две разные задачи, хотя их решение может оказаться

<sup>8</sup> Подробнее см. Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: Владар; 1993:310. Сухарев О. С. Экономический рост, технологии и институты. М.: Финансы и статистика; 2014: 464.

взаимозависимым. Рассмотрим некоторые общие особенности инвестиций в человека.

### ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕКА КАК ПАНАЦЕЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

В экономической науке давно сложился стереотип, согласно которому основу экономического роста составляют инвестиции. В общем смысле он справедлив, так как инвестиционные расходы являются частью валового внутреннего продукта и не могут не влиять на его величину как в текущем режиме, так и с точки зрения создания инвестиционных товаров — средств производства, которые определяют уровень производства и его качество в будущем. Однако имеются и иные компоненты ВВП, в частности валовое потребление (помимо государственного потребления и чистого экспорта), превосходящее по величине компоненту инвестиционных расходов и тем самым сильнее влияющее на динамику валового продукта. Поэтому в своеобразной конкуренции потребительские расходы в текущем режиме могут влиять на динамику ВВП сильнее, что, как правило, наблюдается в странах, за исключением государств, где доминирующей является инвестиционная модель роста (к таким государствам относится, в частности, Китай).

Кстати, понижение процентной ставки тоже стимулирует не только инвестиции, но и потребление, и для экономики важна чувствительность каждого параметра к изменению процента. Этим и будет определяться то, на что оказывается более сильное влияние при снижении процентной ставки на единицу.

Инвестиции в человеческий капитал рассредоточены по социальным отраслям — образованию, здравоохранению, науке. Причем они осуществляются в государственном и частном сегментах данных отраслей. Эти инвестиции реализуются правительством и частными домохозяйствами, обучающими своих детей на платной основе за счет самостоятельных ассигнований на их подготовку.

В данном случае важно выделить следующее обстоятельство: часть инвестиций в человеческий капитал — это инвестиции в фондовую базу учреждений образования и здравоохранения, а также науки, а другая их часть идет непосредственно на лечение, получение образования, приобретение каких-то знаний и создание новых знаний (фун-

даментальные исследования, НИОКР), что также может рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал, но долгосрочного характера. Сиюминутно такие инвестиции не могут повышать знание или квалификацию.

С учетом того обстоятельства, что человеческий капитал весьма неоднороден в социальных отраслях — образовании, медицине, науке, всегда актуальной остается проблема распределения инвестиций, имеющих конечный, а часто весьма ограниченный ресурс использования и создания человеческого капитала. Однако от инвестирования в развитие человека на приобретение им знаний, улучшение квалификации экономика может весьма длительное время не получать отдачу, а при иных обстоятельствах, например в случае кризиса, вообще не получить никакого результата, создавая тем не менее значимый по величине человеческий капитал. Однако точность оценки человеческого капитала будет влиять на возможность его использования или изменение ситуации с ним, а также на величину дальнейших финансовых вложений инвестиций в человеческий капитал.

Из-за того, что человеческий капитал, мало того, что неоднороден, состоит из отдельных элементов, превалирует специфика в их инвестировании в каждом конкретном случае.

В частности, инвестиции в здравоохранение должны иметь общую цель и направляться на восстановление утрачиваемого в процессе жизни здоровья и укрепление его потенциала. Это, конечно, способно позитивно влиять на продолжительность жизни людей, обеспечивая большее число лет трудоспособной и здоровой жизни. Хорошее здоровье в свою очередь выступает условием для приращивания знаний [21]. Логично полагать, что рост затрат времени на лечение болезни сокращает время как основного ресурса на занятие наукой и получение новых знаний. Медицине как отрасли нужны новые технологии для достижения указанных целей. Но как бы то ни было, людей в преклонных возрастах она обслуживает дольше и чаще. Степень дисфункций старого организма в среднем выше, нежели молодого организма. По мере жизни здоровье расходуется, и пожилые люди крайне заинтересованы в новейших и доступных им технологиях для продления комфортной жизни. В то же время они стеснены в личных средствах и не могут получать платные медицинские услуги, которые оказываются по причине применения новых технологий.

Неоднородность человеческого капитала отражается на неоднородном построении медицинской отрасли, хотя главным фактором в ней выступает организационное построение. Четко можно выделить частную (платную) и государственную медицину (формально для людей бесплатную, так как расходы погашаются из бюджета страны), причем по доступу к новым технологиям вторая модель медицины уступает первой.

Если заболевание лечится, то привязка медицины к функции дохода обеспечивает для частных и наиболее обеспеченных слоев граждан более комфортные условия для лечения, так же как и доступ к современным технологиям здравоохранения. Люди, имеющие низкие доходы, фактически отстраняются от такого доступа к высокотехнологичным медицинским услугам. Возникает своеобразная биологическая форма неравенства, которая обуславливается различиями в величинах индивидуальных доходов, которые приводят в итоге к тому, что одни люди могут качественно лечиться, и быстро выздоравливать, а других нет. Более того, эти последние могут раньше уходить из жизни, хотя заболевание поддается лечению. Как видим, указанное построение медицинской отрасли отнюдь не работает на достижение цели продления жизни людей. Частная медицина может иметь и большие финансовые возможности, инвестируя в большем объеме в создание новых технологий и обновление парка оборудования.

Если заболевание не лечится, то наличие медицинской отраслевой дихотомии «платная–бесплатная» или «частная–государственная» медицина, не обуславливает возникновение приведенного выше эффекта, и на этом основании можно делать вывод: «здоровье ни за какие деньги не купишь», хотя по целому набору заболеваний именно этот вывод нарушается в силу указанного дихотомического построения медицинской отрасли, в частности в России.

Более того, негативные эффекты такой организации медицины усиливаются безразличным отношением медицинского персонала, что сказывается на состоянии здоровья людей. Случается, что врачи часть времени лечат пациентов в государственных учреждениях, пребывая на низкооплачиваемых должностях, а часть времени на другой день или даже в тот же день работают в частной клинике, получая более высокую зарплату, где личный интерес у них выше. Это не может не снижать эффективность медицины [21, с. 435–436].

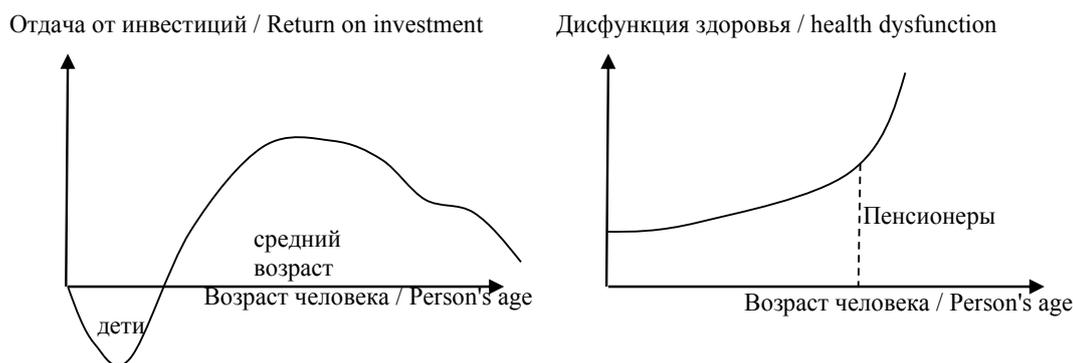


Рис. 1 / Fig 1. Отдача от инвестиций в человека (слева) и дисфункция здоровья (справа) / Return on human investment (left) and health dysfunction (right)

Источники / Source: построено автором / compiled by the author.

С точки зрения оценки человеческого капитала в первом случае здоровье  $Z = F(D)$  может рассматриваться как функция дохода. Во втором случае  $Z \neq Q(D)$  здоровье не является функцией дохода. Следует отметить, что второй случай описывается строго определенным набором плохо излечимых или совсем не излечимых заболеваний, так что современное построение медицины в России и во многих капиталистических странах обуславливает значительное неравенство по возможностям инвестирования в свое здоровье и обеспечения именно этой важнейшей компоненты человеческого капитала. Именно данная компонента человеческого капитала сильно детерминирует все остальные компоненты (знания, квалификацию и опыт), несмотря на имеющиеся исключения.

На рис. 1 отражен один из вариантов изменения отдачи от инвестиций в человека при возрастном увеличении дисфункции здоровья. Понятно, что дисфункция организма с годами для человека возрастает, причем у людей преклонных возрастов она может увеличиваться лавинообразно (рис. 1, справа). При этом отдача от вложений в медицину существенно сокращается у людей пенсионного возраста. На рис. 1, слева, условно показано, что она является положительной, но может быть отрицательной, как у детей (рис. 1, слева). В этом случае кривая уйдет ниже оси абсцисс. При этом затраты в здравоохранении на обслуживание стариков существенно возрастают, снижая возможности инвестирования в развитие отрасли.

Как становится понятным из проведенного анализа, одни только инвестиции не гарантируют высокой величины и качества человеческого капитала. Причем от институциональной организации

социальных отраслей, в частности образования и здравоохранения, будет зависеть общий итог. При этом величина инвестиций, идущая на образование, будет скрадывать подлинное состояние человеческого капитала, а возможно, и его деградацию, если образование подвергается перманентным, надуманным, ничем не обоснованным изменениям, осуществляемым ради самих изменений или рейтингов, что одно и то же.

С течением жизни человеческий капитал также подвергается износу, причем, вероятно, с годами его интенсивность может возрастать. По крайней мере, моральное старение многих видов знаний и обретенной квалификации может происходить быстро, иногда внезапно и лавинообразно в силу технологического прогресса или структурных изменений, затрагивающих страны и отдельные регионы.

Сегодня вполне справедлива следующая логическая последовательность состояния здоровья: «укрепление здоровья — рост продолжительности жизни — улучшение качества жизни — повышение уровня образования — увеличение количества научных и технологических достижений — рост производительности труда», что в итоге работает на улучшение здоровья.

Если бы все люди были здоровы, они бы способствовали достижению лучших показателей ВВП. То же самое касается высшего образования, в том числе высшей школы. Поэтому можно сделать вывод, что существует недопроизводство ВВП, обусловленное «недозагрузкой» социальных отраслей. В рамках теории разрывов ВВП, т.е. разницы между фактическим и потенциальным ВВП, определение такого недопроизводства была бы весьма

полезной и интересной с научной точки зрения задачей. Ведь фактический ВВП всегда ниже потенциально возможного продукта. Причем такой разрыв измеряется относительно безработицы, которая становится причиной недопроизводства продукта, но убедительных оценок относительно здравоохранения и образования автору настоящей статьи не приходилось встречать. Причина понятна — весьма трудно оценить гипотетическое присутствие в экономике полного объема занятых, здоровых и образованных по единому нормативу людей, отвечая на вопрос, сколько бы ценностей они могли произвести. Кстати, такой разрыв трудно просчитать еще и потому, что само производство зависит не только от здоровья и квалификации людей, но и от действующих институтов — правил, степени их расстройств в обществе и производстве. Похожая логика действует в отношении инвестиций в человеческий капитал: в идеале нужны именно такие вложения, в результате которых все работники были бы здоровы и образованы по высшему разряду.

### МИФЫ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ КАПИТАЛЕ РОССИИ

За последние треть века в России сложился устойчивый стереотип о высокой величине и качестве ее человеческого капитала. Причем это обычно отмечалось как в период жестких «реформ», так и после них в качестве важного фактора оптимизма в части надежд на лучшее экономическое развитие. Человеческий капитал назывался большим преимуществом для России, правда, при этом забывалось, что он был кем-то создан и сформирован. Это обстоятельство не принималось во внимание в ситуации, при которой стране предлагалась слабо обоснованная и весьма разрушительной траектории развития. Именно она и подорвала величину и качество человеческого капитала. Проблема состоит в том, что человеческий капитал напрямую детерминирован людьми, которые проживают в данный момент в стране. С их физическим уходом меняется не только состав, качество, но и величина этого капитала несмотря на то, что определенные знания накапливаются и передаются по наследству следующим поколениям людей. Жесткое «реформирование», резко подорвавшее основы жизни и сократившее продолжительность жизни людей предыдущего поколе-

ния, не могло не повлиять на человеческий капитал. Даже в периоды обычных экономических кризисов человеческий капитал претерпевает существенные изменения — теряются информация и знания. В условиях кардинальной смены общественных отношений такой исход является закономерным и ожидаемым.

Поэтому первый миф о высоком качестве человеческого капитала не выдерживает критики, так как инерционно его величина могла сохраняться некоторое не очень продолжительное время, но затем она резко понижалась в силу обозначенных обстоятельств.

Второй миф о человеческом капитале получил распространение потому, что к 2010 г. многие эксперты обозначили ситуацию в российской экономике как деиндустриализацию<sup>9</sup>, называя преимуществом обеспеченность высоким человеческим капиталом. Правда, труд людей сильно недооплачивался, был высок уровень неравенства и даже возникло явление под названием «работающие бедные». Все эти свойства проявляются в той или иной, но весьма в существенной степени до сих пор. Однако непонятно, как при этом может сохраняться высокое качество человеческого капитала.

В принципе, возможно ли его сохранение при абсолютной деградации фондовой и технологической базы экономики в условиях сокращения числа инженерно-технических работников? Полагаем, что ответ отрицательный. Таким образом, элементарное развенчание указанных двух мифов, касающихся и якобы объясняющих одно и то же: высокое качество человеческого капитала, однозначно свидетельствует о том, что России было нанесено проектируемое и организованное конкурентное поражение именно с целью понижения качества человеческого потенциала, являющегося самым длительным конкурентным преимуществом нашей страны относительно других государств.

Кстати, успехи России в последние годы в области военно-технического и гражданского строительства экономики подтверждают, что отдельные фундаментально образующие элементы, обеспе-

<sup>9</sup> Это прежде всего относится к Губанову С.С., Нешитому А.С., Амосову А.И., автору данной статьи и ряду других исследователей, которые участвовали в дискуссии, развернутой журналом «Экономист» в 2008–2009 гг. о формуле развития России и ее деиндустриализации. Исследователи, примкнувшие к этой позиции позже, как всегда это бывает, собрали лавры с этой темы, не имея никакого отношения к первым работам и ко вкладу ученых в ее разработку.

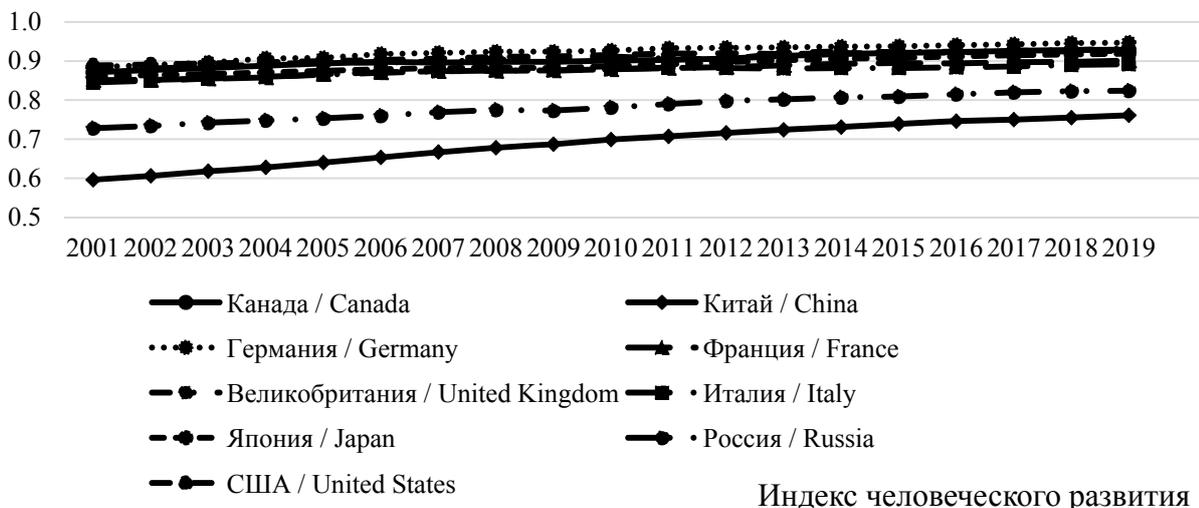


Рис. 2 / Fig 2. Индекс человеческого развития в некоторых странах, 2000–2019 гг. / Human Development Index in selected countries, 2000–2019

Источник / Source: построено автором на основе данных United Nations. URL: <http://hdr.undp.org/en/indicators/137506#> / compiled by the author based on United Nations data. URL: <http://hdr.undp.org/en/indicators/137506#>.

чивающие воспроизводство человеческого капитала, удалось уберечь. Таким образом, ущерб человеческому капиталу был нанесен колоссальный и нельзя утверждать, будто качество человеческого капитала в стране осталось без изменений — оно сильно понизилось, и другого исхода ожидать было бы вряд ли возможно.

Изменение индекса человеческого развития по передовым странам подтверждает обозначенное положение вещей с человеческим капиталом в России (см. рис. 2). Китай уступает России по этому индексу потому, что среднедушевой доход вследствие большого количества населения явно ослабляет этот показатель. Нужно отметить, что при всем несовершенстве этого индекса ориентировочное представление о социальных успехах развития он все-таки дает. Видно, что в отношении всех стран он увеличивается, причем в отношении Китая — в наибольшей степени, который сократил за 20 лет отставание и имеющуюся разницу в этом показателе по сравнению со странами G-7.

Из рис. 3 следует, что большему индексу человеческого развития соответствует меньший уровень неравенства по коэффициенту Джини.

При исследовании вопроса, как индекс человеческого развития влияет на темп роста стран, получен следующий результат на основе панель-

ных данных для стран G-7 и Китая, отдельно для России. Регрессионный анализ строился на следующем наборе влияющих факторов:  $Y$  — ВВП, млрд долл. США, в ценах 2010 г.;  $y$  — темп роста ВВП, %;  $X_1$  — индекс человеческого развития;  $X_2$  — индекс Джини, %;  $X_3$  — уровень бедности, %;  $X_4$  — финансовое богатство, млрд долл. США, в ценах 2010 г.;  $X_5$  — нефинансовое богатство, млрд долл. США, в ценах 2010 г.;  $X_6$  — доля финансового богатства в общей величине богатства, %;  $X_7$  — доля нефинансового богатства в общей величине богатства, %.

Благодаря отбору факторов посредством последовательного исключения мультиколлинеарных факторов, свидетельствующих о наличии линейной зависимости между объясняющими переменными (факторами) регрессионной модели, проверки на гетероскедастичность и отсутствие автокорреляции остатков были получены модели — регрессии. Статистическое тестирование показало их значимость и дало следующие результаты: в отношении стран G-7 и Китая индекс человеческого развития тормозил темп роста, а неравенство, наоборот, работало на его увеличение. Для России индекс человеческого развития способствовал увеличению темпа роста, так же как и уровень неравенства, что подтверждает следующий тезис: высокая величина человеческого капитала обеспечивает эффект

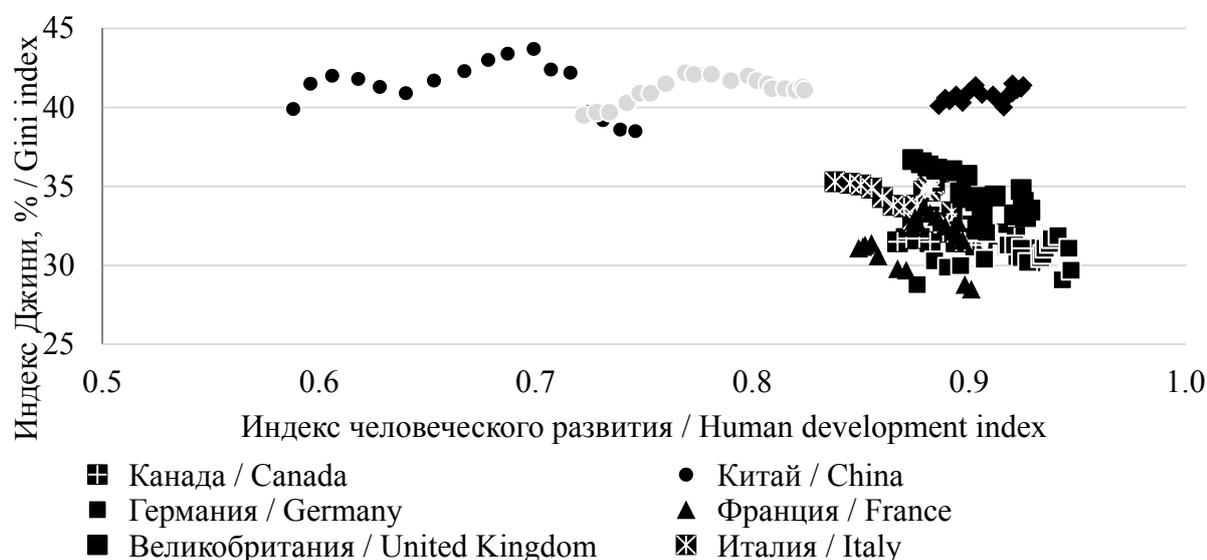


Рис. 3 / Fig 3. Индекс человеческого развития и индекс Джини в некоторых странах, 2000–2019 гг. / Human Development Index and Gini Index in selected countries, 2000–2019

Источник / Source: построено автором на основе данных World bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?view=chart> / compiled t by the author based on World bank data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?view=chart>.

насыщения в его дальнейшем увеличении. Более низкая величина человеческого капитала позволяет сделать его увеличение условием роста, т.е. позитивно отражаться на экономической динамике (темпе роста).

Таким образом, в России имеются все возможности для дальнейшего наращивания человеческого капитала в целях поддержания темпа роста экономики. Однако для этого понадобится обеспечение независимого в институциональном значении функционирования социальных отраслей — науки, образования, а также решения вопроса о структурной организации медицинской отрасли.

Задача для России состоит не только в использовании человеческого капитала для роста экономики и обеспечения его динамики, но и в восстановлении утерянного в годы реформ человеческого капитала.

## ВЫВОДЫ

Во-первых, в статье выявлено, что по развитию человеческого капитала российская экономика отстает от экономик передовых западных стран, что вовсе не означает отставания по человеческому потенциалу, который много шире, нежели

человеческий капитал. Форма измерения человеческого капитала сегодня посредством применения индекса человеческого развития или индекса развития человеческого потенциала является во многом условной.

Во-вторых, инвестиции в человеческий капитал могут не обеспечивать не только роста его величины, но и позитивного влияния на складывающийся режим экономической динамики (экономический рост), поскольку результат его влияния на экономику зависит от экономической структуры и институтов, организации социальных отраслей и режима их развития.

В-третьих, в российской экономике долгое время существовал миф о высокой величине человеческого капитала как преимущества перед другими странами, хотя процессы реформирования, роста бедности и неравенства, а также деиндустриализации и потери основного капитала не могли поддерживать даже текущую величину человеческого капитала, не говоря об его качестве. Кстати, индекс человеческого развития в период с 2000 г. показывает увеличение. Но оно никак и не связано с подлинным содержанием человеческого капитала и человеческого потенциала. Поэтому в эконо-

мической науке не решена проблема правдоподобного измерения как человеческого капитала, так и человеческого потенциала как более емкого показателя, а также отсутствуют эффективные механизмы открытия и использования способностей людей на общее благо.

Формирование человеческого капитала — это прежде всего для России задача обустройства со-

циальных отраслей, таких как образование (на всех уровнях), наука, здравоохранение, социальная защита. Под обустройством в данном случае понимаются изменение внутренней организации на уровне правил и рутин, а также выделение необходимых ресурсов на повышение технологического и научного уровня каждой из названных сфер, но не по формальным, а качественным признакам.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ; 2003. 672 с.
2. Schultz T. Investment in human capital. *American Economic Review*. 1961;51(1):1–17
3. Schultz T. Investment in human capital: the role of education and of research. New York: The Free Press; 1971. 272 p.
4. Schultz T. Investment in people: the economics of population quality. Berkeley; 1981. 173 p.
5. Schultz T. The economic value of education. N. Y.: Columbia University Press; 1963. 96 p.
6. Хикс Дж. Движущая сила экономического роста. Нобелевские лауреаты по экономике: взгляд из России. СПб.: Гуманистика; 2003:124–140.
7. Сен А. Развитие как свобода. М: Новое издательство; 2004. 432 с.
8. Grossman M. The demand for health. national bureau of economic research. occasional paper № 119. N.Y.: Columbia University Press; 1972. 111 p.
9. Абалкин Л.И. Россия: поиск самоопределения. М.: Наука; 2005. 464 с.
10. Капустин Е.И. Уровень, качество и образ жизни населения России. М.: Наука; 2006. 324 с.
11. Анчишкин А.И. Прогнозирование темпов и факторов экономического роста. М.: Макс Пресс; 2003. 300 с.
12. Denison E. Sources of economic growth in the united states. Washington, D. C. Commission an Economic Development; 1962. 308 p.
13. Леонтьев В.В. Межотраслевая экономика. М.: Экономика; 1997. 479 с.
14. Лукас Р. Лекции по экономическому росту. М.: Издательство интситута Гайдара; 2013. 288 с.
15. Хэлпман Э. Загадка экономического роста. М: Издательство института Гайдара; 2011. 240 с.
16. Сухарев О.С. Теория эффективности экономики. М.: Финансы и статистика; 2009. 368 с.
17. Chang E. C. C., Wu W-C Autocracy and human capital. *World Development*. September; 2022.
18. Munawar. S., Yousaf H. Q., Ahmed M., Rehman S. Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. September. 2022;52:141–150.
19. Demirgüç-Kunt A., Torre I. Measuring human capital in middle income countries. *Journal of Comparative Economics*. Available online 27 May 2022 DOI: 10.1016/j.jce.2022.05.007
20. Okunade S. O., Alimi A. S., Olayiwola A. S. Do human capital development and globalization matter for productivity growth? New Evidence from Africa. *Social Sciences & Humanities Open*. 2022;6(1):100291.
21. Сухарев О.С. Экономика технологического развития. М.: Финансы и статистика; 2008. 480 с.

### REFERENCES

1. Becker G. Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory. Moscow: State University Higher School of Economics; 2003. 672 p. (In Russ.).
2. Schultz T. Investment in human capital. *American Economic Review*. 1961;51(1):1–17.
3. Schultz T. Investment in human capital: the role of education and research. New York: The Free Press. 1971; 272 p.
4. Schultz T. Investment in people: the economics of population Quality. Berkeley; 1981. 173 p.
5. Schultz T. The economic value of education. N.Y.: Columbia University Press; 1963. 96 p.

6. Hicks J. Driving force of economic growth. Nobel Laureates in Economics: A View from Russia. St. Peterburg: Humanist; 2003:124–140. (In Russ.).
7. Sen A. Development as freedom. Moscow: New publishing house. 2004; 432 p. (In Russ.).
8. Grossman M. The demand for health. national bureau of economic research. occasional paper. No. 119. N.Y.: Columbia University Press.1972; 111 p.
9. Abalkin L.I. Russia: the search for self-determination. Moscow: Science. 2005; 464 p. (In Russ.).
10. Kapustin E.I. The level, quality and lifestyle of the population of Russia. Moscow: Science; 2006. 324 p. (In Russ.).
11. Anchishkin A.I. Forecasting rates and factors of economic growth. Moscow: Max Press; 2003. 300 p. (In Russ.).
12. Denison E. Sources of economic growth in the united states. Washington, D. C. Commission an Economic Development; 1962. 308 p.
13. Leontiev V.V. Intersectoral economy. Moscow: Economics; 1997. 479 p. (In Russ.).
14. Lucas R. Lectures on economic growth. Moscow: Publishing house of the Gaidar Institute; 2013. 288 p. (In Russ.).
15. Helpman E. The riddle of economic growth. Moscow: Publishing house of the Gaidar Institute; 2011. 240 p. (In Russ.).
16. Sukharev O.S. Theory of economic efficiency. Moscow: Finance and statistics; 2009. 368 p. (In Russ.).
17. Chang E. C.C., Wu W-C Autocracy and human capital. world development. September 2022;157:105929.
18. Munawar S., Yousaf H. Q., Ahmed M., Rehman S. Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. Journal of Hospitality and Tourism Management. September 2022;52:141–150.
19. Demirgüç-Kunt A., Torre I. Measuring human capital in middle income countries. Journal of Comparative Economics. Available online 27 May 2022. DOI: 10.1016/j.jce.2022.05.007
20. Okunade S. O., Alimi A. S., Olayiwola A. S. Do human capital development and globalization matter for productivity growth? New Evidence from Africa. *Social Sciences & Humanities Open*. 2022;6(1):100291.
21. Sukharev O.S. Economics of technological development. Moscow: Finance and statistics; 2008. 480 p. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Олег Сергеевич Сухарев** — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института экономики, Российская академия наук, Москва, Россия

**Oleg S Sukharev** — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Chief Researcher of the Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-3436-7703>

[o\\_sukharev@list.ru](mailto:o_sukharev@list.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 10.08.2022; принята к публикации 25.10.2022.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received 10.08.2022; accepted for publication 25.10.2022.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-20-32  
УДК 330.52.051(045)  
JEL J24, O15

## Человеческий капитал как национальное богатство

А. А. Ткаченко

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предметы исследования* – ретроспектива и современный подход к определению человеческого капитала. *Цель работы* – доказывание необходимости включения большего числа показателей человеческого капитала в систему национальных счетов, а также характеристик человеческого капитала, не связанных напрямую с его ролью в экономическом производстве. Благодаря анализу различных подходов международных организаций к определению человеческого капитала установлено, что, несмотря на многочисленные трудности оценки человеческого капитала как нематериального актива, в будущем произойдет расширение позиций, по которым человеческий капитал будет включаться в центральную структуру Системы национальных счетов. Отмечено, что в отечественных исследованиях мало внимания уделяется роли домашних хозяйств как ячеек общества, в которых начинается производство человеческого капитала и социализируются новые поколения человечества. Обращено внимание на необходимость более широкого использования понятия «запасы человеческого капитала», которое позволяет более корректно сравнивать как характеристики человеческого капитала различных регионов, так и учитывать влияние миграции на человеческий капитал. В этой связи подвергнут аргументированной критике подход ряда исследователей к оценке человеческого капитала на основе его амортизации. В современных условиях качество человеческого капитала в стране определяется также политикой, проводимой по выявлению талантов, в которой особое место занимают STEM-таланты. *Сделан вывод* о том, что для российского общества и экономики формирование человеческого капитала и повышение его качества должны становиться долговременными целями, достижение которых помогает уменьшать различия в уровне развития территорий.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; запасы человеческого капитала; система национальных счетов; STEM-таланты; территориальная мобильность

**Для цитирования:** Ткаченко А.А. Человеческий капитал как национальное богатство. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):20-32. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-20-32

## Human Capital as National Wealth

A. A. Tkachenko

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subjects of the research* are the retrospective and the modern approaches to the definition of human capital. *The purpose of the work* is to prove the need to include more indicators of human capital in the system of national accounts, as well as characteristics of human capital that are not directly related to its role in economic production. Thanks to the analysis of various approaches of international organizations to the definition of human capital, it has been established that despite the numerous difficulties in assessing human capital as an intangible asset, in the future there will be an expansion of the positions by which human capital will be included in the central structure of the System of National Accounts. It is noted that in domestic studies little attention is paid to the role of households as cells of society in which the production of human capital begins and new generations are socialized. Attention is drawn to the need for wider use of the concept of “human capital reserves”, which allows for a more correct comparison of both the characteristics of human capital of different regions and to take into account the impact of migration on human capital. In this regard, the approach of a number of researchers to the assessment of human capital on the basis of its depreciation has been subjected to reasoned criticism. In modern conditions, the quality of human capital in the country is also determined by

the policy pursued to identify talents, in which STEM talents occupy a special place. *It is concluded* that for the Russian society and economy, the formation of human capital and improving its quality should become long-term goals, the achievement of which will help to reduce differences in the level of development of territories.

**Keywords:** human capital; human capital reserves; system of national accounts; STEM talents; territorial mobility

**For citation:** Tkachenko A.A. Human capital as national wealth. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):20-32. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-20-32

## ВВЕДЕНИЕ

Наряду с политическими системами и сетями социальной поддержки, на основании которых приобретает силу человеческий капитал, важную роль в экономике играют социальные факторы как в расширении, так и в ограничении использования человеческого потенциала, в виде социальных движений, представляющих собой ключевые формы участия граждан в общественной жизни. От уникальной культуры предпринимательства, сложившейся в таких инновационных центрах, как Силиконовая долина, и экономических препятствий на пути инноваций зависят социокультурные факторы, которые могут как стимулировать инновации, так и создавать барьеры для продвижения талантов во всем мире.

Интерес ученых и практиков, национальных правительств и международных организаций к человеческому капиталу базируется на новых знаниях экономики, ее продолжающейся глобализации, способствующей росту человеческого капитала, а также увеличению его значения в обеспечении конкурентных преимуществ экономики стран, обладающих высококачественным капиталом.

Отдельно учеными рассматривается область социальных интересов общества, которая играет все большую роль в демографическом, миграционном и экологическом пространствах. Еще в 1998 г. Организация экономического сотрудничества и развития (далее — ОЭСР) заявила о том, что инвестиции в человеческий капитал лежат в основе построения стратегий стран-членов, направленных на содействие обеспечению экономического процветания, более полной занятости и социальной сплоченности государств.

Как отмечают международные организации, человеческий капитал отличается от других видов капитала тем, что он полностью воплощается в людях и как таковой представляет собой объект, который не может быть продан как любой другой

отдельный товар на рынке<sup>1</sup>. Признание его важности в обществе и экономике произошло в XX в., а в XXI начались попытки его включения в *System of National Accounts*<sup>2</sup> [в перев. с англ. — Система национальных счетов (далее — СНС)], в которой он пока не рассматривается как актив. Это обусловлено тем, что право собственности в отношении людей трудно и даже иногда невозможно заранее предусмотреть, даже абстрагируясь от него, что делает его оценку бессмысленной. Несмотря на это в СНС-2008 — четвертом по счету международном стандарте в области национального счетоводства, изданном под эгидой ООН, содержатся восемь упоминаний человеческого капитала, в том числе в разделе «Конечное потребление, промежуточное потребление и валовое накопление основного капитала», где есть подраздел «Человеческий капитал», состоящий из двух пунктов.

В первом пункте СНС-2008, *во-первых*, подчеркивается, что, хотя знания, навыки и квалификация явно являются активами в широком смысле этих терминов, их нельзя приравнивать к основным средствам в том значении, в каком они понимаются в СНС. *Во-вторых*, разграничиваются:

- образовательные услуги, оказываемые школами, колледжами, университетами, которые потребляются учащимися в процессе приобретения ими знаний и навыков, что относится к окончательному потреблению;
- обучение, осуществляемое работодателем для повышения эффективности персонала, затраты на которое относятся к промежуточному потреблению.

Во втором пункте СНС-2008 поясняется, что данная не вполне удовлетворительная трактовка затрат на образование соответствует пониманию

<sup>1</sup> Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. New York and Geneva: United Nations, 2016. P. 12.

<sup>2</sup> Ранее называвшейся United Nations System of National Accounts.

границ производства и активов в СНС, что объясняет наличие альтернативного подхода к учету человеческого капитала<sup>3</sup>.

Важность измерения человеческого капитала для мирового статистического сообщества была отмечена ООН в 2016 г., а Европейская экономическая комиссия ООН рекомендовала всем национальным статистическим службам для использования Руководство по измерению человеческого капитала (*Guide on Measuring Human Capital*), одобренное/утвержденное Бюро Конференции европейских статистиков.

### ДЕФИНИЦИИ И ОБОБЩЕНИЯ

Считается, что человеческий капитал довольно точно определен ОЭСР [1, р. 20] как «знания, навыки, компетенции и другие атрибуты, воплощенные в индивидуумах, имеющих отношение к экономической деятельности»<sup>4</sup>. В то же время отсылка в этом определении только к людям, связанным с экономической деятельностью, служит как само понятие, так и контингент участников совокупности, называемой запасом человеческого капитала (*stock*), так как не включает учащихся. В то же время обозначение экономической активности все же намного шире, чем определения, ограничивающие обладателей этого капитала фактом принадлежности к производительной/продуктивной деятельности.

Если согласно А. Смиуту затраты индивидуума на приобретение таких талантов/способностей<sup>5</sup>, которые, будучи однажды приобретены, всегда стоят реальных затрат, становятся «капиталом, закрепленным и реализованным, так сказать, в его личности» [2, р. 283], то непонятно, почему к этой идее вернулись только почти 200 лет спустя, когда в 1960-х гг. родоначальники теории человеческого капитала стали рассматривать способности людей как своего рода капитал, т. е. как их актив. Неужели до этого времени экономистов не интересовал вопрос о большей разнице между увеличением объема производства страны и ростом традиционных ресурсов — земли, труда, капитала? К этому же относится вопрос, касающийся формулировки Нобелевского комитета, где особо

выделены заслуги Г. Беккера «за распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия». Вызывает недоумение ограничение заслуг ученого: почему только микроэкономического анализа? Хотя самый авторитетный отечественный исследователь теории человеческого капитала Р. И. Капелюшников подчеркнул, что «во многом благодаря именно работам Беккера сегодняшняя микроэкономическая теория выглядит принципиально иначе» [3, с. 646]. Но ведь Г. Беккер писал и об определяющем значении поведения семьи для длинных циклов деловой активности, а в работе «Экономика семьи и макроповедение» рассматривал значение семьи в различных макроэкономических контекстах [3, р. 21]. Поэтому в формулировке Нобелевского комитета если и не забыто макроэкономическое значение теории человеческого капитала, оценку получила лишь одна грань беккеровских исследований.

Если экономический словарь *Penguin* (1984 г.) определяет человеческий капитал как «навыки, возможности и способности, которыми обладает человек, которые позволяют ему получать доход»<sup>6</sup>, что является, по нашему мнению, шагом вперед по сравнению с более ранними формулировками ОЭСР благодаря включению способностей — широкой категории, связанной в том числе со здоровьем человека, которые также влияют на возможный потенциальный уровень человеческого капитала в будущем, то согласно определению, данному в Руководстве по измерению человеческого капитала 20 лет спустя, под человеческим капиталом подразумевается производительная способность, воплощенная в людях, с акцентом на ее вклад в экономическое производство, что можно расценивать как шаг назад в рассмотрении природы человеческого капитала, приводящий к сужению его сущности посредством ограничения базы человеческого капитала только производством. В какой-то мере это объясняется задачей, стоящей перед Руководством по измерению человеческого капитала, — ввести человеческий капитал в СНС, что не снимает однако проблемы ограниченности подобного подхода к исследованиям и будущей практике. В самом вышеуказанном

<sup>3</sup> System of National Accounts 2008. New York; 2009. P. 8.

<sup>4</sup> Human Capital Investment. An international Comparison. Paris: OECD; 1998. DOI: 10.1787/9789264162891-en

<sup>5</sup> А. Смит употребляет в первом, называемом «генеральном» издании своего труда именно слово talents.

<sup>6</sup> The Penguin Dictionary of Economics / Graham Bannock, R.E. Baxter and Ray Rees. Harmondsworth. Middlesex: Penguin Books; 1984. 495 p.

Руководстве признается, что данное определение сужено, так как в нем содержатся ссылки только на атрибуты, которые приносят выгоду в результате экономической деятельности, хотя и признаются атрибуты, которые улучшают здоровье людей, поскольку они имеют побочные экономические или социальные эффекты. В то же время не считается отдачей от инвестиций в человеческий капитал неотъемлемая личная выгода, получаемая от пребывания человека в здоровом состоянии, ибо учитывается стоимость инвестиций в человеческий капитал только для целей производства, а не для непосредственного потребления. Можно также согласиться с положением, что человеческий капитал представляет собой нематериальный актив, способный повышаться или поддерживаться. И хотя он может также уменьшаться, представляется невозможным согласиться с позицией ОЭСР, согласно которой он может стать лишним. Даже если индивид в конкретном случае становится вроде бы «излишним», если речь идет, например, о безработном, приобретенный им на протяжении жизни человеческий капитал, напротив, может ему решать в дальнейшем возникшие перед ним проблемы: в случае обладания относительно высоким человеческим капиталом человек более мобилен в своих устремлениях и может повышать свою квалификацию для устройства на новом месте работы, переобучаться на новую профессию и т.д.

Есть также пример быстрого преодоления пути от узкого определения к широкому пониманию человеческого капитала, более точно отражающему его суть, который прошла всего за три года ОЭСР. Если в 1998 г. человеческий капитал определялся как «знания, навыки, компетенции и другие качества, присущие отдельным лицам, которые имеют отношение к экономической деятельности»<sup>7</sup>, то в 2001 г. это «экономическое» ограничение было снято и человеческий капитал стал определяться как «знания, навыки, компетенции и качества, воплощенные в людях, которые способствуют созданию личного, социального и экономического благополучия»<sup>8</sup>.

Разумеется, узкий подход к человеческому капиталу не только имеет право на существование,

но и до сих пор является, к сожалению, доминирующим. При анализе человеческого капитала через призму его узкого определения основное внимание уделяется стоимостной оценке его элементов, связанных с экономической отдачей. Несмотря на преобладание узкого подхода (соответственно определения), такой подход не является предпочтительным, так как создает неверное представление о роли человеческого капитала в обществе.

Мировое сообщество и национальная статистика большинства стран прошли значительный путь от первых теоретических построений родоначальников теории человеческого капитала Т. Шульца и его ученика Г. Беккера до появления аналитических докладов, рекомендаций и расчетов международных организаций на эту тему. В конце второго десятилетия XXI в. работа по оценке человеческого капитала продолжается по следующим направлениям: изучение расхождений между затратным и доходным подходами к этой оценке<sup>9</sup>; повышение качества данных, собираемых на различных уровнях: международном, региональном, страновом; продолжение работы по оценке неэкономической отдачи от человеческого капитала, которая в будущем приведет к переоценке его роли и возможностей. При этом, если в России появляется больше работ о возможностях и необходимости количественной оценки человеческого капитала и человеческого потенциала, в международной статистике больше внимания уделяется запасу человеческого капитала и его включению в СНС.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СНС

СНС как ориентир, обеспечивающий международную сопоставимость национальных систем учета макроэкономических показателей, должна расширяться за счет включения человеческого капитала, что уже происходило в конце XX и начале XXI вв. благодаря включению нематериальных связанных со знаниями расходов на исследования и разработки. Такое же расширение предполагается осуществить посредством таких элементов человеческого капитала, которым можно дать стоимостную оценку, связанную с экономической отдачей, в плоскости узкого

<sup>7</sup> Human Capital Investment. An international Comparison. Paris: OECD; 1998. DOI: 10.1787/9789264162891-en

<sup>8</sup> The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital. Education and skills. OECD; 2001. 121 p.

<sup>9</sup> Подход, основанный на доходах, позволяет более высоко оценивать инвестиции в человеческий капитал, чем подход, базирующийся на затратах.

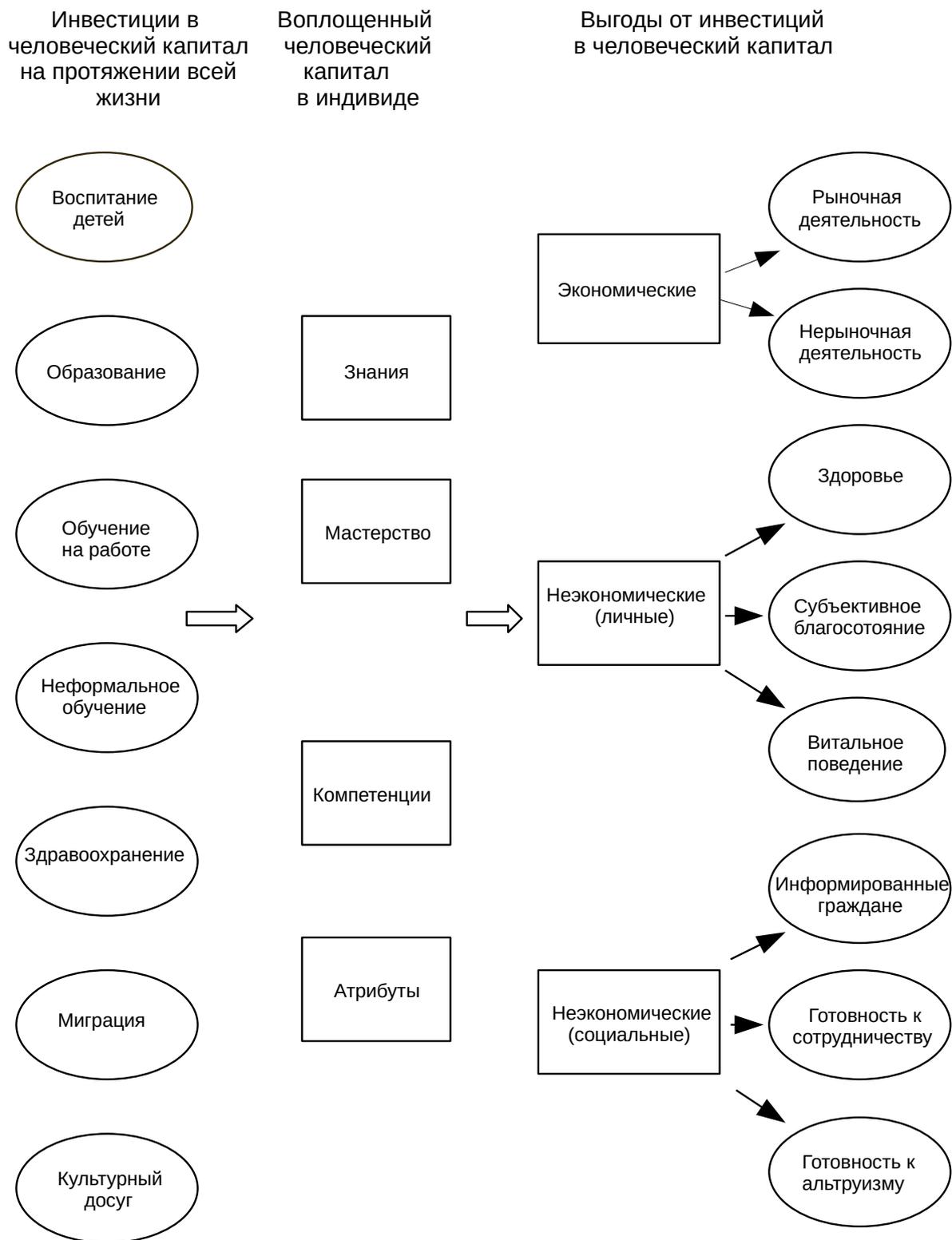


Рис. / Fig. Состав человеческого капитала / The composition of human capital

Источник / Source: составлено автором с использованием идеи Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. New York and Geneva: United Nations; 2016. P. 10 / compiled by the author using the idea of a Guide to measuring human capital. Prepared by the Task Force on Human Capital Measurement. New York and Geneva: United Nations. 2016. P. 10.

определения человеческого капитала. Попытки оценки человеческого капитала, используя расширенное определение (с учетом неоплачиваемой деятельности в домохозяйствах, свободного времени), предпринятые отдельными исследователями, были, к сожалению, осуществлены не отечественными учеными.

В Руководстве по измерению человеческого капитала отмечается, что человеческий капитал отличается от обычных видов активов тем, что он полностью воплощен в людях и представляет собой объект, который не может быть продан как отдельный товар на рынке. Кроме того, его побочные эффекты не ограничиваются экономической отдачей: образование может делать людей лучшими гражданами и родителями, что приведет к большей социальной сплоченности<sup>10</sup> общества, столь ценимой национальными правительствами в условиях мировой глобализации. Даже если рассматривать создание человеческого капитала как производственный процесс<sup>11</sup>, он начинается в домашних хозяйствах и сопровождается социализацией новых поколений в семье. Первая стоимостная оценка социализации в семье была дана 140 лет назад наиболее влиятельным статистиком XIX в. Э. Энгелем<sup>12</sup>. В работе «Ценность людей» (1883 г.) он впервые оценил затраты, понесенные родителями при рождении и воспитании детей до зрелого возраста (26 лет для мужчин и 20 лет для женщин) [5].

В соответствии с таким представлением о домохозяйствах авторам Руководства по измерению человеческого капитала представляется наиболее целесообразным рассматривать фактические расходы самих домохозяйств как промежуточные затраты на процесс производства человеческого капитала, что позволяет включать их в СНС. Речь идет об услугах формального образования, которые оплачиваются домохозяйствами или предоставляется им бесплатно (или по сниженным ценам) государством и некоммерческими организациями, обслуживающими домохозяйства. Кроме того, другие вклады в этот процесс производства человеческого капитала состоят из обучения, предоставляемого или оплачива-

емого работодателем из таких прочих расходов, как затраты на школьные учебники и другие учебные материалы, а также из затрат времени на обучение и занятия дома. Так называемый «производственный» процесс отличается от более традиционной формы основных фондов тем, что человеческий капитал создается в течение очень длительного времени, прежде чем он будет фактически использован в экономической деятельности и принесет экономическую отдачу<sup>13</sup>, что по существу подтверждает высказанное нами ранее мнение о принципиальном отличии человеческого капитала, воспроизводстве которого не следует рассматривать только как экономический процесс, связанный с производством.

Смещение восприятия человеческого капитала при подходе, базирующемся на методологии процесса производства, довольно рельефно обозначается при анализе влияния его верхних границ в виде пенсионного возраста. В случае их повышения говорят о *положительных шоках*, так как с увеличением пенсионного возраста происходит автоматический рост человеческого капитала за счет включения возрастной когорты, ранее считавшейся пенсионерами, хотя люди и сообщества рассматривают подобное повышение скорее как отрицательный шок. Поэтому, рассуждая о человеческом капитале, не следует ограничивать его поколенческий объем законодательными границами, а целесообразно исходить из работоспособности человека, его участия как в экономическом воспроизводстве, так и в социальной жизни общества, которая тоже имеет свою стоимостную оценку. Именно такой подход к человеческому капиталу, как представляется, стал причиной появления термина «оптимальное здоровье».

Комиссией ЕЭК ООН пока не рекомендуется включать человеческий капитал в центральную структуру СНС. Но можно с уверенностью утверждать, что включение в СНС расходов на человеческий капитал будет зависеть от успешности разработки методов оценки неэкономической отдачи от человеческого капитала. В Руководстве по измерению человеческого капитала показано, что создание вспомогательных счетов человеческого капитала в СНС возможно, и в подтверждение

<sup>10</sup> Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. New York and Geneva: United Nations, 2016. P. 13.

<sup>11</sup> Там же. P. 15.

<sup>12</sup> Подробнее [4].

<sup>13</sup> Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. New York and Geneva: United Nations; 2016. P. 19.

такой возможности приведен пример построения такого спутникового счета, который показывает влияние человеческого капитала на значения ВВП, инвестиций, потребления, сбережений и чистых активов (богатства).

### ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ РАЗРАБОТКАХ

В 1990 г. вышел первый доклад Программы развития Организации Объединенных Наций *Human Development Report*, который был официально переведен на русский язык как «Доклад о развитии человеческого потенциала». Его подготовила большая группа исследователей под руководством Махбуба Уль-Хака (*Mahbub Ul Haq*). Первый из ставших позднее серийными ежегодными и получившими статус глобальных отчетов доклад был на тему «Концепция и измерение человеческого развития»<sup>14</sup>, где впервые в истории был предложен работоспособный агрегированный индекс измерения нескольких компонентов, отражающих развитие человека. В 2013 г. была внесена поправка в название русского официального перевода доклада заменой термина «человеческий потенциал» на словосочетание «человеческое развитие», и он стал называться Докладом о человеческом развитии, что, *во-первых*, расширило объект измерения, а *во-вторых*, свидетельствовало о более широком подходе к сравнению с человеческим потенциалом. Хотя «развитие человека» или человеческое развитие является самой широкой категорией после понятия «человечество» [6, с. 96], в публикациях отечественных авторов все еще происходит смешение понятий, что может обуславливаться нечеткой методологической позицией исследователей.

Особенно часто в российских публикациях анализируется или упоминается индекс человеческого развития, разработанный группой Уль-Хака<sup>15</sup>, называвшийся в изданиях, опубликованных до 2013 г., индексом развития человеческого потенциала. При этом авторы публикаций не учитывали важное обстоятельство ухода в Программе раз-

вития Организации Объединенных Наций (ПРООН) от термина «потенциал» и перехода к более простому, но сложному по своему смыслу слову «развитие», так как именно в динамике обнажаются содержание и роль этого индекса<sup>16</sup>.

Хотя большинство исследователей-экономистов при анализе задачи развития человеческого капитала так или иначе обращается к демографии (народонаселению как естественной основе общества), но, как правило, они забывают указывать на то, что в ней и лежит главное отличие человеческого потенциала от капитала, так как в потенциале учитываются поколения людей, эффективно имеющие разные свойства, и потенциал состоит из их совокупности. Кроме того, Европейская экономическая комиссия (далее — ЕЭК) ООН утверждает со ссылкой на методологию СНС, что расходы на образование и подготовку кадров не должны рассматриваться как форма инвестиций в человеческий капитал<sup>17</sup>.

Действительно, рынок труда занимал значительное место в разрабатываемой на стыке 1950-х и 1960-х гг. теории человеческого капитала, так как демонстрировал связь заработной платы и уровня образования, что позволяло индивидам принимать решение о вложении денежных средств семьи в образование в предвидении будущих доходов.

Если предполагать, что эффективность инвестиций в человеческий капитал оказалась низкой по какой-то причине, то это, скорее всего, могло происходить только по одной причине — прошло мало времени до проявления в полной мере эффективности вложений. Следовательно, низкой эффективностью такие вложения не могут характеризоваться, если принимать во внимание все условия и прежде всего временной фактор. Безусловно, инвестиции в человеческий капитал стимулируют его рост, но самая сложная задача, которая пока решается только на «интуитивном» уровне, состоит в установлении пропорций индивидуально-частных (домохозяйство, семья, индивид) и государственно-общественных (цен-

<sup>14</sup> Human Development Report 1990. Concept and Measurement of Human Development. New York, Oxford: Oxford University Press; 1990. 141 p.

<sup>15</sup> Уль-Хак в 1996 г. выступал за новое мышление для Африки и подчеркивал, что ее будущее зависит от «масштабных инвестиций в человеческое развитие» [7].

<sup>16</sup> По какой-то причине отечественные исследователи очень часто игнорируют это принципиальное изменение в термине, играющем столь важную роль в анализе и докладах ПРООН, и продолжают отождествлять ИРЧП и ИРЧ, считая их синонимами, приводя через союз или.

<sup>17</sup> Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. New York and Geneva: United Nations; 2016. P. 3, paragraph 12.

тральной государственной власти, региональной, местных сообществ, общественных и частных фондов<sup>18</sup>) вложений. Поэтому оценка человеческого капитала по вложениям как на страновом, так и индивидуальном (домохозяйственном) уровнях, свидетельствует не только об его роли в экономическом развитии, но и о степени социального и в конечном счете общественного развития.

Общество, в котором человеческий капитал не развивается (особенно за счет новых поколений), находится в общественном застое, приводящем страну/общество к прозябанию, избежать которое в современных условиях помогают международные организации и официальная помощь в целях развития (*official development assistance*).

В настоящее время предпринимаются попытки оценки человеческого капитала в регионах России [8, 9]. При этом методологические подходы к таким оценкам настолько широки, что выходят за рамки разумного. Так, предлагается включать в человеческий капитал моральные ценности и культурные компетенции [9, с. 560], и если последние прямо или косвенно взаимосвязаны с человеческим капиталом, то нельзя делать вывод о моральных составляющих личности. Теория человеческого капитала относится ко всем обществам современного мира, который, несмотря на продолжающуюся глобализацию, разнороден по многим важным признакам, в том числе культурным и особенно моральным. Поэтому утверждения о моральных ценностях по отношению к человеческому капиталу как его неотъемлемому фактору означают уход от возможности сопоставимой оценки и сравнения долговременной динамики развития человеческого капитала. Можно дискутировать о роли культуры в росте человеческого капитала и повышении его качества, имея в виду, что этот процесс, хотя он и автономен, неразрывно связан с социализацией и образованием поколений. И именно по его динамике можно судить о движении индикаторов человеческого капитала. В человеческий капитал включается физическое, эмоциональное и психическое *здоровье людей*<sup>19</sup>, но

<sup>18</sup> Благотворительность по отношению к людям и особенно к детям играла на протяжении промышленного развития человечества знаковую роль в развитии стран, например Англии в XVII в.

<sup>19</sup> OECD (2011). *Education at a Glance 2011: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing; 2011. 497 p. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>.

никак не их мораль, которая чаще всего является отражением степени нравственности определенной группы людей (общества).

При обосновании методологии оценки человеческого капитала региона предлагается учитывать амортизацию, что свидетельствует об оторванности многих российских исследований как от классической теории, так и от рекомендаций ЕЭК ООН и ОЭСР. «Можно считать, что весь основной человеческий капитал полностью амортизируется в течение трудоспособного возраста (15–65 лет)» [9, с. 562]. Однако это вовсе не исследовательский, а скорее какой-то «учетно-статистический» подход, так как границы возраста берутся весьма произвольно, так же как делается предположение о полной амортизации человеческого капитала за этот период, что представляет собой технократический перенос одного явления на совсем другой объект. С точки зрения теории амортизации это также неверно, поскольку знания начинают устаревать лишь с того момента, когда человек достигает какого-то определенного возраста, а вначале он на ранних возрастах социализируется, впитывает знания в условиях действия комплекса сопроводительных факторов и только потом человек начинает их утрачивать. Кроме того, нижняя граница возраста в 15 лет противоречит рекомендациям Международной организации труда (далее — МОТ) и законодательной практике многих стран, тогда как верхняя граница обусловлена национальными законами о выходе на пенсию. А что происходит с амортизацией его человеческого капитала и интеллекта, когда человек продолжает работать или, не работая, ведет вполне интеллектуальный образ жизни? Поэтому давно укоренилось правило в исследованиях и расчетах запасов человеческого капитала рассуждать о трудоспособном населении независимо от его возраста, а не о населении в трудоспособном возрасте, что соответствует позиции МОТ.

В Руководстве по измерению человеческого капитала ЕЭК ООН приводит сравнение амортизации двух видов капитала: если статьи основного капитала, учитываемые в СНС, изнашиваются по мере использования, то человеческий капитал со временем обычно растет благодаря приобретаемому опыту<sup>20</sup>. В случае если он не использу-

<sup>20</sup> Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. New York and Geneva: United Nations; 2016. P. 11.

ется (например, при длительной безработице), можно предположить, что человеческий капитал обесценивается. Предположения об обесценении человеческого капитала в результате устаревания со временем знаний, так же как в ходе старения населения, более далеки от истины вследствие, *во-первых*, того, что жизненный опыт и мастерство приобретаются ментально здоровым человеком в течение всей жизни, и поэтому они не обесцениваются со временем, *во-вторых*, знания также подразделяются на фундаментальные, которые не могут устаревать или отживать свой век так же быстро, как основной капитал, и небазовые знания, которые действительно устаревают, но влияние их взаимодействия на ценность капитала конкретного человека должно оцениваться в каждом случае отдельно, и только потом можно объявлять, что человеческий капитал устарел. При этом следует иметь в виду, что в СНС затраты на обучение рассматриваются двояко: на образовательные услуги, потребляемые учащимися в процессе приобретения ими знаний и навыков и считающиеся конечным потреблением, и на обучение, проводимое работодателем для повышения эффективности работы персонала<sup>21</sup> и рассматриваемое как промежуточное потребление.

В соответствии с Руководством по измерению человеческого капитала ЕЭК ООН для национальных статистических органов Росстат приступил в 2021 г. к разработке пока еще не имеющих отношения к СНС трех показателей в рамках федерального проекта «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок (Кадры)» как части национального проекта «Наука и университеты». Несмотря на громкое название проекта намеренные показатели имеют косвенное отношение к человеческому капиталу. Это два показателя: доля лет в общей численности профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет (1) и доля профессорско-преподавательского состава, защитившего кандидатские диссертации и оставшегося в секторе науки и высшего образования (2), что может косвенно характеризовать человеческий капитал отрасли (образование и наука). Третий показатель о доступности бесплатного высшего образования (не менее

50% выпускников школ, завершивших обучение по программам среднего общего образования, обеспечены бюджетными местами для очного обучения в образовательных организациях высшего образования) «антиуникален» по своей значимости, так как из него исключаются Москва и Санкт-Петербург, на которые приходится более четверти всех студентов страны. При этом данный показатель за чем-то определяется как индикатор по специальностям, которые пользуются наибольшим спросом в регионах: в 2022/2023 учебном году приоритетными направлениями бюджетных мест в регионах объявлены инженерно-технические (251 тыс. мест), педагогические (76 тыс.), медицинские (53,5 тыс.), сельскохозяйственные (41 тыс.) специальности. Означает ли это, что индикатор будет отражать только доступность специальностей и соответственно будет меняться по мере изменения приоритетности? Вряд ли, так как это делает показатель лишенным статического смысла во времени. Но за чем тогда заявлять о приоритетности? Вероятно, получить ответ на данный вопрос можно только от Росстата, но он пока никак не комментирует рекомендации Статистического отдела ООН. Указанные показатели хотя и разработаны Минобрнауки России, но не имеют отношения к капиталу, основанному на знаниях.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ТАЛАНТЫ

Еще в первом десятилетии XXI в. обсуждение миграционных политик развитых стран велось в рамках конкурентной борьбы за высококвалифицированные кадры, особенно выпускников университетов, завершивших учебу со степенью *Ph D*. Во втором десятилетии XXI в. ученые переключились на обсуждение проблем самой верхней части человеческого капитала — талантов из молодых поколений. Появилась образовательная технология *STEM* (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), предназначенная для объединения науки и технологии, инженерии и математики, которые являются жизненно важными для понимания законов мира, за лучших представителей которой (*talents*) развернулась борьба. Ряд американских экспертов высокого ранга считают, что у страны есть национальное конкурентное преимущество в области *STEM*-талантов и призывают к действиям правительство

<sup>21</sup> Также будут рассматриваться и все виды переобучения для повышения квалификации или смены профессии.

для защиты этого преимущества<sup>22</sup>. Происходит перенос глобальных интересов на борьбу за таланты, т. е. верхнюю часть человеческого капитала, если представить его в виде пирамиды по уровням образования, и уже конкуренция ведется между США и Китаем<sup>23</sup>.

В США базы данных (Национального научного фонда, министерств труда и внутренних дел) включают в понятие *STEM* социальные науки (психологию, социологию, экономику и политологию), подразумевая всеохватывающий подход к ним в научных исследованиях и публикациях. Британская практика выделяет гуманитарное направление в отдельный блок — акроним *SHAPE* (*Social Sciences, Humanities and the Arts for People and the Economy*).

Университет Айовы разработал и осуществляет специальную программу *STEM Excellence & Leadership*, которая реализуется в сельских школьных округах по всему штату. Учителя выявляют талантливых учащихся средней школы, интересующихся математикой и естественными науками, поощряют их стремление к науке и вовлекают молодых людей в написание курсовых работ, чтобы подготовить их к возможностям овладения *STEM* на самом высоком уровне. Сельские школы в США сталкиваются с особыми препятствиями, мешающими полной реализации талантов, и поэтому названная программа направлена на то, чтобы вооружить сельских учителей в 5–8 классах навыками и знаниями, необходимыми для обеспечения роста *STEM*-талантов. Некоторые итоги ее внедрения подведены в статье [10].

Подобный отбор талантов для математической школы МГУ им. М.В. Ломоносова проводился еще в XX в. и распространялся на сельскую местность. Но он не сопровождался изменением школьных программ целого региона/штата.

Авторитетные американские эксперты обсуждают иммиграционную реформу *STEM* и с оптимизмом смотрят на кадровую базу Америки, призывая правительство к действиям по защите

национального конкурентного преимущества в области *STEM*-талантов, которыми обладают, по их мнению, США<sup>24</sup>.

## КИТАЙ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Еще в 2012 г. Коммунистическая партия Китая (далее — КПК) посчитала необходимым включить талантливых детей в стратегический национальный «фонд талантов» и после XVIII съезда приступила к национальному планированию развития детей младшего возраста в период начального образования.

КПК придерживается мнения о том, что привлечение талантов может иметь решающее значение для обеспечения гибкости при восполнении нехватки навыков и разнообразной среды для инноваций. Китайская политика в отношении талантов строится на основе концепции Си Цзиньпина по «укреплению конкурентоспособности Китая в области человеческих ресурсов». Прямую связь между развитием талантов и приоритетами национальной политики Китая можно увидеть в усилиях правительства по созданию внутренних каналов кадров для стратегических навыков в *STEM*-секторах. Особенно впечатляет рост инвестиций в систему высшего образования. За 2012–2021 гг. Министерство образования Китая увеличило расходы на высшее образование с 24 до 47 млрд долл. США, т. е. почти в два раза<sup>25</sup>.

Будучи крупнейшей по населению страной мира с быстроразвивающейся экономикой, Китай сталкивается в своей политике развития с рядом проблем, ограничений и даже препятствий, мешающих росту качества человеческого капитала. Например, существующее неравенство между городом и деревней в образовании, мобильности населения, ограничивающее ряд социальных норм, не позволяет Китаю в полной мере использовать потенциал национальных талантов.

Среди этих ограничений в первую очередь следует назвать широко распространенные проблемы

<sup>22</sup> Steven Chu, Jude Blanchette, and Ryan Hass. How to safeguard America's national competitive edge in STEM talent / Thursday, June 9, 2022.

<sup>23</sup> Blanchette Jude and Hass Ryan. Introducing Vying for Talent, a podcast about the role human talent plays in the U.S.-China competition. Wednesday, March 23, 2022. URL: <https://www.brookings.edu/podcast-episode/introducing-vying-for-talent-a-podcast-about-the-role-human-talent-plays-in-the-u-s-china-competition>.

<sup>24</sup> Steven Chu, Jude Blanchette, and Ryan Hass. How to safeguard America's national competitive edge in STEM talent. brookings. Thursday, June 9, 2022. URL: <https://www.brookings.edu/podcast-episode/how-to-safeguard-americas-national-competitive-edge-in-stem-talent>.

<sup>25</sup> Briana Boland, Kevin Dong, Jude Blanchette, and Ryan Hass. How China's Human Capital Impacts Its National Competitiveness. CSIS Briefs. May 2022.

развития детей в раннем возрасте, когда в основном и формируются их способности [11]<sup>26</sup> и происходит разделение между городскими и сельскими районами, закрепленное в таких правилах, как система хукоу (*hùkǒu*), называемая также «худжи», введенная в 1958 г. для регулирования соотношения численности городского и сельского населения и установления статуса конкретного человека в регистрационной системе, что привело к уменьшению доступа к социальным услугам переселенцев из села в городах, включая их детей. Поэтому дети переселенцев из китайских сел получают при переезде в город ограниченный доступ к социальной инфраструктуре города [12]. Например, образовательные возможности городских учащихся намного превосходят возможности их сверстников — переселенцев из сел. Система хукоу ограничивает доступ к общественным благам переселенцев из сел в городах Китая, вызывая для них множество проблем.

Уровень образовательной подготовки рабочей силы Китая в середине 2010-х гг. по доле закончивших среднюю школу молодых людей значительно отставал от большинства стран со средним уровнем доходов, например Мексики, Южной Африки, Малайзии, Филиппин, что свидетельствовало о необходимости обеспечения значительного роста человеческого капитала новых поколений. Вместе с тем существование системы хукоу привело к значительным проблемам в развитии детей в сельской местности. Так, около 50% сельских детей ясельного возраста имеют когнитивные, языковые и социально-эмоциональные задержки в развитии [13].

Система хукоу вызывает также неминуемые перекосы в дальнейшем процессе наращивания человеческого капитала. Так, опрос 2015 г. показал, что около 80% китайских студентов, проходящих обучение в профессиональных колледжах, были выходцами из сельской местности, в то время как большинство студентов «элитных» университетов были уроженцами городов (65%). Между тем сельские студенты составляли большинство студентов «обычных» вузов второго и третьего уровня (56%),

<sup>26</sup> 90% развития мозга человека происходит к пяти годам, исследования показывают, что здоровое развитие в раннем детстве связано с положительными долгосрочными результатами в отношении здоровья, уровня образования, будущих доходов и занятости — всех ключевых аспектов сильного национального человеческого потенциала.

что впоследствии вынуждало многих молодых людей из села соглашаться на работу с более низкой заработной платой и иметь меньшие льготы.

Неоднократные попытки реформирования хукоу, предпринимаемые властями начиная с 1990 гг., не привели к заметному улучшению ситуации и расширению возможностей сельских детей и молодежи в доступе к благам для развития человеческого капитала, которые имеют молодые люди из городов, что будет продолжать сдерживать производительность труда и развитие человеческого капитала в Китае до тех пор, пока не будет обеспечена мобильность рабочей силы [14]. Проводя параллель с прошлым в истории нашей страны, можно заметить, что решение о выдаче паспортов сельским жителям<sup>27</sup> привело к значительному росту человеческого капитала у переселившегося в города населения.

Если последствия гендерной дискриминации на рабочих местах в Китае или противодействие конкурентной культуре на предприятиях могут ограничивать способность Китая в полной мере использовать собственные ресурсы человеческого капитала, то ограничения в его развитии будут в предстоящие десятилетия основным фактором, препятствующим быстрому экономическому росту.

## МИГРАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Миграция играет двоякую роль в обеспечении запасов человеческого капитала: приток населения, как правило, повышает человеческий капитал территории прибытия и, наоборот, уменьшает его на территории выбытия.

Кроме того, приток мигрантов в результате внешней миграции может не приводить к росту человеческого капитала, если мигранты ограничены в доступе к лучшим образовательным практикам.

Особая роль миграции в динамике запасов человеческого капитала связана с ее структурой, в которой почти всегда преобладают лица молодого возраста. В этой связи способность страны благодаря специальной политике привлекать международные таланты может иметь решающее значение для обеспечения гибкости политики при создании разнообразной среды для инноваций.

<sup>27</sup> Процесс паспортизации затронул 62,6 млн жителей сельской местности в возрасте старше 16 лет, или 36% населения.

Миграция/мобильность населения играет важную роль в изменение региональных потенциалов/запасов человеческого капитала на территории страны, что связано прежде всего с преимуществом в движении более молодых контингентов. Это особенно касается учебной миграции, которая при прочих равных условиях позволяет молодежи выбирать не только учебное заведение, но и место будущей работы. Учебные заведения — это и поле борьбы как региональных властей за выпускников, так и государства в целом, если речь идет о выпускниках-иностранцах. При целенаправленной политике и адекватном выборе целей государство может способствовать росту человеческого капитала на определенных территориях и медленно двигаться по пути уменьшения различий в качестве человеческого капитала между городской и сельской местностью, между большими и малыми городами. Трудовая миграция также отличается молодым составом. Например, согласно данным Бюро трудовой статистики США почти 80% венесуэльских мигрантов имеют возраст от 20 до 34 лет по сравнению с 20,4% американцев в этом же возрасте.

Внутренняя миграция в России пока обуславливает потерю человеческого капитала на стратегических территориях, несмотря на все попытки изменить данную ситуацию. Экономическая конвергенция столь различающихся российских регионов может проявиться «только в длительных

периодах, так как происходит за счет миграции больших масс экономических ресурсов, ... улучшения инфраструктурных условий, расширения ареалов повышенного качества человеческого капитала» [15, с. 971].

## ВЫВОДЫ

Рассмотренные положения Руководства по измерению человеческого капитала и необходимость разработки соответствующих планов государственной статистики подтверждают вывод международных экспертов о роли инвестирования в статистическое предприятие. Начатая в 2021 г. реализация федерального проекта «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок» пока по сути разрабатываемых показателей отношения к человеческому капиталу не имеет.

Расчеты ряда отечественных исследователей показали преобладание производственного капитала над человеческим капиталом, что связано исключительно с неверными предположениями о роли затрат бюджета на развитие социальной сферы, которые приравниваются к вложениям в человеческий капитал. Это неверная практика как с точки зрения теории человеческого капитала, так и характера финансирования социальной сферы, которая носит, несмотря на национальные проекты, остаточный характер в российской системе воспроизводства.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Schuller T. The complementary roles of human and social capital. *Canadian Journal of Policy Research*. 2001;2:18–24.
2. Smith A. An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. Book II — Of the nature, accumulation, and employment of stock. General ed. 1776. 950 p.
3. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ; 2003. 672 с.  
Becker G. Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory. Moscow: State University Higher School of Economics; 2003. 672 p. (In Russ.).
4. Ткаченко А. А. Эпоха реформ германской статистики и Э. Энгельс. *Вопросы статистики*. 2017;5:75–84 (In Russ.).  
Tkachenko A. A. Reform era in german statistics and E. Engel. *Voprosy Statistiki*. 2017;5:75–84.
5. Engel E. Der werth des menschen, Part 1: Der kostenwerth des menschen (1883) (German Edition). Whitefish, Montana (USA): Kessinger Publishing; LLC; 2010. 88 p.
6. Ткаченко А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития. *Проблемы теории и практики управления*. 2017;5:94–105.  
Tkachenko A. Human capital concept and national development strategy. *International Journal of Management Theory and Practice*. 2017;5:94–105. (In Russ.)

7. Ul-Haq M. Human development in sub-Saharan Africa. *Development: Journal of the Society for International Development*. 1996;2:39–40.
8. Teslenko V., Melnikov R., Bazin D. Evaluation of the impact of human capital on innovation activity in Russian regions. *Regional Studies, Regional Science*. 2021;8(1):109–126. DOI: 10.1080/21681376.2021.1900744
9. Дьяков М. Ю. Экономическая оценка человеческого капитала региона. *Экономика региона*. 2022;18(2):56–568. DOI: 10.17059/ekon.reg.2022–2–18  
Dyakov M. Yu. Economic Assessment of regional Human Capital. *Ekonomika Regiona = Economy of Regions*. 2022;18(2):56–568. (In Russ.). DOI: 10.17059/ekon.reg.2022–2–18
10. Lakin J. M., Stambaugh T., Ihrig L. M., Mahatmya D., Assouline S. G. Nurturing STEM talent in rural setting. *Phi Delta Kappan*. 2021;103(4):24–30. DOI: 10.1177/00317217211065823
11. Daelmans, B. Early childhood development: the foundation of sustainable development. *The Lancet*. 2017;389(10064):9–11. DOI: 10.1016/s0140–6736(16)31659–2
12. Chan, K. W. Five decades of the chinese hukou system. in handbook of chinese migration: identity and wellbeing. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, Inc.; 2015:23–47.
13. Scott R. S., Hell N. Invisible China: how the urban-rural divide threatens china’s rise. Chicago, IL: University of Chicago Press; 2020. 248 p.
14. Tyner A., Ren Yu. The hukou system, rural institutions, and migrant integration in China. *Journal of East Asian Studies*. 2016;16(3):331–348. DOI: 10.1017/jea.2016.18
15. Минакир П. А. Российское экономическое пространство. Стратегические тупики. *Экономика региона*. 2019;15(4):967–980. DOI: 10.17059/2019–4–1  
Minakir P. A. Russian economic space: strategic impasses. *Ekonomika Regiona = Economy of Regions*. 2019;15(4):967–980. (In Russ.). DOI: 10.17059/2019–4–1

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Александр Александрович Ткаченко** — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института исследований международных экономических отношений, Финансовый университет, Москва, Россия

**Alexander A. Tkachenko** — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Chief Researcher at the Institute of International Economic Relations Research, Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-8828-1761>

[aatkachenko@fa.ru](mailto:aatkachenko@fa.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 14.09.2022; принята к публикации 15.11.2022.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received 14.09.2022; accepted for publication 15.11.2022.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-33-44  
УДК 330.101.330.8(045)  
JEL A10, B2, B5, J24, O15

# Глобальная социально-экономическая парадигма в системе высшего образования и государственного управления

В.В. Антропов

Финансовый университет, РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

*Предметы исследования* – трансформация глобальной социально-экономической парадигмы и ее влияние на систему высшего образования и государственного управления. *Цель работы* – выявление факторов трансформации глобальной социально-экономической парадигмы, воздействующих на формирование мировоззренческих установок студентов вузов и проводимую государственную экономическую политику. В статье рассмотрены особенности процесса смены социально-экономических парадигм в экономической теории и экономической политике, исследуются сущность понятия социально-экономической парадигмы и причины ее трансформации с точки зрения философии и методологии науки. Проведен анализ причин, факторов и движущих сил трансформации социально-экономических парадигм в XIX в. Показаны особенности перехода от кейнсианской к неолиберальной экономической парадигме. В рамках поиска альтернативы неолиберальной социально-экономической парадигмы исследуются принципы Пекинского консенсуса. Выдвигаются предположения о том, какие должны быть созданы экономические и политические условия после глобального финансово-экономического кризиса, чтобы открывались возможности для перехода от неолиберализма к новой социально-экономической парадигме, несмотря на то, что неолиберальный консенсус будет еще оставаться долгое время актуальным в общественном дискурсе и политике большинства развитых стран. *Делается вывод* о том, что важнейшим фактором формирования социально-экономических парадигм является экономическое образование. После глобального финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. стало очевидным, что ортодоксальные экономические идеи и политика больше не могут способствовать решению основных проблем, стоящих перед западными экономиками и нет гарантий того, что в ближайшие годы не будет смен парадигмы в экономической мысли и политике. **Ключевые слова:** социально-экономическая парадигма; послевоенный консенсус; неолиберальный консенсус; Пекинский консенсус; Корнуоллский консенсус; человеческий капитал

**Для цитирования:** Антропов В.В. Глобальная социально-экономическая парадигма в системе высшего образования и государственного управления. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):33-44. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-33-44

## ORIGINAL PAPER

## Global Socio-Economic Paradigm in the System of Higher Education and Public Administration

V.V. Antropov

Financial University, Gubkin Russian State University of Oil and Gas, Moscow, Russia

## ABSTRACT

*The subjects of the research* are the transformation of the global socio-economic paradigm and its impact on the system of higher education and public administration. *The purpose of the study* is to identify the factors of transformation of the global socio-economic paradigm and to establish its influence on the formation of ideological attitudes of university students and the peculiarities of the state economic policy. The article examines the peculiarities of the process of changing socio-economic paradigms in economic theory and economic policy, explores the concept of socio-economic paradigm and the reasons for its transformation from the point of view of philosophy and methodology of science. The analysis of the causes, factors and driving forces of the transformation of socio-economic paradigms in the nineteenth century is conducted. The features of the transition from the Keynesian to the neoliberal economic paradigm are

© Антропов В.В., 2022

highlighted. As an alternative to the neoliberal socio-economic paradigm, the principles of the Beijing Consensus are investigated. The degree to which the economic and political conditions that have developed after the global financial and economic crisis open up opportunities for the transition from neoliberalism to a new socio-economic paradigm is assessed. *It is concluded* that the most important factor in the formation of socio-economic paradigms is economic education. After the global financial and economic crisis of 2008–2009, it became obvious that orthodox economic ideas and policies can no longer adequately solve the main problems facing Western economies. *It is concluded* that the neoliberal consensus remains dominant, albeit in a modified form, in public discourse and politics in most developed countries. There is no guarantee that there will not be a paradigm shift in economic thought and policy in the coming years.

**Keywords:** socio-economic paradigm; post-war consensus; neoliberal consensus; beijing consensus; cornish consensus; human capital

**For citation:** Antropov V.V. Global socio-economic paradigm in the system of higher education and public administration. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2022;15(6):33-44. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-33-44

## ВВЕДЕНИЕ

Современная парадигма социально-экономического развития находится в периоде трансформации, что приведет, очевидно, к формированию государственной экономической политики иного типа, установлению новых траекторий развития общества и экономик многих странах. Современная теория эндогенного экономического роста, утверждающая, что инвестиции в человеческий капитал, инновации и знания вносят существенный вклад в экономический рост, учитывает инклюзивные институты, позволяющие любому человеку участвовать в экономической деятельности, создавать новый продукт, разрабатывать новые технологии и получать прибыль от своей деятельности. Таким образом, формируются стимулы, направленные на созидательную деятельность субъектов экономической деятельности, способствуя экономическому росту. Поэтому важнейшей предпосылкой дальнейшего развития общества может считаться преумножение человеческого капитала, который является одним из источников социального развития региона в отдельности и государства в целом в рамках современной социально-экономической парадигмы<sup>1</sup>, что нуждается в ее подробном рассмотрении.

## ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПАРАДИГМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Экономическая теория и политика могут подразделяться во временном развитии на разные этапы, которые характеризуются доминированием

определенных наборов экономических идей. Такую совокупность идей можно обозначить как социально-экономическую парадигму или по выражению Т. Куна как «признанные всеми научные достижения, которые в течение определенного времени дают модель постановки проблем и их решений научному сообществу» [1, с. 11].

Социально-экономические парадигмы оказывают влияние на академический и общественный дискурс, а также на национальные и международные директивные институты. За последние сто лет западная экономика пережила два периода перехода от одной социально-экономической парадигмы к другой. Первый период был связан с переходом от парадигмы *laissez-faire*<sup>2</sup> к послевоенному консенсусу и охватывал период от начала Великой депрессии в 1929 г. до формирования международных Бреттон-Вудских учреждений после Второй мировой войны. Это привело к 40-летнему периоду господства в теории экономических и политических подходов, основанных на принципах кейнсианской экономической школы, обычно описываемых как «послевоенный консенсус». Второй период был связан с переходом от послевоенного консенсуса к неолиберализму, который продолжался начиная с валютных и нефтяных шоков 1960-х и 1970-х гг. вплоть до начала экономической политики свободного рынка в 1980-х гг., приведя к формированию неолиберальной парадигмы, существующей по сей день (табл. 1).

Периодам трансформации социально-экономической парадигмы присущи неспособность доминирующих ортодоксальных экономических и политических идей их объяснения и невозможность замены

<sup>1</sup> Слово «парадигма» происходит от греч. Παράδειγμα и переводится на русский язык как пример, модель, образец.

<sup>2</sup> Слово *laissez-faire* обозначает в переводе с французского языка «позвольте делать» или принцип невмешательства.

Таблица 1 / Table 1

## Особенности социально-экономических парадигм / Features of socio-economic paradigms

Социально-экономическая парадигма / Socio-economic paradigm	Нормативные основания / Regulatory grounds	Экономическая модель / Economic model	Экономическая политика / Economic policy	Источники и представители / Sources and representatives
Классический либерализм / Classical liberalism	Антипатернализм экономическая свобода, индивидуальная автономия, утилитаризм	Разделение труда, специализация, конкурентные рынки, количественная полезность	Свободная торговля и антимонопольное законодательство	Б. Мандевиль, Д. Юм, А. Смит, Д. Рикардо, И. Бентам, Дж.С. Милль
Кейнсианская социал-демократия / Keynesian social democracy	Социальная справедливость, социальное страхование,	Совокупный спрос, парадокс бережливости, теория второго лучшего, солидарная заработная плата	Управление спросом, перераспределение общественных благ, страхование от безработицы, эгалитарная политика предложения	У. Бевердж, А. Маршалл, Дж. Кейнс, Р. Майднер, Г. Рен, Дж. Роулз
Неолиберализм / Neoliberalism	Негативная свобода, процессуальное правосудие	Личный интерес и конкурентные рынки, критерий Парето-эффективности	Школьные ваучеры, отрицательный подоходный налог, приватизация телекоммуникационных и коммунальных услуг, снятие барьеров для международного движения товаров и капиталов	Ф. Хайек, М. Фридман, Л. Мизес, Г. Беккер, Ф. Найт

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ортодоксальной парадигмы новой моделью. Авторы большинства исследований на эту тему находятся под сильным влиянием теории смены парадигм в естественных науках Т. Куна, согласно которой изменение научных парадигм возможно при выполнении двух условий:

- наличие критической массы «аномалий», противоречащих доминирующей парадигме;
- успешная разработка альтернативной теории, которая лучше объясняет действительность.

Развивая идеи Т. Куна, И. Лакатос утверждал, что изменения в науке можно рассматривать с точки зрения «исследовательских программ», которые являются либо «прогрессивными», либо «вырождающимися». Причем первые побеждают тех, кто, не сумев объяснить объективные данные, стал вторыми [2].

В прогрессивных программах продвигаются новые теории и воплощаются идеи, которые лучше объясняют реальность.

Тем не менее теряющие свою актуальность программы сохраняются несмотря на то, что они не способны объяснить имеющиеся факты, и поэтому в конечном счете становятся не соответствующими прежнему статусу прогрессивных программ. По мнению И. Лакатоса, вырождающиеся программы могут иметь чрезмерную стойкость, будучи подкрепленными корыстными интересами ведущих ученых. Сдвиг парадигмы возможен только в случае, если прогрессивные программы получают достаточную поддержку, чтобы преодолеть влияние вырождающейся программы, и наступает переломный момент, после которого старая программа заменяется.

### ПЕРЕХОД К НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ПАРАДИГМЕ

После окончания Второй мировой войны экономический рост и увеличение доходов населения эконо-

мически развитых стран привели к формированию в них социал-демократического консенсуса.

В основе экономической политики этих стран лежали кейнсианские принципы управления экономикой, направленные на достижение полной занятости как основного показателя экономического успеха. Режим фиксированных обменных курсов обеспечивал стабильные условия для роста международной торговли. Однако отказ США от золотого обеспечения доллара в 1971 г. обусловил ухудшение позиций платежных балансов ряда стран, что вызвало рост инфляции. Решение производителей нефти повысить цены на нефть усилило инфляционный шок, ускорив рецессию.

Долгосрочное снижение конкурентоспособности промышленного сектора экономик развитых стран и слабость производственных отношений стали следствием серьезных недостатков в производственном потенциале их экономик. Серьезными испытаниями для кейнсианских методов управления экономикой стали такие факторы, как стагфляция, провал антиинфляционной и валютной политики, проводившихся для восстановления конкурентоспособности национальных экономик.

Таким образом, критическая масса аномалий Т. Куна привела к вырождению действующей социально-экономической парадигмы. Появилась прогрессивная (неолиберальная) программа как альтернатива кейнсианской ортодоксии. В то время как экономисты и политики искали решение кризиса, сторонники неолиберального подхода предложили свой выход из сложившейся нестабильной ситуации.

Окончательное закрепление неолиберального консенсуса обычно связывают с экономической политикой победивших на выборах в 1979 г. М. Тетчер и в 1980 г. Р. Рейгана. Новые правительства ускорили эволюцию экономической политики, изменив основной объект макроэкономической политики с безработицы на инфляцию. Экономическая роль государства сократилась наряду со значительным уменьшением налогов и расходов, дерегулированием рынков и снижением роли профсоюзов на рынках труда. В течение следующих двух десятилетий правящие партии проводили неолиберальную политику, которая радикально изменила экономику западных стран.

Разумеется, переход от кейнсианской парадигмы к неолиберальной модели не был случайным. Одной из его движущих сил первоначально была небольшая группа ученых, организованных в общество Мон-Пелерин (по названию популярного курорта), основанное

в 1947 г. Ф. фон Хайеком, которое сформулировало основные положения всеобъемлющей и теоретически обоснованной критики послевоенной кейнсианской экономической политики.

К началу 1970-х гг. эта антиортодоксальная позиция ученых нашла поддержку у ряда экономистов и групп аналитических центров, исповедовавших неолиберальную экономическую идеологию, в которые вошли в 1940–1950-х гг. Американская ассоциация предприятий, Фонд экономического образования и Институт экономики Великобритании, а в 1970-х гг. — Институт Адама Смита (*Adam Smith Institute*), Фонд наследия (*Heritage Foundation*) и Институт Катона (*Cato Institute*).

Для экономистов, объединенных в эти центры, были характерны вера в несостоятельность государственного регулирования экономики и желание получения крупных финансовых пожертвований от крупных компаний и состоятельных частных лиц.

К концу 1970-х гг. идеи неолиберальных центров стали все чаще находить отражение в программах политических партий, создавая тем самым почву для их продвижения на практическом уровне.

Тем не менее, несмотря на занятие доминирующих позиций в экономических и политических построениях теории государства, неолиберализм не стал всеобъемлющим в академической сфере. Если в естественных науках сдвиг парадигмы Т. Куна означал полное принятие новой теории, то в социальных науках этого не происходило, поскольку в них никогда не отвергалась возможность достижения компромиссов между старыми и новыми взглядами.

Однако неолиберальная парадигма усиливала свои позиции на уровне практической экономики и политики ввиду того, что избранные неолиберально-ориентированные правительства могли обеспечивать переход к новой парадигме.

Изменения, внесенные в учебные программы экономических дисциплин в университетах, и принятие неолиберальных положений в экономической теории также оказали глубокое социокультурное воздействие на общество, закрепив идеи равенства экономических и политических свобод и незаменимости нерегулируемых рынков как единственного эффективного механизма распределения ресурсов. К концу 1980-х гг. даже пришедшие к власти левые правительства не изменили фундаментальные принципы неолиберальной парадигмы. Сдвиг в экономическом мышлении был более выраженным в США и Великобритании, чем в государствах континентальной Европы, где наибольшее

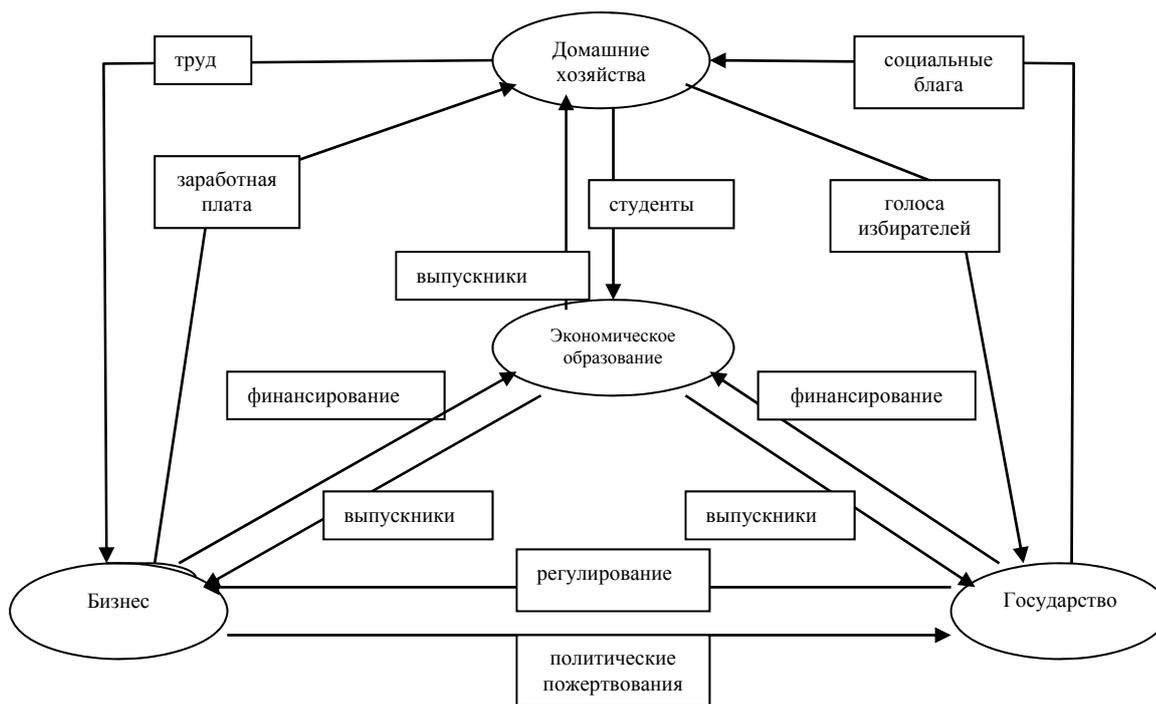


Рис. / Fig. Факторы, влияющие на формирование социально-экономической парадигмы / Factors influencing the formation of the socio-economic paradigm

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

влияние неолиберализм оказал на экономический курс избранного в 1982 г. правительства Г. Коля.

Важно признать, что неолиберальные правительства находили поддержку у крупного капитала. Ведь не случайно дерегулирование экономики, приватизация, снижение налогов и обеспечение гибкости рынков труда приносят пользу только большим корпорациям, крупным банкам и богатым людям. Их поддержка неолиберальной повестки проявляется как в обширной лоббистской деятельности, так и в пожертвованиях неолиберальной экосистеме. Например, Фонд экономических исследований «Атлас» обеспечивает в настоящее время международную поддержку и координацию около 400 аналитических центров в более чем 90 странах, причем многие из них в настоящее время работают над дискредитацией научного консенсуса по антропогенному изменению климата.

Как в других областях человеческой деятельности, формирование и утверждение социально-экономических парадигм зависят от выделяемых на их существование ресурсов. Как только консенсус достигнут, он, как правило, самоусиливается подобно сетевому эффекту. На рисунке представлено схематическое изображение взаимодействия основных факторов,

влияющих, на процесс формирования социально-экономической парадигмы.

Важнейшим фактором формирования социально-экономических парадигм является экономическое образование, которое оказывает гораздо большее влияние, чем это принято считать. Экономическое образование, выступающее фактором формирования социально-экономической парадигмы, реализуется через университеты, исследовательские центры и академические журналы, обеспечивая экономический консенсус в силу распространения ими новых экономических идей.

## СУЩНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ

Экономическая парадигма воплощает в себе набор тех идей, которые преподаются студентам с первого курса в качестве основных экономических знаний. Экономическая парадигма приобретает свое влияние благодаря тому, что выпускники вузов переносят полученные ими знания во все сферы общества, обеспечивая интеллектуальную основу для общественного мнения и государственной политики. Однако передовые идеи академических исследований имеют на самом деле гораздо меньшее значение,

чем сами выпускники, которые выступают в качестве векторов экономической парадигмы, хотя не всегда осознанная роль, которую они играют, поскольку они считают свое обучение необходимым для получения нужной им для трудоустройства квалификации.

Работодатели также оказывают значительное влияние на формирование экономического консенсуса благодаря финансированию ими университетов и отбору их выпускников. Например, факультеты не будут получать гранты и пожертвования, а выпускники этих факультетов не будут приниматься на работу, если будет установлено, что они придерживаются экономических взглядов, которые не отвечают интересам бизнеса. Правительство, которое реагирует на запросы избирателей, также предоставляет университетам значительное финансирование. Но если государственное финансирование сокращается, а частное финансирование увеличивается, растущий спрос бизнеса на то, чтобы университетские исследования и образование были «актуальными», усиливает коммерциализацию образования.

Исследовательские гранты, предоставляемые государством, также должны соответствовать интересам бизнеса, иначе у выпускников университетов могут возникать сложности с трудоустройством. Следовательно, государственная политика в области образования, сформулированная в рамках существующей социально-экономической парадигмы, зависит от интересов бизнеса. Даже так называемые независимые экономические аналитические центры, консультирующие правительство и бизнесом, не защищены от влияния экономической парадигмы, поскольку им также приходится работать в ее рамках [3, p. 67–82].

### В ПОИСКАХ НОВОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ

После глобального финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. стало очевидным, что ортодоксальные экономические идеи и политика больше не могут адекватно способствовать решению основных проблем, стоящих перед западными экономиками. Рецессия, поразившая западные экономики в условиях глобального кризиса, продемонстрировала несостоятельность неолиберального миропорядка. Однако неолиберальный консенсус остается хотя и в измененной форме доминирующим в общественном дискурсе и политике в большинстве развитых стран. Вопреки ожиданиям, он в значительной степени пережил глобальный финансово-экономический

кризис, а короткий период возврата к кейнсианской макроэкономической политике сразу после кризиса быстро сменился политикой жесткой экономии. Не имея других альтернатив, правительства западных стран первоначально вернулись к кейнсианскому налогово-бюджетному и денежно-кредитному стимулированию, чтобы справиться с рецессией, используя меры по передаче огромного общественного богатства на поддержку частной финансовой системы, которая уже доказала свои серьезные недостатки.

Парадоксально, но кейнсианское вмешательство было использовано для укрепления неоклассической парадигмы, в которой по-прежнему доминирует финансовализация. Предлагаемые реформы регулирования, такие как Базель III, по-прежнему основаны на той же парадигме, где принимаются те же самые ошибочные модели кредитного риска, а финансовая нестабильность считается экзогенной. Как заметил Дж. Стиглиц, «изменить парадигму непросто. Слишком многие вложили слишком много в неправильные модели. Подобно попыткам Птолемея сохранить геоцентричные взгляды на Вселенную, будут предприняты героические усилия по добавлению сложностей и уточнений в стандартную парадигму. Полученные модели будут улучшены, и политика, основанная на них, может работать лучше, но они также, вероятно, потерпят неудачу. Поэтому это может сделать только смена парадигмы» [4].

Отсутствие инноваций в экономической теории и практике в последнее десятилетие является свидетельством стойкости неолиберального консенсуса. Недовольство результатами неолиберальной глобализации привело к росту популистских политических партий, стремящихся направить недовольство населения против существующей неолиберальной парадигмы, давление на которую осуществлялось как справа, так и слева — от движения «Захвати Уолл-стрит» и создания в Испании левой партии «Подemos» до избрания Д. Трампа. Главными критиками неолиберализма на академическом уровне чаще всего выступали неокейнсианцы, институционалисты и марксисты. Так, неокейнсианцы акцентировали внимание на провалах в регулировании рынка на протяжении последних десятилетий и обосновывали необходимость возврата регулирования финансовой и корпоративной сферы. Институционалисты в духе концепций Т. Веблена и Дж. Гэлбрейта подчеркивали важность создающих рынки институтов, которые, по их мнению, образуются не спонтанно, а формируются государством. Поэтому выбор должен лежать не между

государственным регулированием или его отсутствием, а между институциональным устройством, действующим в интересах богатых, и тем, которое направлено на сокращение бедности и неравенства. Марксисты утверждали, что капиталистическая экономика переживает системный кризис и привела к расширению неравенства еще в больших масштабах, особенно в США, которые стали эпицентром глобального экономического кризиса.

За последние 30 лет в теоретической и практической экономике произошло много событий, которые бросали вызов неолиберальной ортодоксии.

Посткейнсианцы разработали новое понимание макроэкономики. Эволюционная экономика исследовала пути развития экономики с течением времени, в частности центральную роль инноваций. Ученые, выступающие за экономику сложности, рассматривающие ее не как систему, находящуюся в состоянии равновесия, а как единое целое в движении, непрерывно конструирующее себя заново, попытались понять, почему экономика функционирует не как система в равновесии, а как система в движении, строящая саму себя.

Институциональная и поведенческая экономики, изучающие эволюцию социальных институтов, таких как традиции, мораль, право, семья, общественные объединения, государство, и влияние социальных, когнитивных и эмоциональных факторов на поведение людей в сфере экономики, принятие экономических решений, выработали новые представления об экономическом поведении как организаций, так и отдельных лиц.

Экологическая экономика проанализирована с точки зрения фундаментальной зависимости экономических систем от биофизических процессов. Представители этих школ награждены Нобелевской премией, а некоторые из их идей получили широкое признание. Однако, несмотря на это, разработка экономической политики по-прежнему находится в руках людей, придерживающихся ортодоксальной неоклассической или неолиберальной точки зрения. Отчасти это является следствием политического господства неолиберализма. Но это также отражает институциональную инертность экономической профессии.

Самые престижные экономические журналы остаются в подавляющем большинстве ортодоксальными, в основном принимая статьи для печати в рамках господствующей традиции. Поэтому неортодоксальным экономистам трудно публиковаться в них и, следовательно, получать известность или продви-

жение по службе. Учебная программа по экономике в университетах по-прежнему очень традиционна, и студенты практически не знакомятся с альтернативными теориями.

Таким образом, экономическая профессия в значительной степени воспроизводит саму себя. Молодые экономисты, которые идут работать в бизнес и государственные структуры, в своем подавляющем большинстве придерживаются ортодоксальных неолиберальных идей. Отчасти это объясняется тем, что распространение новых экономических идей за последние десятилетия не привело к консолидации вокруг «новой парадигмы». Новые школы экономической мысли по-прежнему в значительной степени отделены друг от друга, существуют изолированно, без особого взаимного обогащения и почти без организационной координации. Несмотря на то, что в настоящее время заметно увеличилась обоснованная критика господствующей экономической теории, она не объединилась в какой-либо альтернативный консенсус. Не появилось ни одного ученого такого масштаба, как Кейнс, Хайек или Фридман, который мог бы сформулировать последовательный альтернативный подход к пониманию экономики и выработке экономической политики. Но в то же время спрос на такой подход стал гораздо более востребованным. Например, ведущие международные экономические организации стали все более критически относиться к основным политическим предписаниям.

По-разному Всемирный банк, ОЭСР, МВФ и Всемирный экономический форум в последние годы формулируют новые модели «инклюзивного и устойчивого» экономического роста и определяют новые способы измерения экономического успеха.

Если экономические потрясения и кризисы последнего десятилетия являются предвестниками сдвига в социально-экономической парадигме, то ясно, что мы находимся только на самых ранних стадиях этого сдвига. В большинстве стран экономическая политика еще не претерпела каких-либо существенных изменений и не достигнуто консенсуса относительно того, какая политика должна заменить ее. Тем не менее появились некоторые признаки наметившегося перехода к новой парадигме на нескольких уровнях.

*Во-первых*, можно говорить об изменении направленности общественного и научного дискурса как среди ученых, так и в международных учреждениях и аналитических центрах. Современная экономика более плюралистична, чем двадцать лет назад. В последние годы Нобелевская премия в области экономических

наук часто присуждается ученым, работающим вне неолиберальной ортодоксии. В англоязычном мире многие из самых известных экономистов, вносящих вклад в общественные дебаты, такие как Д. Родрик [5] и М. Маццукато [6], являются критиками неолиберальной теории и экономической политики. Однако это гораздо менее очевидно в других странах, особенно в Германии, хотя даже здесь заметен значительный сдвиг в сторону менее ортодоксальных взглядов [7, р. 9–27]. Несмотря на это, никакой всеобъемлющей альтернативной парадигмы до сих пор не появилось. Хотя сегодня многие известные западные экономисты разделяют критику неолиберальной ортодоксии, до настоящего времени было предпринято слишком мало усилий для формирования общей альтернативной точки зрения, которая могла бы связать воедино элементы нового плюрализма. Отчасти это вызвано тем, что имеются существенные различия в подходах различных экономических школ.

Во-вторых, растет интерес к значительному изменению подхода к политике, проводимой различными международными экономическими институтами. Три основных международных лидера в области экономической мысли и практики: ОЭСР, Всемирный банк и Всемирный экономический форум, G7 — поддерживают нарратив «устойчивого, инклюзивного роста», основанного на признании того, что неолиберальная модель породила как растущее неравенство, так и стала причиной экологического ущерба. В настоящее время невозможно утверждать, что консенсус вышел за рамки признания неудач доминирующей модели и согласия по набору более широких целей экономической политики, но попытки решения накопившихся проблем в свете глобальных вызовов современного мира, таких как бедность, изменение климата, социально-экономическое неравенство, замедление экономического роста, предпринимаются на уровне различных международных экономических институтов. Одним из документов, посвященных вопросам устойчивого развития, является инициатива ОЭСР «Новые подходы к экономическим вызовам» (*New Approaches to Economic Challenges, NAEC*), представляющая собой сборник мнений экспертов ОЭСР относительно того, как эти инициативы могут быть применены для достижения принципов устойчивого развития в свете глобальных вызовов современного мира<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> OECD. *New Approaches to Economic Challenges*. URL: <https://www.oecd.org/naec/policy-trade-offs-and-complementarities.htm>.

Одним из документов, представляющих особой интерес в свете формирования новой социально-экономической парадигмы, является коммюнике, принятое по результатам саммита G7, состоявшегося в Корнуолле в Англии с 11 по 17 июня 2021 г. Именно с этим документом связывают установление так называемого Корнуоллского консенсуса относительно перспектив развития мировой экономики, который может заменить собой Вашингтонский консенсус<sup>4</sup>. По мнению М. Маццукато, «если Вашингтонский консенсус минимизировал роль государства в экономике и продвигал агрессивную, «свободную рыночную» повестку дерегулирования, приватизации и либерализации торговли, то Корнуоллский консенсус... перевернет эти императивы. Оживив экономическую роль государства, это позволило бы нам преследовать социальные цели, укреплять международную солидарность и реформировать глобальное управление в интересах общего блага» [8].

В докладе «Глобальная экономическая устойчивость», подготовленном в преддверии саммита Группой семи по экономической устойчивости, содержатся рекомендации для лидеров «Большой семерки» по переосмыслению отношений между государственным и частным секторами в целях создания устойчивой, справедливой и устойчивой экономики. В документе подчеркивается, что инвестиции, стандарты и реформы управления будут иметь решающее значение для преодоления будущих потрясений, таких как пандемии и хронические основные риски экономической системы. Такие реформы в сфере управления должны быть направлены на устранение основных категорий рисков для экономической устойчивости: экологических и медицинских, а также геополитических и социально-экономических<sup>5</sup>. Поскольку, по мнению авторов, «ориентированные на рынок предпосылки Вашингтонского консенсуса<sup>6</sup>

<sup>4</sup> G7 United Kingdom 2021. *Carbis Bay G7 Summit Communiqué*. URL: <https://www.g7uk.org/wp-content/uploads/2021/06/Carbis-Bay-G7-Summit-Communique-PDF-430KB-25-pages-3.pdf>.

<sup>5</sup> G7 United Kingdom 2021. *Global Economic Resilience: Building Forward Better*. P. 7. URL: <https://www.g7uk.org/wp-content/uploads/2021/06/Carbis-Bay-G7-Summit-Communique-PDF-430KB-25-pages-3.pdf>

<sup>6</sup> Вашингтонский консенсус — пакет реформ, предложенный в 1989 г. экономистом Д. Уильямсоном для переходных экономик, представляющий собой набор требований к экономической политике стран — получателей кредитов МВФ и МБПП, предъявляемых этими организациями. К числу таких требований относятся либерализация рынков и цен, инфляция менее 40% в год, ограничение государственно-

ограничивают экономическую политику, подрывая потенциал правительств в сотрудничестве с частным сектором для формирования экономики ... G7 должна привести к достижению нового консенсуса, который ставит во главу угла устойчивый и инклюзивный экономический рост, делает мир более стойким к экологическим, медицинским, социально-экономическим и геополитическим рискам и восстанавливает общественное доверие к основанной на правилах, свободной, справедливой и открытой глобальной экономической системе»<sup>7</sup>.

Наиболее важные рекомендации доклада, имеющие отношение к формированию нового Корнуоллского консенсуса, касаются таких тем, как изменение климата, трудовые стандарты, цепочки поставок и уязвимость рынков, цифровое управление и экономическое восстановление после пандемии. Большая часть опубликованной повестки дня саммита G7 согласуется с Корнуоллским консенсусом и Рекомендациями по стратегической политике, в частности по здравоохранению и климату, сделанными Группой семи по экономической устойчивости. Однако вопрос, насколько они будут учтены при проведении экономической политики лидерами «Семерки» в своих странах, остается открытым.

Параллели между нынешними экономическими условиями и обстоятельствами начала второй половины XIX в. очевидны. Доказательством тому, что изменения назрели, является динамика движения в направлении формирования новой социально-экономической парадигмы в академической среде, экономических институтах и гражданском обществе. Современный мир изменился, и обретен иной баланс между силами, которые выигрывают от статус-кво, и теми, кто получает преимущество от перемен. Однако полный отказ от старой парадигмы и принятие новой парадигмы возможны в случае согласованного взаимодействия усилий на различных уровнях. Это разработка новых идей, их распространение и легитимация в интеллектуальном дискурсе и учебных программах; поддержка этих идей на политическом уровне; разработка и осуществление государственной политики в бизнесе и государственных учреждениях, чтобы сделать эти изменения повсеместными.

го кредитования экономики и субсидирования экспорта, приватизация, либерализация внешней торговли, принятие мер по снижению дефицита государственного бюджета, а также торгового и платежного балансов.

<sup>7</sup> Там же. Р. 16.

## ПЕКИНСКИЙ КОНСЕНСУС КАК НОВАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА?

Глобальный экономический кризис привел к попытке переосмысления неолиберальной экономической парадигмы, связанной с Вашингтонским консенсусом. Это возродило интерес к успешным стратегиям экономического роста в других странах, прежде всего в Китае. Китайский опыт является примером экономического успеха развивающейся страны среди других развивающихся государств мира. Добившись значительного прогресса в экономическом развитии и имея средние темпы экономического роста в 10%, Китай стал страной с доходом на душу населения выше среднего, что позволило ему вывести из нищеты более 500 млн человек за последние три десятилетия. Феноменальный экономический рост Китая как результат экономических преобразований на фоне разочаровывающих показателей многих стран развивающегося мира делают его модель развития достаточно привлекательной. В 2004 г. британский аналитический центр *Foreign Policy Centre* опубликовал статью под названием «Пекинский консенсус», автор которой (Джошуа Купер Рамо) использовал термин «Пекинский консенсус» для обозначения модели развития Китая как примера для экономического развития других стран. В основе концептуализации Пекинского консенсуса, который, как утверждал Рамо, заменил широко дискредитированный Вашингтонский консенсус, лежат три составляющих:

- развитие, основанное на инновациях как движущей силы экономического прогресса;
- приоритет устойчивости и равенства. Здесь главным является то, что экономический успех измеряется не ростом ВВП на душу населения, а его устойчивостью и уровнем равенства, необходимыми для повышения качества жизни населения;
- самоопределение в международных отношениях, необходимое для противостояния державам-гегемонам и обеспечения независимости от внешнего давления [9, р. 7–13].

Исходя их успешного опыта экономического развития Китая за последние три десятилетия продвигается идея альтернативы политическому инструментарию, предлагаемому развивающимся странам Международным валютным фондом и Всемирным банком, в противовес неолиберальному Вашингтонскому консенсусу. Важнейшими элементами Пекинского консенсуса являются финансовая поддержка государ-

ственного сектора, ограничения на развитие частного сектора и жесткий политический контроль, которые составляют основу развития Китая. Таким образом, в отличие от десяти политических рекомендаций Вашингтонского консенсуса, главная особенность Пекинского консенсуса заключается в том, что он не дает окончательные конкретные рекомендации для практического использования. На основании этой особенности Пекинского консенсуса Рамо делает вывод, что «ключевым компонентом китайской модели является ее идеологическая и оперативная ловкость. Китай не потрудился следовать каким-либо установленным экономическим и политическим предписаниям, но смело и новаторски экспериментировал. Эклектичный подход, используемый Китаем, включает множество институциональных форм. Если государственная собственность способствует росту, зачем ее приватизировать? Если однопартийная система творит чудеса в обеспечении роста ВВП, зачем ее демократизировать? Если государственный финансовый контроль эффективен в мобилизации ресурсов, зачем проводить либерализацию?» [10, р. 3] Таким образом, можно утверждать, что преимущество Пекинского консенсуса заключается в его нетрадиционном подходе к экономическому развитию, который бросает вызов традиционной неоллиберальной институциональной политике, изложенной в Вашингтонском консенсусе.

Поскольку западная модель пытается навязать универсальное для всех решение для различных структур, систем и потребностей, становится проблематичным ее применение, когда им подражают развивающиеся и слаборазвитые экономики. Например, латиноамериканский экономический кризис был результатом подражания модели свободного рыночного капитализма Вашингтонского консенсуса, а не принятия путей развития, которые конкретно соответствовали латиноамериканским условиям.

Однако если в интерпретации Вашингтонского консенсуса были двусмысленности, то в отношении компонентов Пекинского консенсуса была еще большая степень неточности. На всеобъемлющем уровне Пекинский консенсус использовался для описания ситуации, в которой страны с формирующейся рыночной экономикой и развивающиеся государства стремились имитировать экономическую политику, проводимую в Китае. На этом уровне Пекинский консенсус охватывает весь спектр экономической политики и поэтому является всеобъемлющим. В более узком смысле Пекинский консенсус используется для описания стратегии развития, которая строится

вокруг постепенного перехода к либерализации рынка. В данном контексте это больше относится к «процессу», чем к конкретной комбинации стратегий и убеждению, что постепенный подход к экономическим реформам, принятый в Китае, превосходит подход к «шоковой терапии», которому следовали в других странах с переходной экономикой.

Таким образом, оба консенсуса — Вашингтонский и Пекинский — обеспечивают различные пути развития. В отличие от Вашингтонского консенсуса, который содержит кодифицированные политические рекомендации из десяти пунктов, в Пекинском консенсусе отсутствуют кодифицированные политические рамки или руководящие принципы. В отличие от моделей развития, которые предоставляют в распоряжение политиков набор политических предписаний (например, Вашингтонский консенсус) или фундаменталистскую приверженность определенной экономической традиции (например, неоллиберализм, марксизм), философская интенциональность Пекинского консенсуса отражена в известных словах Дэн Сяопина: «Мне все равно, белая это кошка или черная кошка... Это хорошая кошка, пока она ловит мышей». Иными словами, Пекинский консенсус, по сути, признает, что каждый сценарий развития имеет потенциальный набор проблем, которые могут потребовать уникальных и/или экспериментальных решений исходя из текущей политической, социальной и экономической обстановки.

Именно эта двусмысленность ставит под сомнение претензии Пекинского консенсуса на альтернативную модель развития, которая к тому же содержит негативные аспекты, в частности рост экономического неравенства. Это позволило некоторым авторам даже заявить о завершении Пекинского консенсуса, поскольку политика свободного рынка, проводимая в Китае, привела к увеличению неравенства в доходах и самому большому разрыву между городом и деревней в мире. Этот асимметричный экономический рост медленно ведет Китай в опасную ловушку среднего дохода, с которой столкнулись другие развивающиеся страны [11]. Именно эти пробелы делают Пекинский консенсус сомнительным с точки зрения того, чтобы служить альтернативной моделью развития для развивающихся стран.

Оценка применимости Пекинской модели к внешнему миру в качестве альтернативы может делаться с двух сторон. *Во-первых*, Пекинский консенсус следует рассматривать как ограниченный уникальный опыт Китая (идея социализма, самое большое в мире

население, сохранение старых конфуцианских традиций и единой национальной идентичности). Во-вторых, он рассматривается как удобная отправная точка для определения способа развития, который не зависит от принятой западной модели, тем самым способствуя усилению голоса развивающихся стран в глобальных делах. В отношении этого альтернативного аспекта Пекинский консенсус является не консенсусом в том же смысле, что Вашингтонский консенсус. Он, по словам Дж. Уильямсона, автора Вашингтонского консенсуса, просто является восприятием теми, кто находится за пределами Китая, того, что делает Китай [12]. Это скорее всего новое представление глобального порядка, которое призвано быть альтернативой нынешней доминирующей неолиберальной идеологии [13, p. 342].

## ВЫВОДЫ

Социально-экономические парадигмы оказывают влияние на академический и общественный дискурс, а также на национальные и международные директивные институты. За последние сто лет западная политическая экономия пережила два периода перехода от одной социально-экономической парадигмы к другой.

Первый период был связан с переходом от парадигмы *laissez-faire* к послевоенному консенсусу и охватывал период от начала Великой депрессии в 1929 г. до создания международных Бреттон-Вудских учреждений после Второй мировой войны. Это привело к 40-летнему периоду господства экономических и политических подходов, основанных на принципах кейнсианской экономической школы, обычно описываемых как «послевоенный консенсус».

Второй период был связан с переходом от послевоенного консенсуса к неолиберализму. Переход к нему продолжался начиная с валютных и нефтяных шоков 1960-х и 1970-х гг. вплоть до начала экономической политики свободного рынка в 1980-х гг. Этот переход привел к формированию неолиберальной парадигмы, существующей по сей день.

Формирование и утверждение социально-экономических парадигм зависит от выделяемых на

ее существование ресурсов. Как только консенсус достигнут, он, как правило, самоусливается подобно сетевому эффекту. Важнейшим фактором формирования социально-экономических парадигм является фактор экономического образования, которое оказывает гораздо большее влияние, чем это принято предполагать. Экономическое образование как фактор формирования социально-экономической парадигмы осуществляется университетами, исследовательскими центрами и академическими журналами.

После глобального финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. стало очевидным, что ортодоксальные экономические идеи и политика больше не могут находить адекватные решения основных проблем, стоящие перед западными экономиками. Рецессия, поразившая западные экономики в условиях глобального финансового кризиса, показала несостоятельность неолиберального миропорядка. Однако, несмотря на это, неолиберальный консенсус остается хотя и в измененной форме доминирующим в общественном дискурсе и политике в большинстве развитых стран. Свидетельством стойкости неолиберального консенсуса является также отсутствие инноваций в экономической теории и практике в последнее десятилетие.

Параллели между нынешними экономическими условиями и условиями начала второй половины XIX в. очевидны. Доказательством тому, что изменения незрели, является динамика движения в направлении формирования новой социально-экономической парадигмы в академической среде, экономических институтах и гражданском обществе. История не повторяется, как якобы сказал Марк Твен, но она часто рифмуется. Конечно, нет никакой гарантии, что в ближайшие годы мы не увидим смену парадигмы в экономической мысли и политике. Но доказательства того, что требуются серьезные реформы, убедительны, а в экономической теории, в экономических институтах и в гражданском обществе явно наблюдается тенденция в этом направлении.

Для тех, кто приветствовал бы перемены, настоящий момент предлагает как возможности, так и проблемы.

## БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена на основе научно-исследовательской работы, выполненной в рамках государственного задания 2022 г.

## ACKNOWLEDGEMENTS

The article was prepared on the basis of research work carried out within the framework of the state task 2022.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Кун Т. Структура научных революций. М.: Прогресс; 1977. 300 с.  
Kun T. The structure of scientific revolutions. Moscow: Progress; 1977. 300 p. (In Russ.).
2. Лакатос И. Философия и методология научно-исследовательских программ. Избранные произведения по философии и методологии науки. М.: Академический проект; 2008. 475 с.  
Lakatos I. Philosophy and methodology of scientific research programs // Selected works on philosophy and methodology of science. Moscow: Academic Project; 2008. 475 p. (In Russ.).
3. Sy W. Endogenous crisis and the economic paradigm. *Real-world economics review*. 2012. Issue no. 59.
4. Stiglitz, J. Needed: a new economic paradigm. *Financial Times*, August 19, 2010. URL: <https://www.ft.com/content/d5108f90-abc2-11df-9f02-00144feabdc0>.
5. Родрик Д. Парадокс глобализации. Демократия и будущее мировой экономики. М.: Изд-во Института Гайдара; 2014. 576 с.  
Rodrik D. The paradox of globalization. Democracy and the future of the world economy. Moscow: Publishing House of the Gaidar Institute; 2014. 576 p. (In Russ.).
6. Jacobs M., Mazzucato M. Rethinking capitalism: economics and policy for sustainable and inclusive growth rethinking capitalism. Wiley Blackwell. 2017.
7. Fricke T. Altes Einheitsdenken oder neue Vielfalt? Eine systematische Auswertung der großen Umfragen unter Deutschlands Wirtschaftswissenschaftler\_innen, FGW Studie Neues ökonomisches Denken 03. 2017.
8. Mazzucato M. A new global economic consensus. *Social Europe*. 14 October 2021. URL: <https://socialeurope.eu/a-new-global-economic-consensus>
9. Ramo J. C. The Beijing Consensus. The Foreign Policy Centre. London; 2004.
10. Yasheng H, Rethinking the Beijing Consensus. *Asia Policy*. 2011;(11).
11. Yang Y. The End of the Beijing Consensus: Can China's Model Authoritarian Growth Survive? *Foreign Affairs*. 2010. URL: <https://www.foreignaffairs.com/articles/china/2010-02-02/end-beijing-consensus>.
12. Williamson J. IIE's Williamson: There is no 'Beijing Consensus'. 2010. *International Political Economy Zone*. 2010. URL: <http://ipezone.blogspot.com/2010/11>.
13. Jash A. De-coding the 'Beijing Consensus': Is it an Alternative Growth Model? *Yonsei Journal of International Studies*. 2015.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Владислав Владимирович Антропов** — доктор экономических наук, профессор департамента мировых финансов, Финансовый университет, Москва, Россия; профессор кафедры экономической теории, РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

**Vladislav V. Andropov** — Dr. Sci. (Econ.), Prof. of Department of World Finance, Financial University, Moscow, Russia; Prof. of the Department of Economic Theory, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (NRU), Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-2991-2877>  
antropovvl@yandex.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: the author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 01.09.2022; принята к публикации 15.11.2022.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 01.09.2022; accepted for publication 15.11.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-45-54  
УДК 331.2(045)  
JEL J24, M12, O15

## Человеческий капитал организации как драйвер совершенствования проектного управления

С.А. Полевой

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – компетенции человеческого капитала. *Цель работы* – определение зависимости успешного управления проектами от уровня человеческого капитала организации. Установлено, что успешная работа организации зависит не только от вложенного в нее капитала, но и от выбранной стратегии развития, одними из условий успешной реализации которой являются проектное управление и наличие работников, обладающих соответствующими компетенциями. В статье рассмотрены результаты исследования, проведенного Национальной ассоциацией управления проектами «СОВНЕТ» по выделению наиболее важных ключевых показателей руководителей проектов, касающихся компетенции «Люди». Установлено, что руководитель должен демонстрировать открытость и ответственность во взаимодействии с людьми, от которых зависит величина человеческого потенциала организации. По результатам опроса руководителей и сотрудников организаций малого и среднего бизнеса на предмет определения уровня открытости коммуникаций в организациях и качества, и комфортности взаимодействия их сотрудников выявлена связь между ними и человеческим капиталом организации. Установлен тренд, который показывает корреляцию обратной зависимости слабого уровня ответственности и открытости от развития человеческого капитала организации. Прослежена зависимость открытости и ответственности в вопросах взаимодействия с людьми от уровня и качества развития человеческого капитала организации. *Сделаны выводы* о коррелирующей прямой зависимости роста уровня ответственности и открытости работников организации от увеличения уровня развития ее человеческого капитала, а также необходимости и возможности повышения качества управления проектами благодаря росту и развитию человеческого капитала организации.

**Ключевые слова:** проектный менеджер; человеческий капитал; управление проектами; открытость и ответственность во взаимодействии с людьми

**Для цитирования:** Полевой С.А. Человеческий капитал организации как драйвер совершенствования проектного управления. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):45-54. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-45-54

ORIGINAL PAPER

## Human Capital of an Organization as a Driver of Improving Project Management

S.A. Polevoy

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subject of the study* is the human capital of an organization in the form of the competencies of its individual representatives. *The purpose of the work* is to determine the dependence of successful project management on the level of human capital development of the organization and its individual representatives. It is established that the successful work of an organization depends not only on its capital, but also on the development strategy and methods of its implementation. One of the main methods of implementing an organization's strategy is project management, for the qualitative implementation of which it is necessary to have employees with appropriate competencies.

The article discusses the results of a study conducted by the national Association of project Management "SOVNET" to identify the most important key indicators for the elements of the competence "PEOPLE". It is established that the manager must demonstrate openness and responsibility in interacting with people on whom the magnitude of the human potential of the organization depends. According to the results of a survey of managers and employees of small and medium-sized businesses to determine the level of openness of communications in organizations and the quality and comfort of interaction of their employees, the relationship between them and the human capital of the organization

© Полевой С.А., 2022

was revealed. A trend has been established that shows the correlation of the inverse dependence of a weak level of responsibility and openness on the development of the organization's human capital. The dependence of openness and responsibility in matters of interaction with people on the level and quality of human capital development of the organization is traced. *Conclusions are drawn* about the correlating direct dependence of the growth of the level of responsibility and openness on the increase in the level of development of the human capital of the organization, as well as the need and possibility of improving the quality of project management due to the growth and development of the human capital of the organization.

**Keywords:** project manager; human capital; project management; openness and responsibility in interaction with people

**For citation:** Polevoy S.A. Human capital of an organization as a driver of improving project management. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):45-54. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-45-54

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из показателей, характеризующих устойчивость организации по отношению к вызовам современного мира, является человеческий капитал. В широком смысле под ним понимается совокупность знаний, умений и навыков, необходимая для удовлетворения потребностей как работника в отдельности, так и организации в целом. При этом величина человеческого капитала зависит от вложенного в него труда, его производительности и качества. Исследование содержания данного термина, введенного в научный оборот в 1958 г. американским экономистом Д. Минсером, было продолжено в 1960-е гг. Т. Шульцем и Г. Беккером, которые обосновали важность эффективных вложений в человеческий капитал и сформулировали экономический подход к нему.

В настоящее время человеческий капитал выступает главным фактором формирования современной экономики знаний. Подсчитано, что если в развитых странах мира в 1990-е гг. вкладывалось почти 70% всех средств в человеческий капитал, то в физический капитал — немногим более 30%. Причем основную долю инвестиций в человеческий капитал в передовых странах мира осуществляло государство, что стало одной из его важнейших функций в части государственного регулирования экономики.

Однако для успешной работы организации одного человеческого капитала недостаточно. Дополнительно требуется выполнение специально разработанной для нее стратегии развития посредством реализации ее методов, одним из которых выступает проектное управление, являющееся в настоящее время признанным инструментом достижения стратегических целей. При этом успех проекта зависит от качеств их руководителя, компетенции которого включают такие элементы, как уровень образованности, опыт работы, «жесткие» и «мягкие» навыки и умения.

Возникает вопрос: какие качества необходимы руководителю проекта для успешной работы, какие

из них на сегодняшний день являются наиболее актуальными?

В рамках деятельности Национальной ассоциации управления проектами «СОВНЕТ», а именно ее подразделения «Сообщество практиков проектного управления» под руководством А. О. Калтыкова, было проведено исследование по установлению влияния «мягких» навыков на работу руководителя проекта (далее — СППУ) под названием «Люди», доказавшее, что 85% успеха руководителю проекта приносят *Soft skills*, т.е. «мягкие» навыки — критическое мышление, цифровая грамотность, умение организовывать командную работу, креативность, способность учиться и адаптироваться к изменениям и т.д. Таким образом, в настоящее время в организациях различных форм собственности одними из основных драйверов являются человеческий капитал и управление проектами.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании вышеизложенного можно выдвинуть предположение, что развитие человеческих качеств в организации является залогом успеха в управлении проектами, что побуждает исследователей оценивать инструменты, способствующие улучшению данного процесса с точки зрения возможности их применения.

Казалось бы, очевидно: чем качественнее налажено управление проектами, тем выше эффективность реализации стратегических целей и, следовательно, при правильной их постановке деятельность организации будет более плодотворной.

В свою очередь управление проектом основано на интеграции усилий членов его команды для успешной реализации поставленных задач. Иными словами, от того, насколько высок потенциал работников, развиты их компетенции, обеспечены взаимодействие и общение членов коллектива, зависит успех проекта и, как следствие, организации в целом.

В данном случае компетенции работников организации по управлению проектами можем определить как способность индивидуумов выполнять задачи при условии обладания соответствующими знаниями, умениями и опытом в виде профессиональных навыков.

Данное утверждение положено в основу гипотезы исследования, которая может быть сформулирована как зависимость успешности проектного управления в организации от уровня развития ее человеческого капитала.

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Несмотря на относительную молодость проектного управления как отдельной отрасли человеческого знания в настоящее время сформировался достаточно большой пул практиков и ученых, которые рассматривают вопросы проектного управления, отслеживают тенденции и направления его развития. Данные специалисты проводят исследования в рамках проектных ассоциаций и сообществ. Среди них можно выделить авторитетный американский институт *Project Management Institute (PMI)*, который давно перерос национальные рамки и стал одним из лидеров проектного управления в мире. Другим крупным сообществом является Международная ассоциация управления проектами *International Project Management Association, (IPMA)*, интересы которого в Российской Федерации представляет Национальная ассоциация управления проектами «СОВНЕТ», которая ставит своей задачей содействие развитию компетенций в управлении проектами среди специалистов, проектных команд и организаций во всех областях созидательной деятельности.

В Российской Федерации лидирующую роль площадки исследований и обсуждений играет Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. В рамках конкурса «Проектный Олимп» проходят вебинары и научно-практические конференции.

Основной тенденцией проектного управления является признание того факта, что проекты реализуются в настоящее время по технологиям гибридного управления. При этом из результатов проектного управления следует, что успех приходит к тем организациям, отходящим от привычных шаблонов и в зависимости от ситуации применяющим те или иные методы управления проектами.

Второй тенденцией является расширение роли «мягких» навыков в управлении проектами. Утверждается, что только учет интересов всех членов команды

проекта может обеспечивать существенное повышение эффективности деятельности организации.

Третья тенденция — развитие и переформатирование деятельности проектных офисов, поддерживающих функционирование систем управления проектами в организациях, в рамках создания и совершенствования систем управления проектами, в том числе инфраструктуры для обеспечения качественного управления проектами.

Четвертой тенденцией является увеличение под влиянием внешней среды скорости изменений во внутренней системе, благодаря чему происходит сокращение жизненных циклов, воздействуя на процессы принятия решений, предъявление более высоких требований к качеству и скорости их разработки, что в свою очередь может быть реализовано грамотным и компетентным персоналом.

Таким образом развитие «мягких» навыков, т.е. факторов, непосредственно связанных с человеческим капиталом, является одним из условий успешной реализации проектов в настоящее время. По мнению ряда авторов, [1–4], в условиях постоянно меняющейся реальности и ускорившейся трансформации экономики на первый план выходит человек, его компетенции для создания новых продуктов и моделей деятельности, развития прорывных проектов. Люди, которые не способны продвигать инновационные идеи, доводить их до положительного результата, не могут оставаться руководителями в государственном и коммерческом секторах экономики. Эксперты уверены в том, что в настоящее время возникла острая необходимость в создании «движения лидеров-трансформаторов», особенно по реализации прорывных проектов. Руководители нового типа могут не только генерировать плодотворные идеи, но и претворять их в жизнь.

## КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОЕКТА И ВЛИЯНИЕ НА НИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Согласно требованиям международного стандарта Международной ассоциации управления проектами *IPMA Individual Competence Baseline*, описывающего международные требования к компетентности специалистов по управлению проектами, к компетентности профессионалов по управлению проектами, программами и портфелями в разделе 4.4 «Люди» относятся личные качества и навыки межличностного взаимодействия профессионалов, которые включают десять элементов компетенции:

- 1) Самоосознанность, т.е. умение объективно относиться к себе и собственной жизни, и самоорганизация;
- 2) личностная целостность и надежность;
- 3) межличностные коммуникации;
- 4) отношения и вовлечение;
- 5) лидерство;
- 6) организация командной работы;
- 7) конфликты и кризисы;
- 8) творческий подход;
- 9) переговоры;
- 10) ориентированность на результат.

Все вышеприведенные элементы компетентности относятся к человеческому капиталу. Для каждого из них определены ключевые показатели уровня знаний, умений и навыков, которыми должен обладать владеющим им специалист.

Рассмотрим результаты исследования СППУ по выделению основных показателей человеческого капитала, на основании которых можно судить об успешности руководителя проекта в том или ином элементе компетентности в рамках раздела «Люди» международного стандарта *IPMA*.

Для элемента компетентности «самоосознанность и самоорганизация» важнейшими показателями являются уверенность в себе, осознание своих сильных и слабых сторон. При оценке качеств работника в части этого элемента компетенции особое внимание должно уделяться его поведению в стрессовых ситуациях ввиду того, что в условиях неопределенности человек находится в состоянии повышенного напряжения, влияющего на поведение и качество работы проектного менеджера [5, 6], снятие нервного перенапряжения которого зависит как от его личных компетенций, так и отношения персонала организации к разрешению стрессовых ситуаций [7].

Для элемента компетентности «личностная целостность и надежность» ключевым показателем служит способность человека отвечать за принятые решения и совершенные действия [8, 9]. На наш взгляд, навык нести ответственность за последствия принятия управленческих решений является наиболее важным качеством управленца — руководителя проекта [10].

Важнейшим элементом компетенции, по нашему мнению, выступают «межличностные деловые коммуникации», где ключевыми показателями являются поддержка и поощрение открытых коммуникаций, способность предоставлять понятную и структурированную информацию и умение налаживать обратную связь. Управленец должен отвечать основному

предъявляемому к нему критерию, выражаемому в способности создания в коллективе атмосферы открытости и самоуважения. Влияние межличностных коммуникаций на успех проекта трудно переоценить. Количество людей, вынужденных поменять место работы вследствие отсутствия открытости между членами коллектива и самоуважения составляет не менее 20% опрошенных [11]. Данное исследование еще раз подтверждает, что создание благоприятной атмосферы в команде проекта является обязательным для достижения успеха, который на 80% зависит от способностей работников и на 20% — от обстановки и корпоративного духа в организации.

В части элемента компетентности «отношения и вовлечение» важнейшим ключевым показателем является способность делиться с другими людьми своим видением сложившейся обстановки, чтобы их заинтересовать и вовлечь в проект. Основным путем, по которому рекомендуется идти в данном процессе, является вовлечение работников в процессы планирования и принятия решений. Ситуация, при которой человек вовлечен в процесс деятельности коллектива, а не только по необходимости исполняет свои прямые функциональные обязанности, позволяет создавать совершенно иной настрой в работе команды проекта, улучшать отношение к решаемой задаче и существенно повышать качество работы.

Для элемента компетентности «лидерство» ключевым показателем является способность брать на себя ответственность и демонстрировать заинтересованность в результате проекта. Причем это должно делаться не только на словах, но демонстрироваться отношением к проекту всем своим поведением. Данный показатель, по мнению ученых СППУ, является наиважнейшим. В контексте управления проектами простое понимание необходимости лидерства кажется интуитивно понятным. За ним должна следовать способность управления динамикой взаимодействий людей, процессами и системами в экосистеме проекта. По мнению У.Д. Реддина, ввиду индивидуальности каждого проекта лидерство в нем заключается в способности к адаптации к ситуации. Ситуационная чувствительность является одной из черт современного руководителя, так же как понимание потребности (например, качества, количества, уровня вовлеченности, дальновидности и т.д.) в лидерстве в той или иной ситуации.

Реализация элемента компетентности «организация командной работы» невозможна без умения руководителя делегировать членам своей команды

ответственность за выполнение поставленных задач. Поэтому наиболее важным в данной компетенции является способность руководителя выстраивать систему делегирования полномочий членам команды проекта и поддерживать ее в рабочем состоянии, что означает не только перекалывание неприятных заданий на плечи других, но и предоставление подчиненным права принимать решения и действовать от имени руководителя.

Важность эффективного управления командой проекта в условиях конфликтов интересов и кризисов очевидна, что отмечено в работе [12]. Поскольку конфликты неизбежны, если исходить из самой природы человеческой природы, основная способность руководителя проекта должна заключаться в применении подходящих для данной конкретной ситуации методов для разрешения конфликтов внутри команды проекта, поиска путей уменьшения их последствий. При этом, по нашему мнению, в настоящее время важна не только способность успешно разрешать конфликты, но и умение генерации управляемого конфликта, результаты которого могут принести пользу как проектному менеджеру, так и всему проекту. Исследования, проведенные путем опроса руководителей средних и малых проектов, показывают, что не менее 80% руководителей проектов демонстрируют готовность уверенно решать проблему конфликта в коллективе, и только менее 10% из опрошенных респондентов способны планировать и провоцировать конфликт, чтобы его разрешение приносило пользу команде.

В настоящее время много говорится об умении творчески подходить к решению управленческих задач. Изучению данного качества личности посвящены работы [13, 14], где сделан вывод о высокой конкурентоспособности руководителей проектов, обладающих данной компетенцией, и о значительном вкладе ее составляющей в успех реализации проекта. В исследовании СППУ ключевым показателем конкурентоспособности руководителя проекта предлагается считать его способность содействовать продвижению творческих подходов к поиску нестандартных решений. На наш взгляд, именно способность посмотреть на проблему с разных сторон помогает руководителю проекта успешно выполнять доверенную ему работу и предоставляет возможность находить решения и выходы из самых сложных ситуаций.

Работа руководителя проекта — это ведение постоянных коммуникаций, касающихся как общения «внутри» команды, так и представления проекта руководству, реакция которого не всегда однозначна

и положительна. В первую очередь это переговоры с заказчиком, куратором проекта, руководителями функциональных подразделений материнской организации, членами команды проекта, подрядчиками. Способность достигать соглашения с вышеуказанными лицами, не отклоняясь от поставленных целей, при тщательном документировании хода переговоров является достаточно значимым показателем конкурентоспособности руководителя проекта.

Для элемента компетенции «ориентированность на результат» важнейшим показателем является способность руководителя проекта балансировать между потребностями проекта и доступными ему средствами с целью оптимизации результатов работы и достижения общего успеха. Руководитель проекта должен искать решение того, как оптимизировать рабочие процессы в своем проекте, выполнять с более низкой стоимостью ту или иную работу, не допускать при этом срыва сроков выполнения и снижения качества работ. Он должен обладать способностью чувствовать мотивы людей, понимать их и быть способным объяснить, почему те или иные действия являются более приоритетными.

Таким образом, по мнению специалистов экспертного сообщества проектного управления, самые важные качества руководителя проекта заключаются в том, что он:

- демонстрирует своим поведением, отношением заинтересованность в успешном завершении проекта;
- создает атмосферу открытости и самоуважения в коллективе;
- поддерживает и поощряет открытые коммуникации;
- повышает полномочия людей и команд в выполнении порученных им работ, делегируя им ответственность, выходящую за рамки их функциональных обязанностей;
- вовлекает людей в процессы планирования и принятия решений;
- оценивает возникшую проблему с разных сторон и привлекает в общую работу специалистов, обладающих разными навыками;
- доходчиво объясняет членам своей команды, почему определенные действия являются более приоритетными;
- проявляет готовность отвечать как за положительные, так и за отрицательные последствия принятых им решений;
- выбирает и использует подходящие способы для разрешения конфликтов и кризисов;

- уверенно ведет себя в стрессовых ситуациях;
- документирует результаты переговоров.

В настоящее время большинство качеств руководителя проекта способствует обеспечению его открытости в коллективе и проявлению ответственности во взаимодействии с людьми, тогда как на уровне организации открытость и ответственность руководителя проекта напрямую зависят от компетенций работников в проектном управлении, обусловленных уровнем человеческого потенциала организации.

### ОТКРЫТОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Качество проектного управления в организации во многом определяется открытостью и ответственностью руководителя проекта по отношению к людям. А какое отношение имеют эти качества к человеческому капиталу организации? Улучшаются ли они при его росте? В случае данной постановки вопроса важной и актуальной является установка того, каким образом развитие человеческого капитала связано с открытостью и ответственностью менеджера проекта. Ответы на данные вопросы позволяют определить, какие качества руководителя проекта необходимо развивать в первую очередь при планировании профессиональной переподготовки и повышении квалификации сотрудников организации, на какие стороны их обучения следует обращать наиболее пристальное внимание. Ответы на данные вопросы в целом позволяют устанавливать вектор развития человеческого капитала организации.

В рамках настоящего исследования был проведен опрос среди руководителей и сотрудников организаций малого и среднего бизнеса на предмет определения уровня открытости коммуникаций, качества и комфортности взаимодействия сотрудников организации. Другой частью исследования была оценка представителями HR-сообщества человеческого капитала организации, которая проводилась методом экспертного опроса. При этом использовались подходы и оценки, приведенные в работах отечественных и зарубежных авторов [15].

В опросе участвовали 208 руководителей, сотрудников и HR-специалистов, представляющих 43 организации малого и среднего бизнеса.

Оценка уровня развития и качества развития человеческого капитала организации проводилась по шкале от 1 до 5, где оценки были следующими: соот-

ветственно очень низкие, низкие, средние, высокие, очень высокие (табл. 1).

Открытость и ответственность при взаимодействии сотрудников в организации оценивались по трехбалльной шкале как слабые, средние, сильные (табл. 2).

Для сравнимости результатов опроса величины показателей развития человеческого капитала были нормализованы внутри каждого показателя, приведены к единому значению и представлены на рис. 1 и 2.

В результате рассмотрения результатов сравнения ответственности во взаимодействии людей и уровня развития человеческого капитала организации, представленного на рис. 1, можем сделать вывод о том, что уровень развития ответственности коррелирует с уровнем развития человеческого капитала организации. Прослеживается зависимость от уровня развития и качества развития человеческого капитала организации. Так, в условиях очень низкого и низкого развития человеческого капитала в организации уровень ответственности является в большинстве своем слабым или средним. Наоборот, при высоком и очень высоком уровне развития человеческого капитала в организации уровень ответственности сильный, хотя не исключены отдельные ситуации, когда при высоком уровне развития человеческого капитала уровень ответственности тоже низкий. Данная ситуация происходит потому, что уровень ответственности обуславливается также иными факторами (стилем руководства, наличием микроменеджмента, корпоративных и национальных особенностей организации, сферы деятельности, позиции в жизненном цикле организации и т.д.). Однако в целом можно сделать однозначный вывод о том, что развитие человеческого капитала позитивно влияет на уровень ответственности при взаимодействии людей.

На основе рассмотрения трендов, приведенных на рис. 1, можно прийти к заключению о хорошей корреляции между сильным уровнем ответственности при взаимодействии людей и уровнем развития человеческого капитала организации. Аналогичный вывод только с обратным знаком можно сделать и для слабого уровня ответственности.

Если рассматривать открытость во взаимодействии людей и уровнем развития человеческого капитала организации (рис. 2), можно сделать заключение, что ситуация усугубляется в зависимости от уровня развития человеческого капитала организации. Так, при очень низком или низком уровне его развития наблюдаются очень низкие значения сильного уровня

Таблица 1 / Table 1

**Содержание показателей оценки уровня развития и качества развития человеческого капитала организации / Content of indicators for assessing the level of development and quality of human capital development of an organization**

Балл / Mark	Оценка / Evaluation	Содержание / Content
1	Очень низкие	Уровень знаний, умений, навыков и компетенций сотрудников недостаточен, обучение и развитие сотрудников не проводятся
2	Низкие	Знания, умения, навыки и компетенции сотрудников развиты слабо, обучение и развитие проводятся крайне редко
3	Средние	Знания, умения, навыки и компетенции сотрудников развиты хорошо, обучение и развитие осуществляются на несистемной основе
4	Высокие	Сотрудники высокопрофессиональны, обучение и развитие реализуются на системной основе
5	Очень высокие	Сотрудники высокопрофессиональны, обучение и развитие проходит часто, системно и хорошо организовано

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 2 / Table 2

**Содержание показателей открытости и ответственности / The content of the indicators of openness and responsibility**

Балл/ Mark	Оценка/ Evaluation	Содержание/ Content
1	Слабые	Конфликтная атмосфера, нежелание брать на себя ответственность, перекладывание ответственности на коллег или иное подразделение, закрытость
2	Средние	Ровные рабочие отношения, умеренная инициатива
3	Сильные	Высокий уровень делового взаимодействия и открытости, готовность брать инициативу на себя, атмосфера активного сотрудничества

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

открытости, и, наоборот, слабая открытость достигает максимальных значений по сравнению с другими ситуациями. А вот для высокого и очень высокого уровня развития человеческого капитала значения средней и сильной открытости практически идентичны. При этом они достаточно высокие, что позволяет сделать вывод о том, что при уровне развития человеческого капитала выше среднего создаются позитивные условия для открытого взаимодействия людей в организации. Практически одинаковые значения для уровней открытости (слабого, среднего и высокого) на среднем уровне развития человеческого капитала организации требуют дальнейшего исследования и подтверждают, что на уровень открытости влияют и иные факторы.

## ВЫВОДЫ

Повышение эффективности деятельности организации обеспечивается посредством качественного проектного управления, которое служит локомотивом в решении стратегических задач организации. В то же время успех выполнения проектов зависит как от компетенций руководителей проектов, так и от атмосферы в командах проектов, а также от уровня и качества взаимоотношений ее членов.

В многочисленных исследованиях отмечается все возрастающая роль руководителя проекта в деятельности организации в результате использования «мягких» навыков и умений. В настоящее время успеха добиваются организации, которые опираются на хорошо подготовленную, крепко спаянную коман-

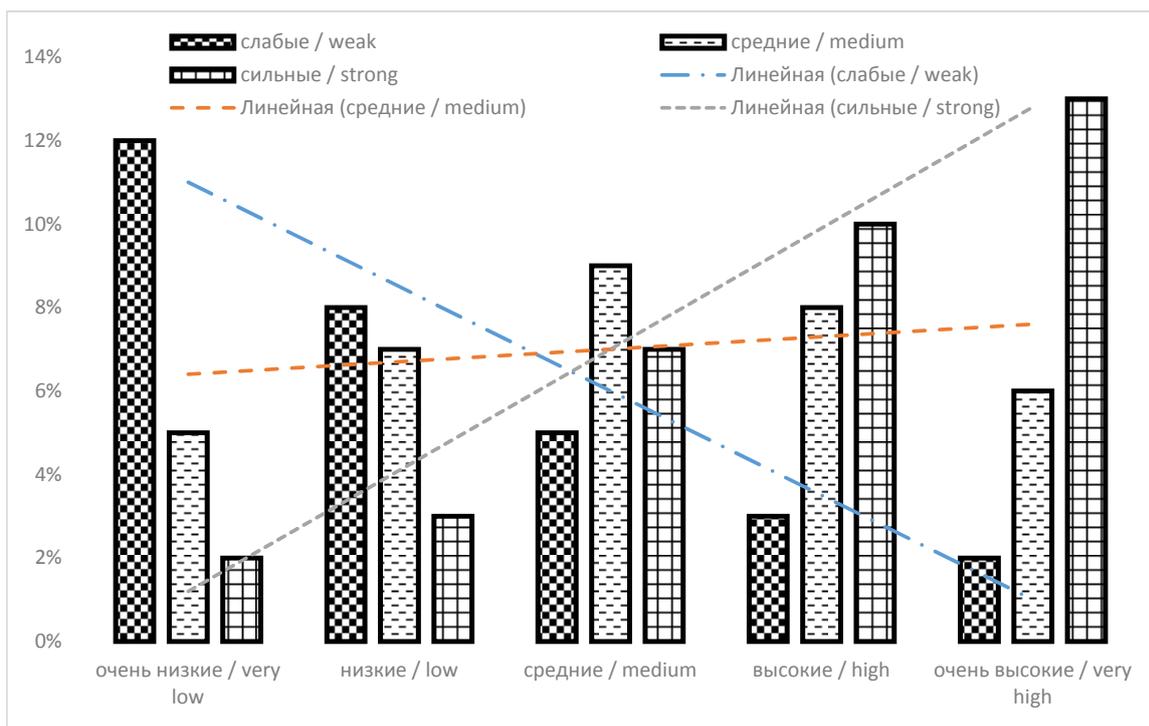


Рис. 1 / Fig. 1. Связь между ответственностью во взаимодействии людей и уровнем развития человеческого капитала организации / The relationship between responsibility in matters of interaction with people and the level of development of the organization's human capital

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

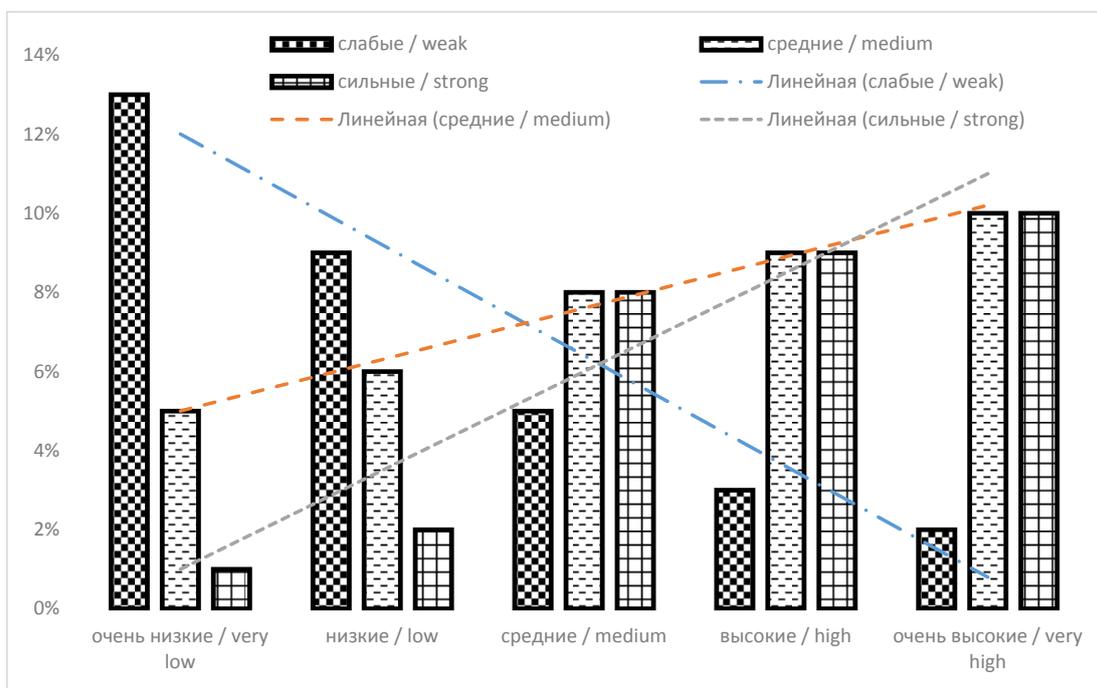


Рис. 2 / Fig. 2. Связь между открытостью во взаимодействии людей и уровнем развития человеческого капитала организации / The relationship between openness in matters of interaction with people and the level of development of the organization's human capital

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ду проекта, где царит взаимопонимание на разных уровнях.

Одной из основных точек приложения усилий работников организации является формирование адекватного уровня ответственности и открытости между членами команды проекта. Достижение успеха в деятельности команды проекта во многом зависит от уровня ответственности и открытости при взаимодействии членов команды проекта как между собой, так и с остальными сотрудниками организации. В свою очередь на данные показатели оказывает влия-

ние уровень развития человеческого капитала всей организации.

На основании данного исследования можно сделать вывод о необходимости и возможности повышения качества управления проектами благодаря развитию человеческого капитала организации, что требует совершенствования системы проектного управления, при котором человеческий капитал выступает инструментом, позволяющим организации становиться более конкурентоспособной и сильной.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кокшаров А.Р. Анализ состояния проектного управления в реалиях российского бизнеса. *Российское предпринимательство*. 2019;20(1):71–86. DOI: 10.18334/rp.20.1.39717
2. Некипелова И.М., Некипелов Э.Ш. Человеческий капитал личности: vital, soft, hard, meta и mental skills. *Социально-экономическое управление: теория и практика*. 2022;18(1):60–75.
3. Гречко М.В., Гончаров И.В. Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий. *Экономика и предпринимательство*. 2016;67(2–2):243–249.
4. Баканов А.А., Жигалова И.А., Меркурьев В.В. Формирование универсальных проектных компетенций в подготовке инженерных кадров: междисциплинарный подход. *Современные проблемы науки и образования*. 2019;(6):82.
5. Сысоева Е.А., Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики. *Лидерство и менеджмент*. 2022;9(1):113–126.
6. Шкирмонтова Е.А., Шульман В.Д. Роль эмоционального интеллекта в управлении проектами. *Гуманитарный вестник*. 2021;91(5).
7. Ншанян М.А., Айвазян О.Р. Эмоциональный интеллект в проектном управлении. В сборнике: Четырнадцатая годовичная научная конференция. Сборник научных статей конференции. Ереван; 2020:197–205.
8. Белов М.А., Федотов М.В. Как стресс лидера влияет на стресс команды. *Образование*. 2022;50:2951–2958.
9. Хиневиц К.Д. Психологические факторы профессионального стресса у менеджеров. *Синергия Наук*. 2022;67:350–355.
10. Опольский К.Ю. Особенности взаимодействия руководителя и команды в архитектурном проектировании. *Научный электронный журнал Меридиан*. 2019;34(16):63–65.
11. Самотеева А.С., Кувичкин Н.М. Деловые коммуникации в организации как фактор эффективности ее работы. В сборнике: Совершенствование науки в наши дни: междисциплинарные аспекты. Материалы XLIV Всероссийской научно-практической конференции. Ростов-на-Дону; 2022:258–260.
12. Гужина Г.Н., Гужин А.А. Формирование команды проекта как фактор эффективности проектного менеджмента современной организации. *Управленческий учет*. 2021;(9–2):356–364.
13. Гладышева Э.Г., Забугина К.А. Роль и значение творческих методов в принятии решений. В сборнике: Роль науки в развитии современного государства. Материалы международной научно-практической конференции. 2018:31–37.
14. Салихов Б.В. Управление качеством креативного капитала в ноосферной экономике знаний. М.; 2017. 250 с.
15. Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Семиделихин Е.А. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор). *Научное обозрение. Экономические науки*. 2017;(2):89–99. URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=912>.

## REFERENCES

1. Koksharov A.R. Analysis of the state of project management in the realities of Russian business. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo = Russian entrepreneurship*. 2019;20(1):71–86. (In Russ.). DOI: 10.18334/rp.20.1.39717

2. Nekipelova I.M., Nekipelov E.S. Human capital of personality: vital, soft, hard, metal and mental skills. *Sotsial'no-ekonomicheskoe upravlenie = Socio-economic management: theory and practice*. 2022;18(1):60–75. (In Russ.).
3. Grechko M.V., Goncharov I.V. Human capital, human resources, intellectual capital: interrelation and difference of categories. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and entrepreneurship*. 2016;67(2–2):243–249. (In Russ.).
4. Bakanov A.A., Zhigalova I.A., Merkuruyev V.V. Formation of universal design competencies in the training of engineering personnel: an interdisciplinary approach. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern problems of science and education*. 2019;(6): 82. (In Russ.).
5. Sysoeva E.A., Formation of modern competencies among managers in the digital economy. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and Management*. 2022;9(1):113–126. (In Russ.).
6. Shkirmontova E.A., Shulman V.D. The role of emotional intelligence in project management. *Gumanitarnyi vestnik = Humanitarian Bulletin*. 2021;91(5). (In Russ.).
7. Nshanyan M.A., Ayvazyan O.R. Emotional intelligence in project management. In the collection: The fourteenth annual scientific conference. Collection of scientific articles of the conference. Yerevan; 2020:197–205. (In Russ.).
8. Belov M.A., Fedotov M.V. How leader stress affects team stress. *Obrazovanie. = Education*. 2022;50:2951–2958. (In Russ.).
9. Khinevich K.D. Psychological factors of professional stress in managers. *Sinerhiya Nauk = Synergy of Sciences*. 2022;67:350–355. (In Russ.).
10. Opolsky K. Yu. Features of interaction between the manager and the team in architectural design. *Scientific electronic journal Meridian*. 2019;34(16):63–65. (In Russ.).
11. Samoteeva A.S., Kuvichkin N.M. Business communications in an organization as a factor of its work efficiency. In the collection: Improving Science in our days: Interdisciplinary aspects. Materials of the XLIV All-Russian Scientific and Practical Conference. Rostov-on-Don; 2022:258–260. (In Russ.).
12. Guzhina G.N., Guzhin A.A. Project team formation as a factor of the effectiveness of project management in a modern organization. *Upravlencheskii uchet. — Management accounting*. 2021;(9–2):356–324. (In Russ.).
13. Gladysheva E.G., Zabugina K.A. The role and importance of creative methods in decision-making. In the collection: The role of science in the development of the modern state. Materials of the international scientific and practical conference. 2018:31–37. (In Russ.).
14. Salikhov B.V. Quality management of creative capital in the noospheric knowledge economy. Moscow; 2017. 250 p. (In Russ.).
15. Parushina N.V., Lytneva N.A., Semidelikhina E.A. Methods of measurement and evaluation of human capital (scientific review). Scientific review. *Ekonomicheskie nauki = Economic sciences*. 2017;(2):89–99. (In Russ.). URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=912>. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Сергей Анатольевич Полевой** — доктор технических наук, доцент, профессор департамента менеджмента и инноваций, Финансовый университет, Москва, Россия

**Sergey A. Polevoy** — Dr. Sci. (Technical), Assoc. Prof., Prof. Department of Management and Innovation, Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-6047-2689>

SAPolevoy@fa.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: the author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 05.09.2022; принята к публикации 20.11.2022.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received 05.09.2022; accepted for publication 20.11.2022.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-55-65  
УДК 330.142(045)  
JEL J24, O15

# Современные подходы в формировании системы мотивации молодежи к повышению качества жизни как фактору создания человеческого капитала

С.В. Карпова

Финансовый университет, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – основные подходы к созданию системы мотивации молодежи к повышению качества жизни как фактору формирования человеческого капитала через внедрение принципов соблюдения здорового образа жизни (ЗОЖ) в условиях влияния глобальных трендов: экономической нестабильности, цифровизации, пандемии COVID-19 и внешних вызовов и угроз. *Цель работы* – установление основных способов формирования системы мотивации молодежи в условиях влияния глобальных трендов современности на основании анкетного онлайн-опроса мнений населения о своем здоровье и мотивации к самосохранительному поведению. *Актуальность исследования* обусловлена тем, что повышение качества жизни населения играет ключевую роль в создании эффективного механизма управления социально-экономическим развитием человеческого капитала Российской Федерации в целом и ее субъектов в отдельности. Поэтому на государственном и корпоративном уровнях должны реализовываться программы поддержания соблюдения принципов ЗОЖ в повседневной жизни населения для улучшения его здоровья и повышения продолжительности жизни в современных условиях для развития человеческого капитала как набора знаний, опыта, умений, навыков.

В статье раскрываются подходы к формированию системы мотивации населения, в том числе молодежи как основы человеческого капитала России; исследуется отношение молодежи к повышению качества своей жизни с учетом ее активного участия в общественной жизни России (модели восприятия и интерпретации политической и социально-экономической действительности).

*Сделаны выводы* о том, что формирование системы мотивации молодежи к повышению качества жизни зависит от ее потребительского поведения, что в конечном счете влияет на развитие человеческого капитала.

**Ключевые слова:** система мотивации; молодежь; повышение качества жизни; человеческий капитал; пандемия COVID-19; здоровый образ жизни; самосохранительное поведение; здоровье населения

**Для цитирования:** Карпова С.В. Современные подходы в формировании системы мотивации молодежи к повышению качества жизни как фактору создания человеческого капитала. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):55-65. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-55-65

ORIGINAL PAPER

# Modern Approaches to the Formation of a System of Motivation of Young People to Improve the Quality of Life as a Factor in the Creation of Human Capital

S.V. Karpova

Financial University, Moscow, Russia

## ABSTRACT

*The subject of the research* is the main approaches to creating a system of motivating young people to improve the quality of life as a factor in the formation of human capital through the introduction of principles of healthy lifestyle (HLS) under the influence of global trends: economic instability, digitalization, the COVID-19 pandemic and external challenges and threats. *The purpose of the work* is to identify the main approaches to the formation of a system of motivation of young people under the influence of global trends, external challenges and threats based on an online questionnaire survey of the population's opinions regarding their health and motivation for self-preservation behavior. The relevance of the

---

© Карпова С.В., 2022

study is due to the fact that improving the quality of life of the population plays a key role in increasing the effectiveness of the mechanism for managing the socio-economic development of the human capital of the Russian Federation as a whole and its subjects separately. Therefore, at the state and corporate levels, programs should be implemented to maintain compliance with the principles of healthy lifestyle in the daily life of the population through improving the health of the population and increasing its life expectancy in modern conditions, which are aimed at developing human capital as a set of knowledge, experience, skills, skills provided by improving the quality of life of the population.

The article reveals approaches to the formation of a system of motivation of the population, including youth as the basis of the human capital of Russia; examines the attitude of young people to improving their quality of life, taking into account their active participation in public life in Russia (models of perception and interpretation of political and socio-economic reality).

*Conclusions are drawn* that in order to form a system of motivation of young people to improve the quality of life, special attention should be paid to the consumer behavior of young people, which will ultimately affect the development of human capital.

**Keywords:** motivation system; youth; improving the quality of life; human capital; COVID-19 pandemic; healthy lifestyle; self-preservation behavior; public health

**For citation:** Karpova S.V. Modern approaches to the formation of a system of motivation of young people to improve the quality of life as a factor in the creation of human capital. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):55-65. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-55-65

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность представленного в данной статье исследования обусловлена тем, что повышение качества жизни населения играет ключевую роль в наращивании эффективности действия механизма управления социально-экономическим развитием человеческого капитала Российской Федерации в целом и ее субъектов в отдельности. В условиях смены идеологических акцентов в политике федеральной российской власти и общемировой политической конъюнктуры под влиянием политических и социально-экономических трансформаций изменились исторические приоритеты российской власти от отстаивания позиции радикального либерализма — свободы от любых ограничений в сообществе себе подобных до умеренного патриотизма и «почвенного»<sup>1</sup> консерватизма [1]. Поэтому, на наш взгляд, на государственном и корпоративном уровнях должны реализовываться программы системной поддержки повышения качества жизни населения, включающие принятие мер, направленных на развитие человеческого капитала как набора знаний, опыта, умений, навыков, квалификации. Основопологающими в выполнении вышеуказанных программ могут стать внедрение в общество принципов здорового образа жизни (далее — ЗОЖ) и их со-

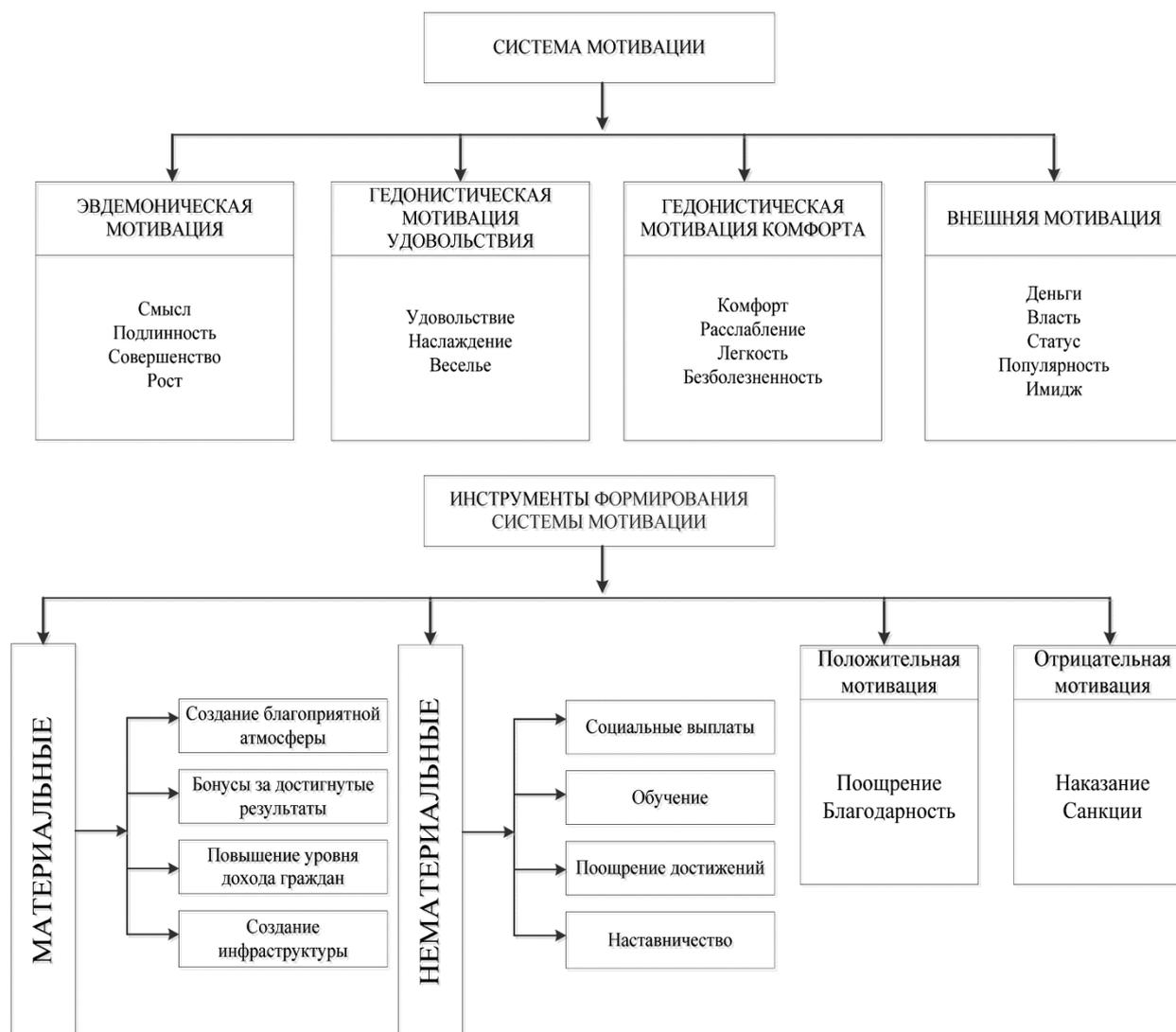
<sup>1</sup> «Почвенники» — это условно выделенное идеологическое крыло коммунистической партии, отстаивавшее идею «русского» социализма и построения государства на основе превалирования русских ценностей.

блюдение в повседневной жизни россиян для улучшения здоровья и повышения продолжительности жизни в современных условиях.

Важное значение данного исследования обусловлено тем, что в условиях глобальных угроз (пандемии COVID-19, финансовых кризисов, экономических санкций) перед современным социальным государством встают задачи развития человеческого капитала через предотвращение экспонентного снижения качества жизни населения из-за ограниченности бюджетных ресурсов, турбулентности банковской сферы, кризиса отраслей экономики.

Таким образом, современные геополитические реалии, внешние вызовы и угрозы требуют от властей и корпоративных структур, с одной стороны, проведения мобилизационной социально-экономической политики, а с другой стороны — консолидации общества на началах государственного патриотизма и общероссийской идентичности.

Уже долгие годы перед Россией стоит задача повышения качества жизни. Однако сложившаяся система государственного регулирования, социального и пенсионного обеспечения, практика управления компаниями не способствуют решению данной стратегической задачи. Очевидно, требуются новые подходы к повышению качества жизни, предусматривающие включение населения в реализацию данного процесса. Проблема повышения качества жизни населения усложняется в условиях ужесточения санкционного давления со стороны западных стран.



**Рис. 1 / Fig. 1. Инструменты формирования системы мотивации населения к повышению качества жизни / Tools for the formation of a system of motivation of the population to improve the quality of life**

*Примечание / Notes:* эвдемоническая мотивация – жизненная установка, согласно которой единственным или высшим человеческим благом является счастье / eudemonic motivation is a life attitude according to which happiness is the only or highest human good; гедоническая мотивация подразумевает искусство жить в удовольствие / hedonic motivation implies the art of living in pleasure.

*Источник: / Source:* составлено автором / compiled by the author.

Главным источником качественных изменений в экономической и социальной среде на макро-, мезо- и микроуровнях становится молодежь как человеческий ресурс.

## **ПОДХОДЫ К СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ**

Под системой мотивации населения понимается механизм постоянно повторяющегося процесса повышения качества жизни посредством

использования стимулов к удовлетворению возникающих на жизненном пути людей потребностей. При этом инструментами формирования системы мотивации населения к повышению качества жизни со стороны государства могут выступать как материальные и нематериальные методы, так положительные и отрицательные стимулы (рис. 1).

Инструментами мотивации населения к повышению качества жизни могут служить социальные



Рис. 2 / Fig. 2. Группировка методов мотивации населения /  
Grouping of methods of motivation of the population

Источник: / Source: составлено автором / compiled by the author.

выплаты, бонусы за достигнутые результаты, повышение уровня дохода граждан. К нематериальным способам мотивации относится такой инструментарий, как создание благоприятной атмосферы в обществе и социальных группах, обучение, повышение квалификации, поощрение достижений и выражение благодарности, наставничество, вовлечение в решение социально-значимых проблем и т.д. При этом положительная мотивация способствует поддержанию и поощрению правильного (должного) поведения людей, а отрицательная мотивация, напротив, ориентирована на пресечение проявления благоприятных последствий поступков людей из-за их пагубных привычек, недолжного поведения.

Целесообразно выделить материальную и нематериальную мотивации, группировка методов которых представлена на рис. 2.

В России сложилась ситуация, когда преимущественно в социальной и трудовой сферах делался акцент на материальную мотивацию, при которой деньги олицетворяют успех человека в жизни. Поэтому молодежь оценивает ценность работы в первую очередь по возможности получения высокой зарплаты.

Мотивация молодых людей к повышению качества жизни является важнейшей задачей общества. При этом ее целью является переход от парадигмы норм и ценностей общества потребления к парадигме устойчивого развития, от количественной метрики «уровень жизни» к качественной метрике — «качество жизни».

В арсенале населения имеются разные способы обеспечения качественной жизни. Поэтому возникает необходимость в выявлении мотивации

Таблица 1/ Table 1

**Распределение трудоспособного населения г. Москвы по полу и возрасту на начало 2021 г. /  
Distribution of the able-bodied population of Moscow by gender and age at the beginning of 2021**

Возраст / Age	Пол / Gender			
	генеральная совокупность / the general population		выборочная совокупность / sample population	
	мужчины / men (%)	женщины / women (%)	мужчины / men (чел.)	женщины / women (чел.)
Молодежь (до 44 лет) / Youth (under 44 years old)	21,9	23,3	88	93
Средний возраст (45–59 лет) / Average age (45–59 years)	11,9	13,3	48	53
Пожилой возраст (60–74 года) / Elderly (60–74 years old)	8,4	12,2	34	48
Старческий возраст (75 лет и старше) / Senile age (75 years and older)	3,0	6,0	12	24
Итого / Total	100		400	

Источник: / Source: составлено автором / compiled by the authors.

к достижению благополучия на протяжении всей жизни людей, так как мотивы благополучия представляют собой системы ценностей, приоритетов и способов обработки информации [2].

Имеются четыре основных подхода к мотивации достижения благополучия в жизни: эвдемоническая мотивация (стремление к достижению счастья в жизни), гедонистическая мотивация к получению удовольствия (стремление к наслаждению и веселью), гедонистическая мотивация к обеспечению комфорта (стремление к легкости и безболезненности в жизни) и внешняя мотивация (поиск денег, власти, статуса, популярности и положительного имиджа) [3].

Ключевой в стремлении населения к повышению качества жизни, по нашему мнению, является мотивация к росту благополучия, которая направлена на увеличение своего потенциала. В свою очередь мотивы к достижению благополучия зависят от удовлетворения потребностей в безопасности. По мере удовлетворения этих потребностей мотивы роста выходят на первый план в обеспечении человеческой самореализации.

Эвдемонический рост связан с гуманистическим развитием личности с упором на становление таких качеств, как мудрость, добродетель, любовь и неэгоистическая значимость [4].

Гедонистическая мотивация к удовольствию (наслаждению) свидетельствует о важном значении получения удовольствия в жизни человека.

Гедонистическая мотивация к комфорту (расслаблению, легкости и безболезненности) проявляется через поиск комфорта и имеет целью преодоление дискомфорта. Подобная мотивация предполагает уменьшение напряжения в обществе, что способствует удовлетворению телесных и духовных потребностей людей. Под поиском комфорта может пониматься борьба со скукой, например потребность в путешествиях для неработающих обеспеченных жен или желание работать и быть в коллективе для пенсионеров. Гедонизм (от др.-греч. «наслаждение, удовольствие») — аксиологическое учение, согласно которому удовольствие является высшим благом и смыслом жизни, единственной конечной ценностью, а все остальные ценности служат только средствами достижения удовольствия.

По нашему мнению, гедонистическая мотивация к удовольствию и комфорту, наряду с мотивацией роста, может стать основополагающей в стремлении молодежи к благополучию в жизни и, как следствие, в их стремлении к повышению качества жизни.

В дополнение к эвдемоническим мотивам и гедонистической мотивации к удовольствию и ком-

форту другим основным подходом к мотивации достижения благополучия жизни является внешняя мотивация — стремление к богатству, власти, популярности и положительному имиджу в обществе [5].

На основании происходящих с возрастом изменений подходов к мотивации молодых людей к улучшению качества жизни можно объяснить изменения в их понимании различных аспектов повседневности, а также межличностных отношений, в том числе на рабочем месте; в процессе образования и воспитания. Так, еще на первой (1992, Рио-де-Жанейро) конференции ООН «Саммит Земли» (*Earth Summit — The United Nations Conference on Environment and Development*) была определена ключевая роль задачи образования, решение которой может способствовать не только повышению качества жизни, но и решению многих производственных и научно-технических задач России.

### ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

В настоящем исследовании анализируются результаты анкетного онлайн-опроса мнений жителей г. Москвы о своем здоровье и мотивации к самосохранительному поведению как одному из важных факторов сохранения здоровья и увеличения продолжительности жизни, проведенного в рамках прикладной НИР Финуниверситета на тему: «Формирование системы мотивации населения на основе повышения качества жизни».

В исследовании ставились следующие задачи:

- 1) определение восприятия населением показателей продолжительности жизни и обуславливающих ее факторов;
- 2) выявление факторов мотивации к соблюдению принципов ЗОЖ в повседневной жизни;
- 3) определение населением общего уровня самооценки качества жизни;
- 4) установление уровня осведомленности населения об информационно-коммуникационных кампаниях и рекламно-информационных материалах по вопросам мотивации населения к повышению качества жизни.

В содержательной части анкеты были представлены шесть блоков вопросов, которые позволили реализовать поставленную цель и выполнить задачи исследования. Определение выборки респондентов было обусловлено реализацией в Москве превалирующего количества программ по

повышению качества жизни и формированию мотивации к сохранению здоровья, а также рядом социальных и экономических характеристик региона, свидетельствующих о наиболее высоком уровне потребительской активности населения.

В соответствии с задачами количественного исследования доли выборочной совокупности респондентов были квотированы по полу и возрасту. Согласно классификации ВОЗ возраст человека подразделяется на несколько периодов, которые легли в основу возрастной классификации респондентов (табл. 1).

В мае–июне 2022 г. в экспериментальной лаборатории «Нейротехнологии в управлении» Финуниверситета в ходе анкетного маркетингового исследования были опрошены 453 респондента (жителей г. Москвы трудоспособного возраста), что составило 113% от обозначенной выборочной совокупности (табл. 2).

Анализ базы данных анкетного опроса произведен с помощью пакета *IBM SPSSPASWStatistics 22* (через перекодировку данных таблиц *Excel* и последующей экстраполяции) посредством построения частотных таблиц и таблиц сопряженности отдельных вопросов с учетом разных социальных статусов, уровня образования и дохода респондентов.

На основе результатов исследования сформированы основные направления, по которым были выделены особенности отношения молодежи к повышению качества жизни и формированию мотивации к сохранению здоровья:

- 1) отношение к вредным привычкам;
- 2) факторы отказа от вредных привычек;
- 3) действия по сохранению своего здоровья;
- 4) приверженность принципам ЗОЖ;
- 5) самооценка качества жизни.

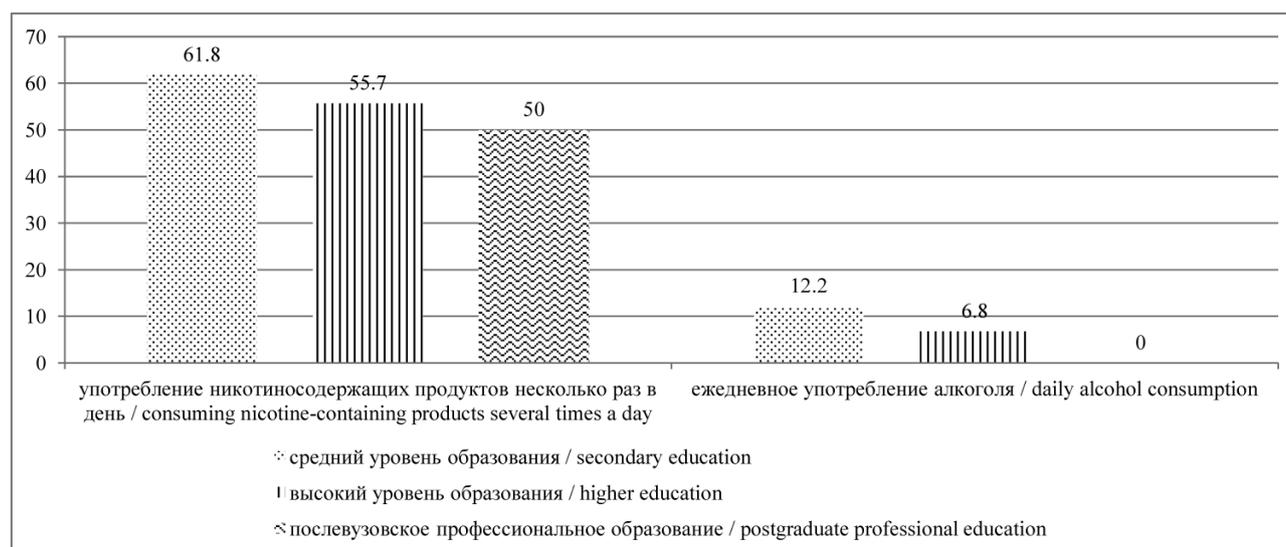
1. *Отношение к вредным привычкам.* Среди участников опроса почти у половины респондентов (49,9%) имелись вредные привычки, при этом у 17,4% — на постоянной основе, а у 32,5% — на непостоянной основе. Более половины респондентов (56,9%) молодого возраста имели вредные привычки, тогда как с взрослением людей данный показатель снижался до 30,8% (у респондентов пожилого возраста). В группе респондентов, заявивших об употреблении наркотиков, преобладали молодые люди (66,7%). В ходе анализа также была установлена взаимосвязь приверженности респондентов к алкоголю и никотину и уровня образования (рис. 3).

Таблица 2 / Table 2

**Распределение респондентов в соответствии с данными выборочной совокупности (по полу и возрасту) / Distribution of respondents according to the data of the sample population (by gender and age)**

Распределение респондентов	Квотирование / Quotas								Всего / Total
	Муж. до 40 лет	Муж. 45–59 лет	Муж. 60–74 года	Муж. старше 75 лет	Жен. до 40 лет	Жен. 45–59 лет	Жен. 60–74 года	Жен. старше 75 лет	
Выборка (абс.) / Sample (abs.)	88	48	34	12	93	53	48	24	400
Выборка (%) / Sample (%)	22,0	12,0	8,5	3,0	23,3	13,2	12,0	6,0	100
Сбор (абс.) / Collection (abs.)	96	49	36	14	122	57	54	25	453
Сбор (%) / Collection (%)	21,2	10,8	8,0	3,1	26,9	12,6	11,9	5,5	100

Источник: / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors based on Rosstat data.



**Рис. 3 / Fig. 3. Зависимость приверженности к употреблению никотина и алкоголя от уровня образования респондентов (%) / Dependence on nicotine and alcohol depending on the level of education of respondents (%)**

Источник: / Source: составлено автором / compiled by the author.

Так, с ростом образовательного уровня снижается число респондентов, у кого укоренилась привычка употреблять никотиносодержащие и спиртосодержащие продукты несколько раз в день или при первой возможности.

2. *Факторы отказа от вредных привычек.* Только треть (32,7%) москвичей, имеющих пагубные привычки, считали необходимым бороться с ними, а еще 30,1% были уверены в том, что им следо-

вало избавиться от отдельных привычек, однако откладывали отказ от них на будущее. Так, треть респондентов молодого возраста считали необходимым предпринять действия по преодолению пагубных привычек, и еще столько же, понимая вред, наносимый пагубными привычками здоровью, предпочитали откладывать борьбу с вредными привычками на более благоприятное время (рис. 4).

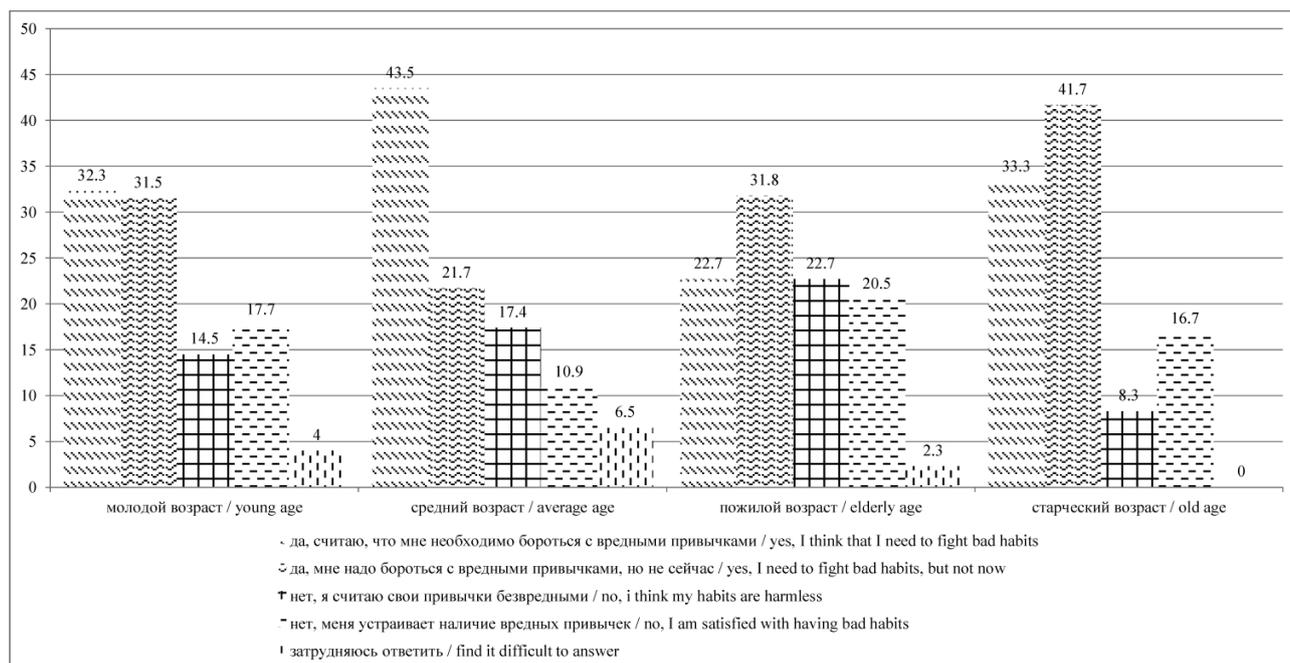


Рис. 4 / Fig. 4. Отношение к борьбе с вредными привычками в зависимости от возраста респондентов (%) / Attitude to the fight against bad habits depending on the age of respondents (%)

Источник: / Source: составлено автором / compiled by the author.

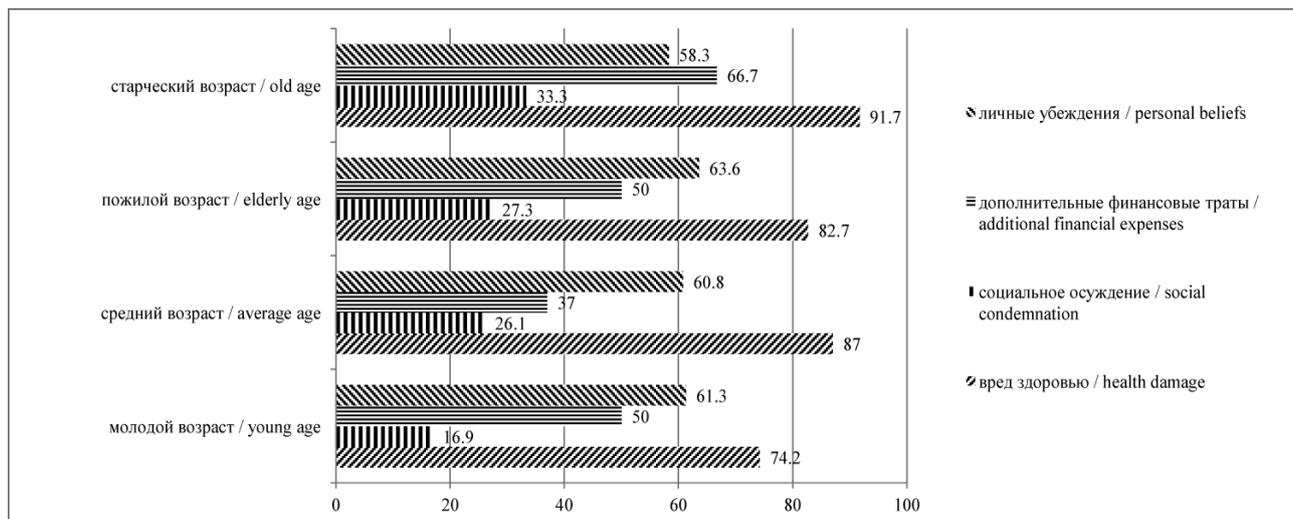


Рис. 5 / Fig. 5. Мотивационные факторы отказа от вредных привычек в зависимости от возраста респондентов (% , ответ на вопрос предполагает несколько вариантов ответа) / Motivational factors of giving up bad habits depending on the age of respondents (% , a question with a choice of several answer options)

Источник: / Source: составлено автором / compiled by the author.

Вместе с тем треть (совокупно 32,2%) опрошенных молодых людей не считали необходимым избавляться от вредных привычек.

Так, чем старше человек, тем больше проявляются у него мотивационные факторы отказа от вредных привычек (рис. 5).

Таким образом, можно сделать вывод о пиковой активности в части борьбы с вредными привычками в молодом и среднем возрастах.

С ростом уровня образования повышается влияние (понимание) вреда здоровью, наносимого вредными привычками.

Таблица 3 / Table 3

**Факторы, в первую очередь определяющие, по мнению москвичей, качество жизни населения (% , N = 101) / Factors primarily determining, according to Muscovites, the quality of life of the population (% , N = 101)**

Факторы	%
Финансовая составляющая / Financial component	33,7
Эмоциональная составляющая: стресс, отношения в семье, политическая обстановка, погода и др. / Emotional component: stress, family relationships, political situation, weather, etc.	26,7
Соблюдение принципов ЗОЖ: правильное питание, двигательная активность, досуговое поведение, отсутствие вредных привычек и др. / Compliance with the principles of healthy lifestyle: proper nutrition, physical activity, leisure behavior, absence of bad habits, etc.	16,8
Здоровье и медицинские услуги / Здоровье и медицинские услуги	15,8
Место работы, учебы, жилье, окружение / Place of work, study, housing, environment	14,9
Загрузка на работе, сон и др. / Loading at work, sleeping, etc.	6,7
Городские и федеральные программы / City and federal programs	4,0
Возраст / Age	2,9
Самоконтроль / Self-control	2,0

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

**3. Действия по сохранению своего здоровья.** Более половины респондентов старались соблюдать режим дня (64,9%), принимали витамины (57,8%) и придерживались принципов правильного питания (56,3%). В русле описанного выше пагубного воздействия вредных привычек в повседневной жизни респондентов 45,9% москвичей признались, что у них нет вредных привычек, а еще 38,6% ведут с ними борьбу. Еще более трети опрошенных ежегодно проходят диспансерное наблюдение (38,0%) и занимаются профилактикой стресса (35,8%). Однако пятая часть (20,3%) москвичей призналась, что не предпринимает осознанных действий для сохранения здоровья.

Среди наиболее часто упоминаемых поступков в части самосохранительного поведения респонденты указывали посещение бани, прогулки на свежем воздухе, ежегодное санаторное лечение, проведение курса массажа, медитации, действия религиозного характера («молюсь Богу», «хожу в православный храм» и др.). Респонденты, имевшие ученую степень, проявляли более активную позицию в отношении практически всех рассматриваемых действий по сохранению своего здоровья по сравнению с респондентами с более низким образовательным уровнем.

**4. Приверженность принципам ЗОЖ.** Согласно опросу большинство москвичей (86,3%) знали

о принципах ЗОЖ и старались им следовать всегда (18,8%) или время от времени (67,5%). Оказались не приверженными указанным принципам только 8,85% москвичей, а еще 4,9% затруднились с ответом. С ростом уровня образования также отмечена динамика прироста количества респондентов с наиболее выраженными позициями самосохранительного поведения: здорового образа жизни придерживались 11,5% респондентов со средним, 20,3% респондентов с высшим уровнем образования всегда вели здоровый образ жизни. Среди наиболее распространенных причин, не позволявших, по мнению респондентов, вести ЗОЖ, были названы лень (73,7%) и отсутствие свободного времени (60,9%).

При этом 22,0% респондентов отметили, что они не считали необходимым соблюдать ЗОЖ.

**5. Самооценка качества жизни.** В среднем москвичи оценили качество жизни как высокое на 7,43 балла (по 10-балльной шкале), зафиксированный основной модальный интервал находится в пределе значений 6–8 баллов (совокупно 64,2% опрошенных).

В подтверждение вышеуказанных оценок 2/3 москвичей (совокупно 75,5%) выразили мнение о полной (12,8%) или почти полной (62,7%) удовлетворенности качеством своей жизни (N = 101).

В незаполненных полях анкеты респондентам предлагалось в свободной форме указать, какие факторы в большей степени влияют на качество их жизни. Согласно ответам трети респондентов это финансовая (33,7%) и эмоциональная (26,7%) составляющие (табл. 3).

Согласно данным анализа респонденты в среднем оценивали указанные параметры на 3,24–3,93 балла по 5-балльной шкале. Участники опроса трудоспособного возраста чаще оценивали качество своей жизни как высокое на 8–10 баллов (58,0% у респондентов трудоспособного против 46,5% — пенсионного возраста).

### ВЫВОДЫ

Система мотивации населения к повышению качества жизни — сложный динамический и длительный процесс, осуществляемый в конкретной социокультурной среде. Поэтому мотивацию населения к повышению качества жизни целесообразно оценивать на национальном, региональном и корпоративном уровнях. На национальном уровне создаются общегосударственные параметры политики стимулирования повышения качества жизни населения, на региональном уровне проявляются особенности конкретной территории (обеспеченность трудовыми, материальными и финансовыми ресурсами, условия жизни населения, природные факторы, уровень развития экономики и пр.), на корпоративном уровне разрабатываются методические подходы и реализуются конкретные мероприятия по мотивации к улучшению качества жизни, которую целесообразно рассматривать как совокупность управленческих действий, направленных на формирование и развитие внутренних побудительных мотивов к повышению эффективности деятельности, оптимизации социально-трудовых и межличностных отношений.

Ключевой целью мотивации населения является стабильный рост качества жизни на основе формирования человеко-ориентированной инновационной экономики.

С учетом современных особенностей развития страны методические подходы к формированию системы мотивации населения к повышению качества жизни необходимо осуществлять на основе признания ведущей роли прямой нематериальной мотивации в трудовой и нетрудовой деятельности для обеспечения самореализации различных групп населения при активной реализации материальных методов мотивации, направленных на достижение стабильно высокого уровня жизни. Целесообразно при этом учитывать, что методы прямой нематериальной мотивации не дают сиюминутной положительной отдачи, но в стратегическом плане они способны продемонстрировать высокую и длительную эффективность.

Преодоление бедности и повышение качества жизни населения России выступают долгосрочными стратегическими задачами и требуют реализации стратегически значимых направлений деятельности по повышению качества жизни населения. Среди них можно выделить:

- 1) ускорение темпов и качества экономического роста за счет повышения ресурсоэффективности и высокой отдачи от человеческого капитала;
- 2) модернизация и реструктуризация экономики в направлении развития отраслей и производств с высокой добавленной стоимостью;
- 3) повышение активности населения в финансировании инвестиционной деятельности посредством роста информированности, финансовой грамотности людей;
- 4) повышение трудовой активности населения;
- 5) создание системы мотивации и стимулирования для развития малого и среднего предпринимательства, прежде всего, в молодежной среде;
- 6) снижение до приемлемых значений социально-экономического неравенства, регулирование доходов населения, повышение социальной ответственности работодателей;
- 7) формирование гражданского общества, позволяющего проводить общественную оценку ключевых управленческих решений, принимаемых на государственном и региональном уровнях.

### БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета в 2022 г.

### ACKNOWLEDGEMENTS

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University in 2022.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Шатилов А.Б. Деятельность органов государственной власти Российской Федерации по формированию исторических представлений студенческой молодежи в постсоветский период. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2021;11(3):15.  
Shatilov A. B. Activity of state authorities of the Russian Federation on the formation of historical representations of students in the post-Soviet period. *Humanities. Bulletin of the Financial University*; 2021;11(3):15. (In Russ.).
2. Steger M. & Shin J. Y. Happiness and meaning in a technological age: A psychological approach. In P. Brey, A. Briggel & E. Spence, eds. *The good life in a technological age*. 2012:92–108.
3. Huta V. & Waterman A. S. Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*. 2014;15(6):1425–1456. URL: <https://ezpro.fa.ru:2696/10.1007/s10902-013-9485-0>; Kasser T. & Ryan R. M. Further examining the American Dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1996;22(3):280–287. URL: <https://ezpro.fa.ru:2696/10.1177/0146167296223006>.
4. Bauer J. J. How the ego quiets as it grows: Ego development, growth stories, and eudaimonic personality development. In H. A. Wayment & J. J. Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego; 2008:199–210.
5. Kasser T. & Ryan R. M. Further examining the American Dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1996;22(3):280–287. URL: <https://ezpro.fa.ru:2696/10.1177/0146167296223006>; Schwartz, S. H. An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012;2(1):2307–2919. URL: <https://ezpro.fa.ru:2696/10.9707/2307-0919.1116>.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Светлана Васильевна Карпова** — доктор экономических наук, профессор, заведующий экспериментальной лабораторией «Нейротехнологии в управлении» департамента логистики и маркетинга факультета экономики и бизнеса, Финансовый университет, Москва, Россия

**Svetlana V. Karpova** — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Head of the experimental laboratory “Neurotechnology in Management”, Prof. Department of Logistics and Marketing, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4488-8131>  
svkarpova@fa.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 08.08.2022; принята к публикации 29.10.2022.*  
*Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 08.08.2022; accepted for publication 29.10.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-66-74  
УДК 65.011.4(045)  
JEL D24, E24

## Особенности стоимостной оценки человеческого капитала организации

А.В. Бандурин

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – особенности оценки человеческого капитала организации как системы ограничений, используемых при выборе методов количественного измерения и экспертизы человеческого капитала.

*Цель работы* – формирование алгоритма построения методологии стоимостной оценки человеческого капитала. В статье установлен базовый критерий принятия стратегического инвестиционного решения об использовании прибыли организации для обеспечения дохода собственников. Сформирован перечень основных свойств процесса оценки стоимости человеческого капитала, который охватывает не только субъект и объект оценки, но и цель, результат и методологию ее реализации. Показано, что они позволяют определять итоговые особенности процесса оценки стоимости человеческого капитала.

На основании установления свойств процесса оценки человеческого капитала в организации определены его основные особенности, к которым, в частности, относятся стоимостная оценка; ограничение по времени; учет синергетического эффекта и эмерджентности усилий в коллективе; проверяемость; цепная зависимость. В процессе рассмотрения свойств человеческого капитала выявлено, что его носителями являются не только работники по отдельности, но и коллектив в целом.

На основании результатов анализа человеческого капитала разработан алгоритм выбора количественных и качественных методов его оценки. Показано, что в процессе оценки требуются проверка удовлетворительности результатов и их сравнение с различными ориентирами, например рыночными или историческими. *Сделан вывод* о том, что человеческий капитал является отражением не только индивидуальных способностей работников, но и результатом их самореализации, заинтересованности и вовлеченности в процесс хозяйственной деятельности.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; чистая прибыль; рентабельность организации; принятие решения; стоимость нематериальных активов; оценка человеческого капитала; стратегическое инвестиционное решение

**Для цитирования:** Бандурин А.В. Особенности стоимостной оценки человеческого капитала организации. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):66-74. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-66-74

ORIGINAL PAPER

## Features of the Valuation of the Organization's Human Capital

A.V. Bandurin

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subject of the study* is the features of the evaluation of the human capital of an organization as a system of restrictions used in the selection of methods of quantitative measurement and examination of human capital.

*The purpose of the work* is to form an algorithm for constructing a methodology for the valuation of human capital.

The article forms the basic criterion for making a strategic investment decision concerning the use of the profit of the organization to ensure the income of the owners. A list of the main properties of the human capital valuation process has been formed, which covers not only the subject and object of the assessment, but also the purpose, result and methodology of the assessment. It is shown that they allow determining the final features of the process of assessing the value of human capital.

Based on the selected properties of the evaluation process, the main features of the evaluation of the value of human capital in the organization are established, which, in particular, include cost estimation; time limitation; consideration of the synergetic effect and emergence of efforts in the team; verifiability; chain dependence. It is determined that the carriers of human capital are not only employees individually, but also the collective as a whole.

© Бандурин А.В., 2022

Based on the features of human capital assessment, an algorithm for choosing quantitative and qualitative methods for assessing the value of an organization's human capital has been developed. It is shown that in the evaluation process, various efforts are required to verify the satisfaction of the results, as well as their comparison with various benchmarks, for example, market or historical ones. *It is concluded* that human capital is a reflection not only of the individual abilities of employees, but also the result of their self-realization, interest and involvement in the process of economic activity.

**Keywords:** human capital; net profit; profitability of the organization; decision-making; value of intangible assets; assessment of human capital; strategic investment decision

**For citation:** Bandurin A.V. Features of the valuation of the organization's human capital. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2022;15(6):66-74. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-66-74

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях высокого влияния факторов экономической среды на обеспечение эффективности бизнеса у собственников и руководителей организаций возникает необходимость решения управленческих задач по повышению отдачи от вложенных ресурсов, в частности касающихся применения чистой прибыли организации, выплачиваемой в виде дивидендов как рента на вложенный капитал либо использованной как источник собственных средств в форме нераспределенной прибыли для приобретения активов.

В первом варианте собственник получает ренту на вложенный капитал в денежных средствах и вправе ее использовать по своему усмотрению. Однако часто собственник проявляет заинтересованность в увеличении стоимости самого актива и готов инвестировать прибыль в увеличение своего бизнеса. Поэтому ему требуется экономический критерий для принятия решения об использовании прибыли, который позволит оценить будущий доход от принимаемого решения. Фактически данный критерий должен позволять сравнивать две стратегические инвестиционные альтернативы принимаемых решений для выбора наиболее приемлемого для собственника вложения денежных средств.

По нашему мнению, этим критерием служит норма дохода на располагаемый капитал или активы. В условиях российской системы финансового учета, когда стоимостной оценке подлежат только активы, подтвержденные учетными документами, данная норма может определяться следующим образом:

1) для варианта с выплатой дивидендов:

$$r_D = \frac{D}{A},$$

где:  $r_D$  — чистая рентабельность по дивидендам;  $D$  — размер выплаченных дивидендов по итогам

года (чистая рента);  $A$  — размер активов организации по итогам года;

2) для варианта с использованием чистой прибыли для инвестиций в развитие организации:

$$r_A = \frac{\Delta A}{A},$$

где:  $r_A$  — рентабельность активов по стоимости;  $\Delta A$  — ожидаемый прирост активов организации.

Таким образом, собственник принимает стратегическое инвестиционное решение на основании сравнения двух вариантов расчета рентабельности активов. Как правило, в условиях неопределенности в экономике страны наиболее часто принимаемым собственником решением является вывод прибыли из оборота для ее сохранения в денежной форме. Однако возможен вариант с реинвестированием прибыли в развитие бизнеса. После принятия подобного решения возникает задача выбора объекта вложения появившихся средств для обеспечения максимально возможного прироста стоимости актива.

Как правило, имеется возможность обновления материальных активов (средств производства) посредством расширения производственных мощностей либо замены устаревшего оборудования. Но в условиях информационной экономики очень часто имеется альтернатива в виде вложения инвестиций в нематериальные активы путем, например, приобретения технологий, прав пользования, информации о рынке или вложения инвестиций в человеческий капитал.

В теории управления принятие любого решения осуществляется посредством выбора наилучшей из имеющихся альтернатив. Это означает, что собственник принимает решение на основе оценки возможностей, которыми он располагает. Например, если на рынке труда отсутствуют более квалифицированные работники, альтернатива вложения

инвестиций в человеческий капитал может быть недоступна.

Тем не менее в условиях развития технологий дистанционной работы у собственника появляется возможность привлечения отдельных категорий работников к выполнению своих обязанностей по некоторым должностям в удаленном режиме. В этой ситуации у лиц, принимающих решения, возникает объективная потребность в сравнении вариантов инвестирования для выбора наилучшей альтернативы вложения имеющихся средств.

### ОБЗОР ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В современной научной литературе высказываются множество точек зрения по вопросам оценки и измерения человеческого капитала, касающихся в частности:

1) понимания сущности человеческого капитала как одной из форм нематериальных активов организации;

2) количественных и качественных методов измерения человеческого капитала, включая его стоимостное выражение;

3) интерпретации полученной оценочной информации для использования в качестве критериев для принятия стратегических инвестиционных решений на различных уровнях управления организацией.

Касательно первой части методологических проблем целесообразно выделить следующие точки зрения на человеческий капитал как одну из форм нематериальных активов организации. Например, Т.Е. Даниловских и А.Г. Авакян приводят несколько подходов к пониманию сущности человеческого капитала [1]. Отдельные подходы к трактовке человеческого капитала в российских и зарубежных источниках литературы обобщил П.С. Неделко [2]. Более конкретное определение человеческого капитала привел И.Ю. Кривцова [3].

Анализ публикаций показывает, что большинство авторов при обобщении существующих подходов, как правило, ссылаются на зарубежные источники, рассматривающие человеческий капитал как знания, умения и навыки работников, которые оказывают существенное влияние на экономическую результативность деятельности организации. В то же время они приходят к выводу, что использование слова «капитал» в определении человеческого капитала предполагает наличия в нем стоимости.

Поэтому, по нашему мнению, человеческий капитал в качестве объекта стоимостной оценки должен рассматриваться как результат экономической активности работников в интересах работодателя. При таком подходе учитывается не только имеющаяся у работника профессиональные компетенции, но и его вовлеченность в деятельность организации, степень использования его знаний и умений в интересах деятельности, а также эффективность совместной работы в коллективе.

Из анализа количественных методов измерения и качественных способов оценки человеческого капитала следует вывод об их количественном разнообразии. Например, в работе И.П. Воронцовой, А.Р. Семеновой предлагается методика комплексной оценки человеческого капитала на мезоуровне с использованием индексов [4]. В свою очередь И.Ю. Кривцова обобщает несколько методов оценки, которые наиболее часто применяются в классической оценочной деятельности [3].

Сравнительный анализ методик оценки содержится в работе Т.Е. Даниловских и А.Г. Авакяна [1]. Одна из интерпретаций доходного подхода приводится в работе К.Б. Исабаевой, А.Б. Баймаевой и А.Б. Турдалиевой [5]. Можно отметить подход к оценке человеческого капитала на основе экономического потенциала, рассмотренный в работе И.Н. Александрова [6]. Достаточно интересное обобщение существующих методов оценки делает А.Е. Коротовских [7], рассматривая наиболее популярные методы, приводимые в зарубежных исследованиях.

Вместе с тем, по нашему мнению, многие из рассматриваемых методов оценки не дают лицам, принимающим решения, необходимой информации для принятия решения о стратегических инвестициях в развитие бизнеса. Поэтому из всей совокупности существующих методов необходимо отобрать или адаптировать те из них, которые позволяют решить обозначенные управленческие задачи.

Наконец, в большинстве источников научной литературы называются три базовых подхода к использованию результатов оценки и измерения человеческого капитала.

В соответствии с первым подходом оценка человеческого капитала необходима для определения качества жизни на определенной территории (страна, регион, муниципальное образование) [8].

Второй подход предполагает оценку влияния человеческого капитала на эффективность дея-

Таблица / Table

**Перечень свойств оценки человеческого капитала организации / Properties list for assessing the organization human capital**

Свойство / Property	Особенности проявления / Features of the manifestation
Субъект оценки / Subject of assessment	Собственник, вынужденный принимать стратегическое инвестиционное решение об использовании полученного текущего чистого дохода для обеспечения будущего дохода на вложенный капитал
Объект оценки / Object of assessment	Человеческий капитал организации как возможный результат экономической активности работников, проявляющийся в демонстрации собственных навыков и умений при осуществлении личной и совместной экономической деятельности, выраженный в стоимостной форме
Цель оценки / Purpose of the evaluation	Сравнение полученного экономического эффекта с затратами на его достижение для принятия решения об использовании собственных средств
Результат оценки / Assessment result	Экономический эффект в стоимостном выражении, являющийся прямым следствием инвестиций в человеческий капитал
Методология оценки Assessment methodology	Методы оценки стоимости, методы оценки активов, методы прямой и косвенной экспертизы, методы сопоставления

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

тельности организации, например на основании расчета добавленной стоимости [9].

Третий подход предусматривает оценку индивидуального либо человеческого капитала домохозяйств [10].

По нашему мнению, наиболее ценным с точки зрения поставленной исследовательской задачи является система подходов и методов, позволяющая оценивать влияние человеческого капитала на эффективность бизнеса.

Таким образом, при всем многообразии существующих в настоящее время методологических подходов и интерпретаций в условиях принятия стратегических инвестиционных решений требуется конкретный набор методов, позволяющих оценивать варианты инвестиций и принимать наиболее подходящее для собственника решение.

### **МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ПРИНЯТИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО РЕШЕНИЯ**

В процессе проведения исследования применялись контент-анализ по рассматриваемой проблеме; рассматривалась стратегическая сущность оценки; делались дедукция и индукция; осуществлялся творческий научный синтез, позволяющий разрабатывать и адаптировать существующие методы исследования по выбранной научной проблеме. В результате обобщения и выборочного

использования указанных методов сформирован адаптированный авторский подход к решению задачи выявления особенностей оценки человеческого капитала организации для выбора варианта стратегического инвестиционного решения.

### **ОСОБЕННОСТИ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Очевидно, что любая управленческая задача требует такого инструментария, который позволяет обеспечивать лицу, принимающему решение, наилучшую с его точки зрения информационную базу и наиболее эффективные средства для сравнения и выбора решения об инвестировании. Поэтому для выявления особенностей стоимостной оценки человеческого капитала организации предлагается выделять следующие базовые лимиты, рамках которых возможны обособление объекта исследования и установление объективных требований к существующим подходам и методам (см. таблицу).

По нашему мнению, при определении особенностей оценки человеческого капитала организации следует учитывать субъект оценки [11], объект оценки, цель оценки, результат оценки, а также методологию оценки [12]. Именно вышеперечисленные критерии дают исследователю возможность обособливать используемые подходы и методы

и достоверно определять применимость данных методов для решения поставленной задачи.

Вместе с тем отдельные методы, напрямую не удовлетворяющие вышеуказанным параметрам оценки, могут адаптироваться для целей решения поставленной задачи, например благодаря замене используемых параметров или соответствующему пересмотру применяемых исходных данных. Данная возможность предполагает, что в зависимости от требований субъекта исследования для принятия решения может использоваться любая информация, позволяющая сделать правильный выбор.

С учетом выявленных свойств появляется возможность определять особенности оценки человеческого капитала организации, выражаемой в:

1) *стоимостной оценке*, представляющей собой результат оценки или измерения человеческого капитала организации и выражаемой в денежном эквиваленте, что позволяет сравнивать варианты различных решений по соотношению «прирост человеческого капитала / инвестиции в человеческий капитал»;

2) *ограничений по времени*, необходимом для четкого понимания сроков инвестирования и возможной отдачи на вложенный капитал, для принятия стратегического инвестиционного решения. Если периоды инвестиций и отдачи не совпадают, то целесообразно вносить соответствующие корректировки в принимаемое решение, например на основании сопоставления показателей в разных периодах;

3) *необходимости учета синергетического эффекта и эмерджентности усилий* в коллективе ввиду того, что, как правило, работник реализует свои компетенции не в одиночестве, а в трудовом коллективе, поэтому рабочая атмосфера, возможность самореализации, а также умение работать в команде являются важными условиями развития человеческого капитала;

4) *проверяемости* — исходные данные для измерения, а также порядок проведения различных экспертиз и качественных оценок на основе анализа частных мнений должны предоставлять возможность для объективной проверки полученных результатов, причем уровень доверия к лицу, принимающему решение, должен быть гарантирован посредством использования заранее известных методов и принятых исходных данных;

5) *принадлежности свойств* — в процессе оценки необходимо учитывать текучесть кадров как важный фактор трансформации состояния человеческого

капитала в организации. Изменение состава персонала организации вызывает колебания текущей экономической эффективности, что требует периодического мониторинга состояния свойств;

6) *цепной зависимости*, позволяя учитывать роль лидера, например предпринимателя как собственника организации в качестве фактора состояния человеческого капитала. Данная особенность означает, что при смене руководства или собственника может существенно меняться стоимость человеческого капитала вследствие изменения готовности работников к проявлению своих профессиональных и личных качеств.

Перечисленные особенности стоимостной оценки человеческого капитала предполагают, что порядок оценки человеческого капитала организации может иметь итерационный или сквозной характер и включать несколько независимых методов расчета. Данный подход часто используется в оценочной деятельности, позволяя, по нашему мнению, устанавливать так называемый коридор стоимости ввиду того, что в результате фиксации этого коридора лицо, принимающее решение, может получать более полную информацию об объекте оценки.

Причем для целей управления подобный коридор стоимости означает, что в случае достаточных управленческих усилий стоимость человеческого капитала может быть увеличена, что важно для организации, поскольку напрямую стимулируется повышение стоимости человеческого капитала к саморазвитию и влиянию на собственное состояние через улучшение заранее известных параметров [13].

Таким образом, с учетом перечисленных особенностей целесообразно использовать алгоритм отбора методов оценки человеческого капитала организации (см. рисунок), учитывающий выделенные выше особенности. В рамках этого алгоритма необходимо прежде всего определить и зафиксировать цели оценки человеческого капитала, чтобы у всех участников процесса оценки имелось одинаковое понимание того, зачем проводится оценка и что предполагается получить в ее результате.

Далее необходимо установить наличие и проверить достоверность имеющихся исходных данных. Очень часто в процессе оценки выясняется отсутствие каких-либо сведений, необходимых для проведения оценки, что может существенно затруднить процесс принятия решения, а также повлиять на точность измерения конкретных параметров. Например, отсутствие информации о базовом

образовании сотрудников не позволяет оценивать их базовые профессиональные компетенции или ожидаемый потенциал отдачи от работы.

После проверки качества исходных данных наступает черед решения задачи формирования методологии оценки. На данном этапе требуется определить, какие количественные и качественные методы будут использоваться. Причем если подобная оценка проводится периодически и не является новым действием для организации, то методология ее проведения может быть зафиксирована во внутренних нормативных документах как установленный корпоративный стандарт мероприятия. Если оценка проводится впервые, требуется ознакомление сотрудников с готовящимися мероприятиями.

После установления методологии в качестве единого каркаса будущей оценки выбираются методы оценки, позволяющие учитывать названные выше особенности оценки человеческого капитала организации, а также решать поставленные перед оценкой задачи. По нашему мнению, в процессе оценки должно использоваться достаточное количество методов. Иными словами, подбор методов оценки является определенным искусством и предполагает творческий подход.

Результаты данной работы проверяются путем проведения предварительной оценки и определения коридора стоимости человеческого капитала. На данном этапе, как правило, проверяются соответствие исходных данных, наличие инструментов расчета, трудоемкость аналитических процедур, готовность персонала участвовать в процедуре оценки, а также степень проявления качеств, формирующих человеческий капитал.

Если результат предварительной оценки не вызывает сомнений и принимается всеми заинтересованными сторонами, проводится итоговая экспертиза результатов оценки на правильность и допустимость. Если результат не удовлетворяет субъекта оценки, происходит возврат к этапу формирования методологии, т.е. пересматриваются выбранные подходы для подбора более подходящих способов оценки.

Причем важно осознавать, что причины, по которым результат предварительной оценки не удовлетворяет пользователей, могут быть разными. Например, низкая стоимость человеческого капитала относительно конкурентов является признаком недостаточно квалифицированного управления коллективом. Возможно, в результате оценки по-

лучены данные, существенно превышающие реальный рыночный уровень, что служит признаком определенных манипуляций с данными.

В любом случае имеются два этапа проведения оценки, на которых у заинтересованных сторон имеется возможность корректировки выбранной методологии или состава используемых методов. Если все результаты прошли экспертизу, они могут использоваться для принятия стратегического инвестиционного решения.

## ВЫВОДЫ

В результате проведенного исследования определены свойства процесса оценки человеческого капитала, позволяющие получать более достоверную информацию о стоимостном эквиваленте человеческого капитала конкретной организации, а также повышать точность сведений, используемых для принятия стратегических инвестиционных решений по использованию прибыли организации.

По нашему мнению, применение предлагаемого подхода позволяет снижать риски оценки благодаря более грамотному толкованию самой категории «человеческий капитал» как объекта стоимостной оценки. В процессе оценки необходимо учитывать, что максимальный уровень потенциала работников, часто используемый при оценке, как правило, недостижим, так как любой работник проявляет себя настолько, насколько ему позволяет окружающая его среда.

Нельзя забывать об индивидуальной мотивации, которая существенно различается у работников организации. Данный фактор оказывает существенное влияние на результаты групповой работы в коллективе, поэтому является объектом управления при формировании организационной модели организации. Иными словами, размер человеческого капитала является следствием не только индивидуальных способностей людей, но и результатом самореализации работников, а также их заинтересованности и вовлеченности в процесс хозяйственной деятельности.

Важно, чтобы результаты текущей оценки стоимости человеческого капитала имели базу для сравнения, например с результатами предыдущих периодов или с заранее установленными эталонами, в том числе с данными лидеров рынка. Подобное историческое и бенчмаркингное сопоставление дает руководителям и собственникам организации

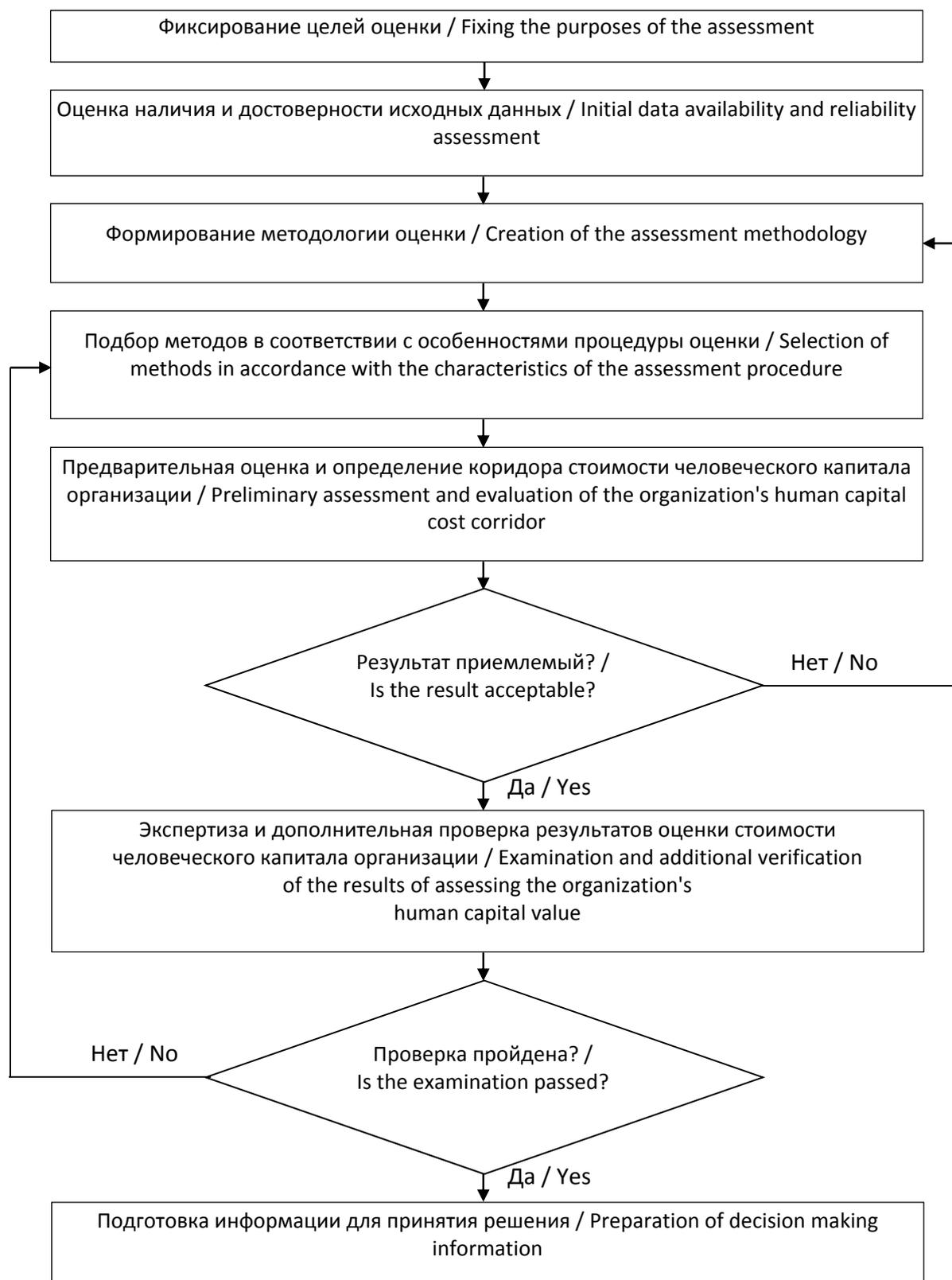


Рис. / Fig. Алгоритм выбора методов для оценки человеческого капитала организации / Algorithm for choosing methods for assessing the human capital of an organization

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

информацию для корректировки методов управления хозяйственной деятельностью организации в целом и персоналом организации в частности.

Для обеспечения роста стоимости человеческого капитала допустимы любые методы, которые закреплены в действующем законодательстве,

не противоречат обычаям делового оборота и не нарушают нравственные устои общества. Таким образом, важную роль в процессе формирования человеческого капитала организации играют корпоративная культура и совокупность разделяемых стратегических ценностей.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Даниловских Т.Е. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации. *Фундаментальные исследования*. 2015;(6–1):108–111.
2. Неделько П.С. Концептуальные особенности подходов к изучению моделей оценки человеческого капитала. В сборнике: Научные труды XXI Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого; 2017: 375–379.
3. Кривцова И.Ю. Особенности оценки человеческого капитала при оценке бизнеса. В сборнике: Научные труды национальной конференции, Брянск, 08–12 февраля 2022 года. Брянск: Брянский государственный инженерно-технологический университет; 2022: 215–221.
4. Vorontsova I. P., Semenova A. R., Vitkovskaya L. K., Drobyshev I. A. Evaluation of human capital in the macroregion (on the Example of the Yenisey Siberia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. 2020;13(11):1808–1818. DOI: 10.17516/1997–1370–0686
5. Isabaeva K. B. Assessment technique of human capital development in an enterprise. *News of universities of Kyrgyzstan*. 2021;(2):91–93. DOI: 10.26104/IVK.2019.45.557
6. Александров И.Н., Рассказова О.А., Бурмистров А.Н., Синявина М.П. Оценка эффективности кадровых мероприятий на основе оценки приращения человеческого капитала организации. *Экономические науки*. 2019;(178):44–47. DOI: 10.14451/1.178.44
7. Коротовских А.Е. Классификация методов оценки человеческого капитала в зависимости от субъекта оценки. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2019(7):81–85. DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
8. Ghislandi S., Sanderson W.C., Scherbov S. (2019). A simple measure of human development: the human life indicator. *Population and development review*. 2019;45(1):219–233.
9. Быченко Ю.Г. Развитие человеческого капитала в современном обществе. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2013;47(3):132–138.
10. Дедов С.В. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала. *Финансы и кредит*. 2008;310(22):64–69.
11. Коротовских А.Е. Классификация методов оценки человеческого капитала в зависимости от субъекта оценки. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2019;(7):81–85. DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
12. Linnikov A. S. Impact of human capital on the foreign economic security of Russia: assessment and recommendations. *Science and Business: Ways of Development*. 2021;124(10):122–129.
13. Лосева О.В. Система оценки организационного, человеческого и потребительского капитала для эффективного управления интеллектуальным капиталом высокотехнологичных цифровых компаний. *Управленческие науки*. 2020;10(3):33–47. DOI: 10.26794/2404–022X-2020–10–3–33–47

## REFERENCES

1. Danilovskikh T. E. Methods for assessing human capital: approaches to classification. *Fundamental'nyye issledovaniya = Fundamental research*. 2015;(6–1):108–111. (In Russ.).
2. Nedelko P. S. Conceptual features of approaches to the study of human capital assessment models. In: Collection of scientific papers of the XXI International Scientific and Practical Conference: in 2 volumes, St. Petersburg, June 29–30; 2017. St. Petersburg: Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University; 2017:375–379. (In Russ.).
3. Krivtsova I. Yu. Features of human capital assessment in business valuation. In: Collection of scientific papers of the national conference, Bryansk, February 08–12, 2022. Bryansk: Bryansk State Engineering and Technology University; 2022:215–221. (In Russ.).

4. Vorontsova I. P., Semenova A. R., Vitkovskaya L. K., Drobyshev I. A. Evaluation of human capital in the macroregion (on the example of the Yenisey Siberia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. 2020;13(11):1808–1818. (In Russ.). DOI: 10.17516/1997–1370–0686
5. Isabaeva K. B. Assessment technique of human capital development in an enterprise. *News of universities of Kyrgyzstan*. 2021;(2):91–93. DOI: 10.26104/IVK.2019.45.557
6. Aleksandrov I. N., Rasskazova O. A., Burmistrov A. N., Sinyavina M. P. Evaluation of the effectiveness of personnel measures based on the assessment of the increment of the organization's human capital. *Economic Sciences = Ekonomicheskiye nauki*. 2019;(178):44–47. (In Russ.). DOI: 10.14451/1.178.44
7. Korotovskikh A. E. Classification of methods for assessing human capital depending on the subject of assessment. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and business: theory and practice*. 2019;(7):81–85. (In Russ.). DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
8. Ghislandi S., Sanderson W. C., Scherbov S. (2019). A simple measure of human development: the human life indicator. *Population and development review*. 2019;45(1):219–233.
9. Bychenko Yu. G. The development of human capital in modern society. *Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University = Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta*. 2013;47(3):132–138. (In Russ.).
10. Dedov S. V. Theoretical and methodological approaches to the assessment of human capital. *Finance and credit = Finansy i kredit*. 2008;310(22):64–69. (In Russ.).
11. Korotovskikh A. E. Classification of methods for assessing human capital depending on the subject of assessment. *Economics and business: theory and practice = Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*. 2019;(7):81–85. (In Russ.). DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
12. Linnikov A. S. Impact of human capital on the foreign economic security of Russia: assessment and recommendations. *Science and Business: Ways of Development*. 2021;124(10):122–129. (In Russ.).
13. Loseva O. V. The system for assessing organizational, human and consumer capital for effective management of the intellectual capital of high-tech digital companies. *Management Sciences = Upravlencheskiye nauki*. 2020;10(3): 33–47. (In Russ.). DOI: 10.26794/2404–022X-2020–10–3–33–47

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Александр Владимирович Бандурин** — доктор экономических наук, профессор, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия  
**Alexandr V. Bandurin** — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Prof. Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3608-4168>  
abander@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 26.09.2022; принята к публикации 20.11.2022.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 26.09.2022; accepted for publication 20.11.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-75-83  
УДК 330.142(045)  
JEL J24, 015

# Механизмы развития человеческого капитала в цифровой образовательной и профессиональной среде

М.С. Оборин

Пермский институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова;  
Пермский государственный аграрно-технологический университет им. ак. Д.Н. Прянишникова, Пермь, Россия

## АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – организационно-экономические отношения, возникающие в процессе формирования и управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях цифровой экономики. *Цель работы* – установление механизмов развития человеческого капитала в цифровой образовательной и профессиональной среде.

В исследовании выявлены сложности получения цифровых компетенций работниками производственной сферы, подчеркнута необходимость в развитии актуальных цифровых навыков на основе изменения подходов к традиционным механизмам управления и моделирования ожидаемых работодателем результатов. Рассмотрены ограничения, возникающие при формировании и управлении человеческим капиталом промышленных предприятий в цифровой экономике в условиях постоянной трансформации образовательного процесса и наличия факторов риска.

*Методы исследования* – системный, структурно-функциональный, ситуационного анализа, сравнительный.

Разработан подход к управлению развитием человеческого капитала на основе модели, учитывающей трансферт значимых результатов образования и науки в реальный сектор экономики.

*Сделаны выводы* о том, что одним из наиболее значимых ресурсов реального сектора экономики является человеческий капитал, который при грамотном развитии и обоснованном инвестировании в него достаточных средств способен сделать предприятие конкурентоспособным и повысить эффективность функциональных направлений его деятельности.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; цифровая среда; механизм развития человеческого капитала; цифровые компетенции; цифровые навыки; модель специалиста

**Для цитирования:** Оборин М.С. Механизмы развития человеческого капитала в цифровой образовательной и профессиональной среде. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):75-83. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-75-83

# Mechanisms of Human Capital Development in the Digital Educational and Professional Environment

M.S. Oborin

Perm Institute (branch) of the Plekhanov Russian University of Economics;  
Perm State Agrarian and Technological University named after ak. D.N. Pryanishnikov, Perm, Russia

## ABSTRACT

*The subject of the study* is organizational and economic relations arising in the process of formation and management of human capital of industrial enterprises in the digital economy. *The objectives of the work* are to study the mechanisms of human capital development in the digital educational and professional environment, to analyze the problems that are revealed in the process of formation and management of human capital of industrial enterprises in the digital economy. The study reveals the difficulties of acquiring digital competencies by employees of the production sector, emphasizes the need for the development of relevant digital skills based on changes in traditional management mechanisms and modeling of expected results by the employer. The limitations arising in the formation and management of human

capital of industrial enterprises in the digital economy in the conditions of constant transformation of the educational process and the presence of risk factors are considered.

*Research methods* – system, structural-functional and comparative analysis, situational analysis method.

An approach to managing the development of human capital has been developed based on a specialist model that takes into account the transfer of significant results of education and science to the real sector of the economy.

*Conclusions are drawn* that one of the most significant resources of the real sector of the economy is human capital, which, with proper development and reasonable investment of sufficient funds in it, can make an enterprise competitive and increase the efficiency of various functional areas of its activities.

**Keywords:** human capital; digital environment; human capital development mechanism; digital competencies; digital skills; specialist model

**For citation:** Oborin M.S. Mechanisms of human capital development in the digital educational and professional environment. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2022;15(6):75-83. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-75-83

## ВВЕДЕНИЕ

Вследствие того, что креативно мыслящие сотрудники и специалисты в различных областях деятельности могут заниматься созданием инновационных технологий, продуктов и сервисов, предоставляющих ключевые конкурентные преимущества перед конкурентами, большое значение в научных концепциях современной экономики отводится человеческому ресурсу, развитию у работников навыков и компетенций, имеющих универсальный характер и соответствующих глобальному тренду к цифровизации.

Интеллектуальный капитал промышленного предприятия формируется на базе профессиональных компетенций, навыков и достижений персонала, результатами применения которых в функциональных процессах становятся объекты авторских прав, имеющие высокую коммерческую, рыночную и производственную ценности.

Таким образом, предприятия, которые в системе управления делают акцент на развитие человеческого капитала в условиях неопределенности, сохраняют финансовую стабильность в долгосрочной перспективе, поскольку своевременно заботятся о развитии научно-технологического и цифрового потенциалов посредством создания объектов интеллектуальной собственности.

Человеческий капитал как экономическая категория стал одним из базовых научных понятий, способствующих повышению роли личности в социально-экономическом развитии государства и трансформации сложных управляемых систем, которые характеризуются сложностью, непостоянством и динамизмом.

Ученые и практики по-разному понимают концепцию человеческого капитала, подразумевая под ней:

- комплекс определяющих характеристик, возможностей предприятия производить экономические блага при условии полного и эффективного использования имеющихся ресурсов, их функциональном комбинировании при комплексной организации взаимодействия трудовых ресурсов и их развития в соответствии с актуальными трансформационными процессами социальной среды, достижениями научно-технического и информационного прогресса, отраженными в цифровизации как ключевом факторе влияния на реальный сектор производства [1];

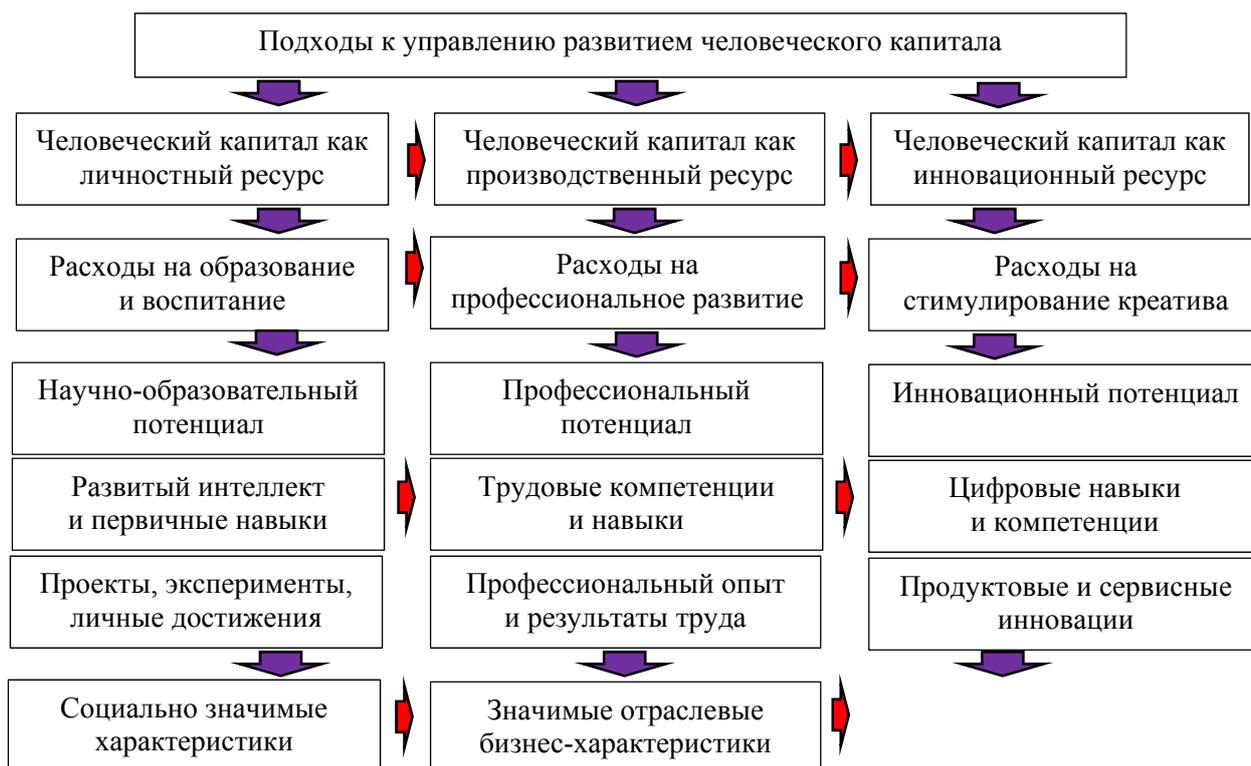
- общеспецифическую форму деятельности человека, трансформирующую первичные виды потребления и производства, соответствующие периоду хозяйства с преобладающей экономической ролью охоты, собирательства и рыболовства, а также земледелия и животноводства, которые реализуются как результат исторического развития социума и адаптации управления к современным социально-экономическим реалиям;

- ключевые объективно складывающиеся взаимоотношения между людьми при производстве, распределении, обмене и потреблении благ в современной исторической периодизации.

Универсальная модель управления развитием человеческого капитала, адаптированного к текущей ситуации, представлена на *рис. 1*.

Можно сформулировать понятие «человеческий капитал» как совокупность способностей личности, развивающихся в условиях определенной профессиональной и цифровой среды, имеющих стратегическое значение для обеспечения конкурентоспособности и инновационного технологического развития национальной экономики.

На уровне субъектов отраслевых рынков для получения максимальной прибыли и профессиональ-



**Рис. 1 / Fig.1. Универсальная модель управления развитием человеческого капитала на основе существующих концепций / Universal model of human capital development management based on existing concepts**

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

ного роста целесообразно формировать, развивать, приобретать и реализовывать отдельные составляющие человеческого капитала [2].

Анализ научных работ позволяет выделить основные механизмы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала:

- организационно-управленческий;
- проектно-инвестиционный;
- личностно-ориентированный.

В реальной производственной и образовательной среде данные механизмы взаимосвязаны и представляют собой синтез методов, технологий и воздействий, направленных на преобразование личностного потенциала и достижение необходимых навыков и компетенций, имеющих большое значение в социуме, профессиональной деятельности и экономическом развитии отрасли и государства в целом.

Развитие человеческого капитала требует инвестирования в развитие рынка труда и обеспечение спроса и предложения. Финансовые вложения в развитие человеческого капитала являются одними из эффективных способов увеличения производительности труда [3].

По мнению ведущих экономистов, ключевые вложения в человеческий капитал классифицируются как:

- инвестиции, стимулирующие экономический рост, способствующие личному и социальному развитию и снижению социального неравенства посредством финансирования различных форм образования;
- инвестиции в борьбу с бедностью, повышение производительности труда, обеспечение инклюзивного экономического роста и построения более здорового и безопасного общества;
- материальные инвестиции на физическое и умственное развитие человека и воспитание детей;
- нематериальные инвестиции на обеспечение общего образования и профессионального развития, получение медицинских услуг и миграцию трудовых ресурсов [4].

Инвестиции в здравоохранение и образование играют наиболее значимую роль в развитии человеческого капитала.

Общее и специальное образование способствует повышению качества и уровня человеческих знаний,

навыков, компетенций, что в свою очередь эффективно влияет на развитие интеллектуальных, научных, профессионально значимых свойств личности.

Финансовые вложения в высшее и профессиональное образование оказывают непосредственное влияние на получение работниками необходимых компетенций и профессиональных навыков, значимых в контексте экономического развития [5].

В развитии человеческого капитала существенное значение имеет культурное воспитание, выражаемое в:

- росте требований к профессиональным знаниям и умениям работников для формирования у них способности к овладению и ситуативному применению различных типов мышления;
- повышении потребности в культурной и творческой внешней актуализации личности, развитии культурных и нравственных идеалов, что в свою очередь активизирует культурную деятельность;
- эффективном развитии культурной деятельности, что невозможно без внедрения современных методов регулирования данной сферы и рационального бюджетного финансирования [6].

В большинстве зарубежных компаний в контексте побуждения сотрудников к более эффективной деятельности в рамках развития корпоративной культуры применяется индивидуальный подход к каждому работнику, разрабатывается корпоративный стиль компании, формируется корпоративная структура и т.д.

В современном управлении применяются в настоящее время психологические методы управления человеческим капиталом, суть которых заключается в учете эмоционального состояния, перепадов настроения работников в коллективе. Здоровая эмоциональная атмосфера внутри организации оказывает влияние на сплоченность коллектива и эффективность его деятельности по достижению общих целей [7]. Психологические методы, используемые в работе руководителей высшего звена компании с учетом специфики личности работников, носят сугубо индивидуальный характер и предполагают обращение к духовному миру человека, его индивидуальным качествам, интеллекту для того, чтобы направлять потенциальные возможности личности работника на решение поставленных целей компании [8].

В системе управления человеческим капиталом применяется также административно-правовой ме-

тод, который основан на принуждении, обеспечении повиновения посредством применения системы административных наказаний, подразумевающей:

- организационно-управленческое воздействие на работника, основанное на закрепленных положениях компании по управлению кадровым составом;
- дисциплинарную ответственность, которая распространяется на всех сотрудников компании в рамках соблюдения корпоративных положений и норм, закрепленных в трудовом законодательстве, локальных актах компании;
- обязанность сотрудника компании компенсировать ущерб, нанесенный другому сотруднику по причине нарушения возложенных на него трудовых обязанностей.

Управление человеческим капиталом организации непосредственно связано с соблюдением производственных норм и эффективной реализацией компетенций и навыков.

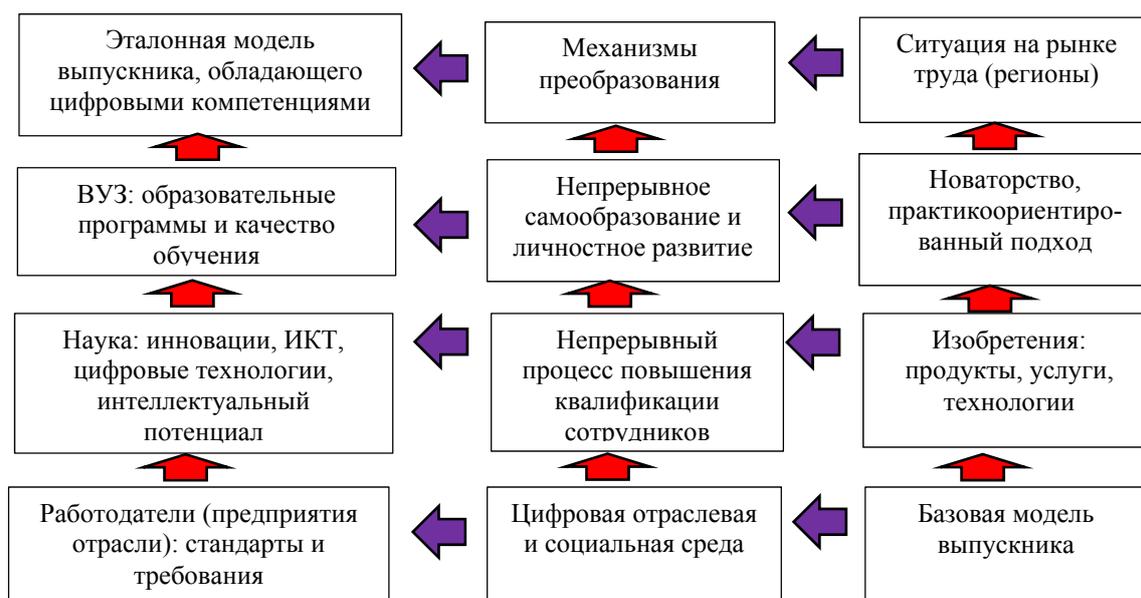
Концепция человеческого капитала предполагает концентрацию внимания руководства компании на саморазвитие, непрерывное образование работников, повышение их профессиональной грамотности, рациональное планирование внедрения полученных знаний и навыков в личный производственный процесс. Механизм управления человеческим капиталом распространяется на разные сферы формирования личности в целях обеспечения достижения максимальных эффектов управленческих решений [9].

Учреждения высшего образования, осуществляющие подготовку высококвалифицированных кадров, являются базовым элементом формирования интеллектуальной основы компетенций производственных и научно-технических кадров. Их основными задачами являются удовлетворение потребностей рынка труда и выполнение социального заказа бизнеса, заключающегося в подготовке высокопрофессиональных специалистов, обладающих универсальными цифровыми компетенциями, для обеспечения деятельности компаний в текущих рыночных условиях.

Процесс формирования модели выпускника вуза в условиях цифровой профессиональной и образовательной среды представлен на *рис. 2*.

При этом необходимо заметить, что эффективность деятельности предприятия зависит от качества работников, обладающих соответствующими компетенциями и навыками [10].

Основной задачей высших учебных заведений является создание условий для подготовки субъектов



**Рис. 2 / Fig. 2. Процесс формирования модели выпускника вуза в условиях цифровой профессиональной и образовательной среды / The process of forming a graduate model in a digital professional and educational environment**

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

профессиональной деятельности в условиях растущей интеллектуализации трудовых функций на промышленных предприятиях. Тематика программ высшего образования в России формируется и разрабатывается государством на инструктивно-распорядительной основе часто без учета интересов производственных предприятий, что в результате приводит к несоответствию между качественными характеристиками образовательного процесса и профессиональными компетенциями работников, требуемыми для эффективного развития предприятия [11].

На рис. 3 представлены главные аспекты развития человеческого капитала на основе взаимодействия высших учебных заведений и промышленных предприятий в текущих рыночных условиях и цифровой среде.

Проектно-целевая основа сотрудничества между вузами и предприятиями в настоящее время активно развивается в регионах страны, обуславливая возникновение новых форм сотрудничества, связанных с ранней профориентацией учащихся, созданием преемственности в системе школа — вуз — предприятие [14].

При этом максимальный эффект коммуникации между вузами и предприятиями достигается в случае дополнительного обучения работников на курсах повышения квалификации для приобретения новых востребованных компетенций, необходимых для работы в цифровой среде.

Таким образом, концепция управления человеческим капиталом формирует и раскрывает интеллектуальные возможности каждого работника, выявляет его сильные и слабые стороны, создавая основу для обеспечения эффективной кадровой и профориентационной деятельности предприятий реального сектора экономики. Расширение интеллектуальных способностей сотрудников компании и приобретение ими дополнительного практического опыта положительно влияют на кадровый потенциал компании [15].

В контексте управления человеческим капиталом преимущественное значение приобретает процесс внедрения компьютерных и информационных технологий в данную сферу, посредством которых совершенствуются методы управления кадровым составом.

В процессе реализации четвертой промышленной революции (Индустрии 4.0) компании делают акцент на цифровом развитии человеческого капитала. Индустриальную экономику сменяет инновационная экономика, базирующаяся на процессе постоянного обогащения знаниями, что приводит к увеличению доли интеллектуального труда в деятельности человека в цифровом формате [16, 17].

В реальный сектор экономики в настоящее время активно внедряются технологии искусственного интеллекта, которые существенно сокращают за-



**Рис. 3 / Fig. 3. Основные направления развития человеческого капитала при взаимодействии высших учебных заведений и промышленных предприятий / The main directions of human capital development in the framework of interaction between higher educational institutions and industrial enterprises**

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

ность по многим квалификациям. Однако их реализация требует наличия специалистов в области информационно-коммуникационных технологий, обладающих современными цифровыми компетенциями [18, 19].

Цифровые компетенции — это комплекс знаний, навыков и поведения, способствующих нахождению, извлечению, хранению и оценке цифровых данных, взаимодействию в цифровой среде через цифровые инструменты, а также развитию информационного содержания материалов [20].

В настоящее время разработана комплексная модель, включающая следующие компетенции будущего [21]:

- когнитивные способности: саморазвитие, организационно-управленческие навыки, целевые навыки, умение отходить от общих правил и положений;

- социально-поведенческие навыки: адресное и целесообразное влияние на взгляды и ценности собеседника, навыки, связанные с обменом информацией, связи между различными культурами;

- компетенции населения в области применения персональных компьютеров, интернета и других видов информационно-коммуникационных технологий: процесс создания компьютерных программ, разработка приложений, деятельность по работе с информацией.

## ВЫВОДЫ

Технологический прогресс способствует появлению качественно иных подходов к управлению ресурсами, ключевым из которых является человеческий капитал, задействованный в различных видах экономической деятельности.

Научно-теоретические концепции преимущественно оцениваются с трех основных позиций: личностной, профессиональной, инновационной. Особенностью текущих условий является глобальное трансформирующее воздействие цифровой среды и технологий на каждую область восприятия и анализа человеческого капитала.

Активное преобразование социума способствует возникновению новых форм ведения трудовой деятельности в условиях цифровой среды.

Экономика и государство нуждаются в специалистах, обладающих универсальными цифровыми навыками и компетенциями для повышения качества выполнения работниками трудовых функций и улучшения индивидуальных результатов.

Основными ограничениями реализации технологического прогресса являются несоответствие получаемых навыков в системе образования потребностям рынка труда и бизнеса, недостаточное развитие каналов трансферта научно-образовательного опыта в сектор реального производства, недостаточное стимулирование развития предпринимательского и проектного мышления, креативного потенциала талантливой молодежи.

Однако существует ряд положительных инициатив и примеров плодотворного сотрудничества учреждений образования и предприятий в регионах. Необходимо распространять опыт работы бизнес-инкубаторов, ресурсных центров и стартап-подразделений, которые задействуют

учащихся для разработки и реализации нестандартных решений актуальных задач, стоящих перед региональным бизнесом и властью. Часто такие структуры функционируют на базе высших учебных заведений.

Выявление и развитие научного потенциала талантливой молодежи будут обеспечивать создание конкурентных преимуществ предприятий различных отраслей экономики, успешную трансформацию и адаптацию систем управления к новым условиям цифровых технологий, внедрению инновационных решений в производство.

Постоянный, добровольный и самомотивированный поиск знаний личности, готовность к постоянному профессиональному росту свидетельствуют о том, что процесс обучения направляется не только на передачу знаний и опыта, но и на развитие учебно-исследовательской деятельности, способности человека ставить под сомнение поступающую информацию, а также на применение нестандартных подходов к решению поставленных задач. При этом важную роль играет способность адаптации работников к быстротекущим изменениям внешней среды, условиям труда.

Следовательно, к качественным характеристикам трудовых ресурсов, развитию у работников цифровых компетенций будут предъявляться новые требования, требующие создания в структуре управления, которое занимается руководством цифровым развитием человеческого капитала.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Дятлов С.А. Сетевой человеческий капитал миллениалов как драйвер развития цифровой экономики. *Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета*. 2019;118(4):26–31.
2. Клейнер Г.Б. Экономика экосистем: шаг в будущее. *Экономическое возрождение России*. 2019;59(1):40–45.
3. Сохраняева Т.В. Цифровая социализация как проблема философии образования. *Философия образования*. 2018;74(1):35–43.
4. Борщ Л.М., Жарова А.Р. Методология развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики. *Креативная экономика*. 2019;13(11): 2141–2158.
5. Шелковников С.А., Кузнецова И.Г., Молявко А.В. Влияние цифровизации на формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве. *Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве*. 2019;46(1):97–102.
6. Григорьев К.Н. Трансформация понятия «человеческий капитал». *Социология*. 2020;3:83–89.
7. Кириллова О.С., Коробов Ю.И. Проблемы формирования профессиональных компетенций бакалавра с учетом требований профессиональных стандартов. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2017;66(2):19–21.
8. Флек М.Б., Угнич Е.А. Профессионально-образовательный кластер как экосистема: развитие в условиях цифровой трансформации. *Journal of Economic Regulation*. 2018;9–4:146–159.
9. Владимировича Ц.Д. Развитие теории человеческого капитала организации в цифровой экономике. *Российское предпринимательство*. 2018;9:2671–2689.

10. Опалева О.И. О некоторых аспектах поддержания человеческого капитала в современной России. *Вестник Москов. гос. областного ун-та. Серия Экономика*. 2020;1:19–26.
11. Ширинкина Е.В. Управление эффективностью работников интеллектуального труда в высших учебных заведениях. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2018;1:12–16.
12. Капкаев Ю.Ш., Исаева А.С., Лешипина В.В. Анализ качества человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2019;425(3):158–167.
13. Ганина С.А. Инструменты управления человеческим и интеллектуальным капиталом компании в условиях цифровой экономики. *Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество*. 2019;3:20–25.
14. Рыжкова Н.А., Чижов Н.В. Государственная поддержка и человеческий капитал: взаимосвязь, синтез понятий и определений. *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. 2018; 12:80–85.
15. Григорьев С.Г., Лукин В.В., Лукин Д.В. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации. *E-Management*. 2018;2:13–19.
16. Малков С.М. Цифровизация как антропологический вызов: методологический аспект. *Человек*. 2021;32(2):89–105.
17. Jarvi K., Almpantopoulou A., Ritala P. Organization of knowledge ecosystem: prefigurative and partial forms. *Research Policy*. 2018;47(8):1523–1537.
18. Schwab K. The fourth industrial revolution. *New York, Crown Business*. 2017:172.
19. Enrique D.V., Druczkoski J.C.M., Lima T.M., Charrua-Santos F. Advantages and difficulties of implementing Industry 4.0 technologies for labor flexibility. *Procedia Computer Science*. 2021;181:347–352.
20. Siddiqui A. W., Raza S. A., Tariq Z. M. A web-based group decision support system for academic term preparation. *Decision Support Systems*. 2018;114:1–17.
21. Porto A.F., Henao C.A., López-Ospina H., González E.R. Hybrid flexibility strategy on personnel scheduling: Retail case study. *Computers and Industrial Engineering*. 2019;133:220–230.

## REFERENCES

1. Dyatlov S.A. Network human capital of millennials as a driver of digital economy development. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics*. 2019;118(4):26–31. (In Russ.).
2. Kleiner G.B. Ecosystem economics: step into the future. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii = The economic revival of Russia*. 2019;59(1):40–45. (In Russ.).
3. Soberyaeva T.V. Digital socialization as a problem of philosophy of education. *Filosofiya obrazovaniya = Philosophy of education*. 2018;74(1):35–43. (In Russ.).
4. Borsch L.M., Zharova A.R. Methodology of human capital development from the perspective of the digital economy. *Kreativnaya ekonomika = Creative economy*. 2019;13(11):2141–2158. (In Russ.).
5. Shelkovnikov S.A., Kuznetsova I.G., Molyavko A.V. The impact of digitalization on the formation of human capital in agriculture. *Ekonomika, trud, upravlenie v sel'skom hozyajstve = Economics, labor, management in agriculture*. 2019;46(1):97–102. (In Russ.).
6. Grigoriev K.N. Transformation of the concept of “human capital”. *Sociologiya = Sociology*. 2020;3:83–89. (In Russ.).
7. Kirillova O.S., Korobov Yu.I. Problems of formation of professional competencies of a bachelor taking into account the requirements of professional standards. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University*. 2017;66(2):19–21. (In Russ.).
8. Fleck M.B., Ugnich E.A. Professional and educational cluster as an ecosystem: development in the conditions of digital transformation. *Journal of Economic Regulation*. 2018;9–4:146–159. (In Russ.).
9. Vladimirova Ts.D. Development of the theory of human capital of an organization in the digital economy. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo = Russian entrepreneurship*. 2018;9:2671–2689. (In Russ.).
10. Opaleva O.I. On some aspects of maintaining human capital in modern Russia. *Vestnik Moskov. gos. oblastnogo un-ta. Seriya Ekonomika = Bulletin of the Moscow State Regional University. Economics series*. 2020;1:19–26. (In Russ.).

11. Shirinkina E.V. Efficiency management of intellectual labor workers in higher educational institutions. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Human resources and Intellectual resources management in Russia*. 2018;(1):12–16. (In Russ.).
12. Kapkaev Yu. Sh., Isaeva A.S., Leshipina V.V. Analysis of the quality of human capital in the conditions of digital economy development. *Vestnik CHelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2019;425(3):158–167. (In Russ.).
13. Ganina S.A. Tools for managing human and intellectual capital of a company in a digital economy. *Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya: CHelovek i obshchestvo = Bulletin of the Russian New University. Series: Man and Society*. 2019;3:20–25. (In Russ.).
14. Ryzhkova N.A., Chizhov N.V. State support and human capital: interrelation, synthesis of concepts and definitions. *Ekonomika sel'skohozyajstvennyh i pererabatyvayushchih predpriyatij = Economics of agricultural and processing enterprises*. 2018;12:80–85. (In Russ.).
15. Grigoriev S.G., Lukin V.V., Lukin D.V. Development of human capital in the conditions of digitalization. *E-Management = Electronic control*. 2018;2:13–19. (In Russ.).
16. Malkov S.M. Digitalization as an anthropological challenge: methodological aspect. *CHelovek = Human*. 2021;32(2):89–105. (In Russ.).
17. Yarvi K., Almpantopoulou A., Ritala P. Organization of the knowledge ecosystem: preliminary and partial forms. *Research policy*. 2018;47(8):1523–1537.
18. Schwab K. The fourth industrial revolution. New York: Crown Business; 2017:172.
19. Enrique D.V., Druchkoski J.K.M., Lima T.M., Charrua-Santos F. Advantages and difficulties of implementing Industry 4.0 technologies to increase the flexibility of the workforce. *Procedia Computer Science*. 2021;181:347–352.
20. Siddiqi A.V., Raza S.A., Tarik Z.M. Web-based group decision support system for preparing for the academic semester. *Decision support systems*. 2018;114:1–17.
21. Porto A.F., Henaio K.A., Lopez-Ospina H., Gonzalez E.R. Hybrid flexibility strategy in personnel planning: a case study of retail trade. *Computers and industrial engineering*. 2019;133:220–230.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Матвей Сергеевич Оборин** — доктор экономических наук, кандидат географических наук, доцент, профессор кафедры экономического анализа и статистики Пермского института (филиала), Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова; профессор кафедры мировой и региональной экономики, экономической теории, Пермский государственный национальный исследовательский университет; профессор кафедры менеджмента, Пермский государственный аграрно-технологический университет им. ак. Д.Н. Прянишникова; Пермь, Россия

**Matvey S. Oborin** — Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Geogr.), Assoc. Prof., Prof. of Department of Economic Analysis and Statistics of the Perm Institute (Branch), Plekhanov Russian University of Economics; Professor of the Department of World and Regional Economics, Economic Theory, Perm State National Research University; Professor of the Department of Management, D.N. Pryanishnikov Perm State Agrarian and Technological University; Perm, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-4281-8615>

[recreachin@rambler.ru](mailto:recreachin@rambler.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 29.09.2022; принята к публикации 27.11.2022.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received 29.09.2022; accepted for publication 27.11.2022.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-84-94  
УДК 33.336.13(045)  
JEL H2, H25

## Решение проблем человеческого фактора в сфере АПК посредством создания современных цифровых продуктов на примере экосистемы АО «Россельхозбанк»

Г.Д. Баторшина

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – роль человеческого фактора в сфере АПК на примере экосистемы «Свое» АО «Россельхозбанк». Цели работы – оценка сущности и функций человеческого фактора в российской сельскохозяйственной отрасли посредством использования экономико-статистических методов; выявления основных критериев эффективности, применяемых при привлечении людских ресурсов; установления проблем, препятствующих формированию человеческого капитала; выработки предложений по популяризации экосистемы «Свое». Определено, что за последние семь лет среднегодовая численность занятых работников в аграрной сфере стабильно снижалась и тенденция к уменьшению количества предприятий, относящихся к субъектам малого и среднего предпринимательства, не изменилась при увеличении количества крупных агрохолдингов, которые обеспечивают непрерывный рост экономических показателей по отрасли. В результате проводимых государственных реформ в сфере АПК объем производимой сельскохозяйственной продукции увеличился с 2010 г. более чем в два раза.

*Научная ценность статьи* заключается в построении целостно-логического видения решения проблем человеческого фактора в сельском хозяйстве. Выявлены факторы, которые ограничивают перспективы развития сферы, связанной с формированием человеческого капитала, а также возможности ресурса «Свое» для использования предприятиями отрасли: сложившийся непривлекательный имидж отрасли среди населения; невысокая инновационная деятельность и применение потерявших актуальность технологий; недостаток информирования предприятий о продуктах АО «Россельхозбанк». Сделаны выводы о необходимости институциональных преобразований и реформ, направленных на изменение отраслевой структуры за счет реформирования системы образования.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство; агропромышленный комплекс; образование; цифровизация; человеческий капитал; государственная поддержка; экосистема

**Для цитирования:** Баторшина Г.Д. Решение проблем человеческого фактора в сфере АПК посредством создания современных цифровых продуктов на примере экосистемы АО «Россельхозбанк». *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):84-94. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-84-94

ORIGINAL PAPER

## Solving the Problems of the Human Factor in the Field of Agriculture through the Creation of Modern Digital Products on the Example of the Ecosystem of JSC “Rosselkhozbank”

G.D. Batorshina

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

The subject of the study is the role of the human factor in the field of agriculture on the example of the ecosystem “Svoe” JSC “Rosselkhozbank”. The objectives of the work are to assess the essence and functions of the human factor in the Russian agricultural sector through the use of economic and statistical methods; to identify the main efficiency criteria used in attracting human resources; to identify problems that hinder the formation of human capital; to develop

© Баторшина Г.Д., 2022

proposals for popularization of the ecosystem “Svoyo”. It is determined that over the past seven years, the average annual number of people employed in the agricultural sector has steadily decreased and the trend towards a decrease in the number of enterprises belonging to small and medium-sized businesses has not changed, with an increase in the number of large agricultural holdings. It is big business that ensures the continuous growth of economic indicators in the industry. As a result of the ongoing state reforms in the agricultural sector, the volume of agricultural products has more than doubled since 2010.

*The scientific value* of the article lies in the construction of a holistic and logical vision of solving the problems of the human factor in the agricultural sector. The factors that limit the opportunities for the development of the sphere associated with the formation of human capital, as well as the possibilities of the «Svoyo» resource for use by industry enterprises are highlighted: the prevailing unattractive image of the industry among the population, low innovation activity and the use of outdated technologies, inefficient organization and use of outdated combinations in the management of agricultural enterprises and the development of the industry as a whole, the lack of informing enterprises about the products of JSC “Rosselkhoz nadzor”. *Conclusions are drawn* about the need for institutional transformations and reforms aimed at changing the sectoral structure by reforming the education system.

**Keywords:** agriculture; agro-industrial complex; education; digitalization; human capital; state support; ecosystem

**For citation:** Batorshina G.D. Solving the problems of the human factor in the field of agriculture through the creation of modern digital products on the example of the ecosystem of JSC “Rosselkhoz nadzor”. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):84-94. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-84-94

## ВВЕДЕНИЕ

Развитие агропромышленного комплекса (далее — АПК) играет стратегически важную роль в обеспечении продовольственной независимости и экономической безопасности России, особое значение для которых имеет человеческий капитал сельских территорий — совокупность физических, духовных, образовательных качеств и свойств сельского населения, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей сельского развития.

Проблемы управления человеческим капиталом волнуют как участников сферы АПК в отдельности, так и научное сообщество в целом. Вопросы, касающиеся человеческого фактора, исследуются в работах отечественных и зарубежных авторов: Тетеринца Т.А. [2]; Коптевой Ж.Ю., Томаковой И.А. [3]; Черниковой С.А. [4]; Бутырина В.В., Бутыриной Ю.А., Черненко Е.В. [5]; Горбуновой О.С. [6] и др.

В частности, в них подчеркивается необходимость интеграции научно-исследовательских и образовательных процессов в аграрную сферу, а также большей практико-ориентированности на использование мотивационных инструментов при оплате труда работников.

Совершенствование образовательных процессов посредством реформирования системы образования при подготовке кадров с учетом овладения ими компетенций цифровой экономики [3, с. 84] является важным аспектом управления человеческим

капиталом в сфере АПК с акцентом на получение общего, специального и дополнительного образования работниками АПК в соответствии с профилями сельскохозяйственных направлений.

При рассмотрении проблем человеческого фактора в АПК следует учитывать, что развитие сельского хозяйства в Российской Федерации осложняется нестабильностью демографических процессов, в том числе снижением рождаемости, а также оттоком молодежи из сел в города [4, с. 96].

Существующая потребность в определении уровней и этапов формирования человеческого капитала с учетом особенностей аграрного производства [6, с. 98–101] побуждает ученых и практиков оценивать человеческий капитал посредством использования различных показателей, выделяемых из классификационных признаков на региональном, отраслевом, индивидуальном и организационном уровнях.

Все эти особенности формирования человеческого капитала и другие проблемы, существующие в отрасли, были приняты во внимание при создании экосистемы «Свое» АО «Россельхозбанк».

## ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ ЭКОСИСТЕМЫ ДЛЯ АГРАРИЕВ

В результате поддержки государством АПК, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», количество производимой сельскохозяйственной продукции с 2010 г. увели-

чилось более чем в два раза<sup>1</sup>. Однако в целом по отрасли сохранилась тенденция к уменьшению численности предприятий<sup>2</sup> (рис. 1 и 2) при том, что количество агрохолдингов увеличилось. Крупные компании обеспечили увеличение роста продукции в целом по отрасли, продолжив свое развитие во время пандемии COVID-19 [1]. Взятый государством курс на импортозамещение, выразившийся в ограничении поставок продукции зарубежных производителей, также способствовал обретению предприятиями АПК финансовой состоятельности и достижению эффективности производственных процессов несмотря на ряд имеющихся у отрасли проблем.

Так, предприятия АПК испытывают в последние три года дефицит человеческого капитала, уступая по остроте этой проблемы только неудовлетворительности сельхозпроизводителей государственной поддержкой и несовершенством регулирования отрасли.

Нехватку квалифицированных кадров ощущают 94% предприятий аграрного рынка, из которых 24% испытывают дефицит в редких или новых специальностях. Все предприятия отрасли, в том числе те из них, которые переходят на цифровизацию и автоматизацию производственных процессов, находятся в постоянном поиске сотрудников практически во всех областях агробизнеса, в том числе финансистов, бухгалтеров, IT-специалистов и т.д. В 65% случаях опрошиваемые участники отрасли говорили о нехватке технических специалистов и кадров<sup>3</sup>.

Рост конкуренции на внутреннем рынке товаров и услуг стал для представителей малого и среднего предпринимательства (далее — МСП), с одной стороны, испытанием, обусловив сокращение количества предприятий (рис. 2), а с другой стороны, стимулом для поиска нестандартных решений. Однако для выхода на зарубежные рынки и сохранения конкурентоспособности с иностранными компаниями российским предприятиям АПК требуется активнее внедрять передовые технологии в свою деятельность, что станет возможным при наличии квалифицированных специалистов, которых сейчас не хватает.

<sup>1</sup> Структура и отрасли сельского хозяйства по данным Росстат. URL: <https://rosinfostat.ru/selskoe-hozyajstvo>.

<sup>2</sup> Число сельскохозяйственных организаций в Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843>.

<sup>3</sup> Исследование рынка труда и заработных плат – 2020. Тренды на 2021. URL: <https://hreducation.ru/blog/2021/02>.

В настоящее время предприятия отрасли функционируют в рамках реализации второй Государственной программы 2013–2020 гг.<sup>4</sup>, где обозначены стратегические приоритеты, предусматривающие не только дальнейший рост и развитие отдельных направлений АПК, но и цифровизацию предприятий отрасли, формирование новых видов электронных платформ, сервисов, систем, услуг, позволяющих оптимизировать логистические и производственные процессы для сокращения отставания по производительности труда, урожайности и другим показателям от стран, в которых сельское хозяйство находится на более высоком уровне развития.

Однако совершенствование технологий в данной сфере несет риск еще большего увеличения дефицита в квалифицированных специалистах.

Россия входила в течение последних десятилетий в число государств, испытывающих постоянный отток сельского населения в города. Процессы урбанизации продолжаются в настоящее время: согласно результатам переписи населения 2020 г. 75% населения Российской Федерации живет в городах, а 25% — в сельской местности (в 2010 г. соответственно 74 и 26%)<sup>5</sup>.

Несмотря на стремительный рост городов, сельскохозяйственная отрасль остается крупнейшим работодателем, обеспечивающим средствами к существованию 40% населения Земли, являясь самым стабильным источником дохода сельских жителей<sup>6</sup>.

С учетом этих факторов в рамках реализуемых программ по отрасли реализуется подготовка квалифицированных специалистов для сельскохозяйственных предприятий с целью формирования у них необходимых компетенций в области цифровой экономики. Осуществление цифровой трансформации и внедрение цифровых технологий в рамках национальной платформы «Цифровое сельское хозяйство» должны обеспечить технологический прорыв в АПК и увеличение роста производительности на предприятиях, внедривших передовые технологии, в два раза к 2024 г.

Национальная платформа цифрового государственного управления сельским хозяйством

<sup>4</sup> Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия. URL: <http://gov.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>.

<sup>5</sup> Всероссийская перепись населения 2020. URL: [https://rosstat.gov.ru/vpn\\_popul](https://rosstat.gov.ru/vpn_popul).

<sup>6</sup> ООН. Цели в области устойчивого развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/hun>.

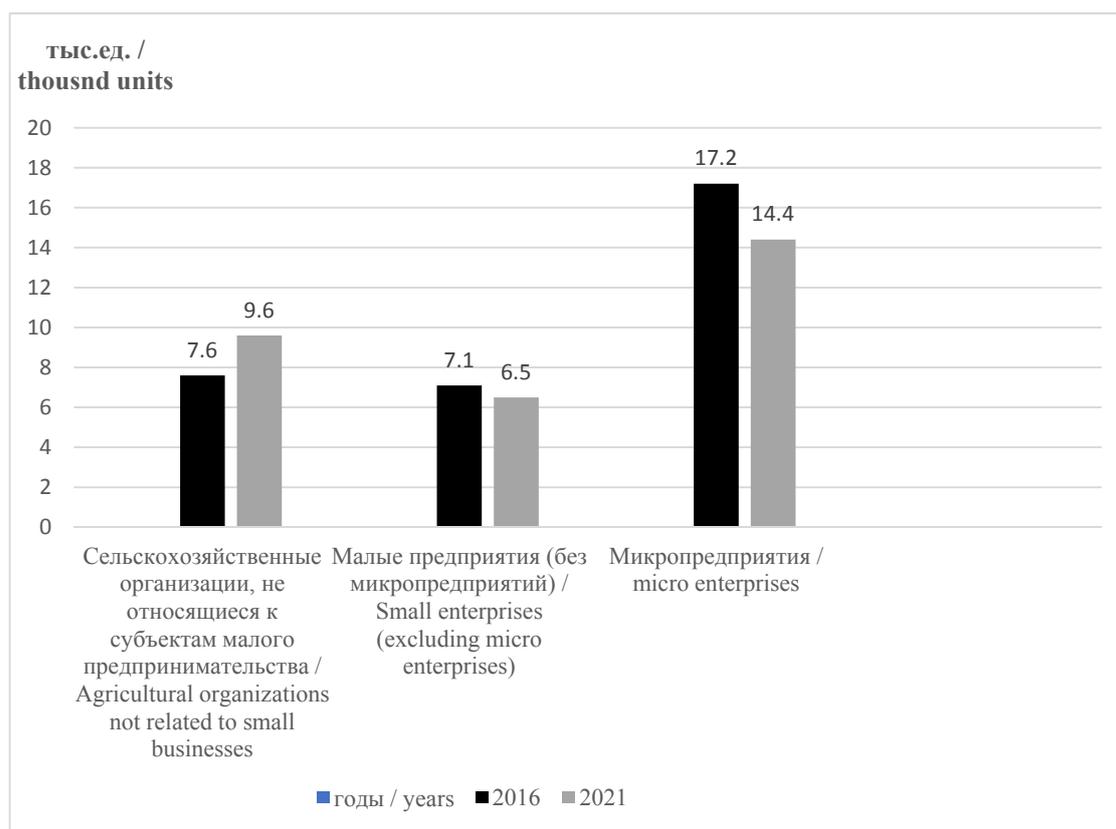


Рис. 1 / Fig. 1. Количество сельскохозяйственных предприятий в Российской Федерации / Number of agricultural enterprises in Russia

Источник / Source: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843>.

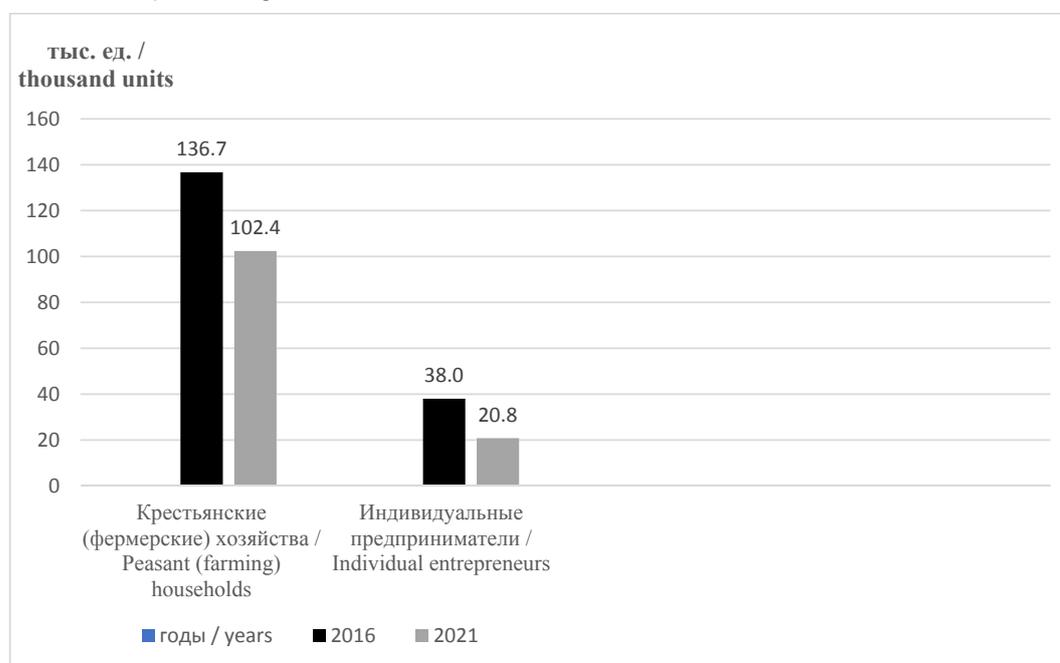


Рис. 2 / Fig. 2. Число фермерских хозяйств и индивидуальных предприятий в Российской Федерации / Number of farms and individual enterprises in Russia

Источник / Source: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843>.

«Цифровое сельское хозяйство» представляет собой цифровую платформу, интегрированную с цифровыми субплатформами для управления сельским хозяйством на региональном и муниципальном уровнях в рамках цифровой трансформации сельского хозяйства посредством внедрения цифровых технологий и принятия платформенных решений для обеспечения технологического прорыва в АПК.

Однако процессы цифровизации в АПК проходят медленно как из-за отсутствия финансовых ресурсов, так и нехватки квалифицированных кадров. В 2020 г. только 15% сельскохозяйственных предприятий применяли цифровые технологии. И это были в основном крупные агрохолдинги, поставлявшие продукцию на экспорт<sup>7</sup>. Небольшие же фермерские хозяйства и, тем более, индивидуальные предприятия не имеют средств для реализации современных инновационных технологий, посредством которых минимизируется человеческий труд и сокращается дефицит в работниках.

В то же время многие профессии сельскохозяйственной направленности требуют от своих обладателей непосредственного проживания в местах занятости. Поэтому перед АПК стоит задача не только повышения привлекательности предприятий отрасли, но и создания среды для комфортного проживания работников. Большинство людей переезжают в города в поисках лучших условий потому, что качество жизни в сельской местности по-прежнему уступает городскому уровню, а наличие интересной и хорошо оплачиваемой работы остается для сельских жителей неосуществимой мечтой.

Аграрные профессии не считаются престижными в силу сложившихся исторических стереотипов. Для изменения устоявшихся шаблонов требуются определенные усилия со стороны государства, заключающиеся в преобразовании сельской местности в удобное и комфортное место проживания.

С этой целью АО «Россельхозбанк» создало в 2020 г. цифровую экосистему «Свое» для аграриев, которая объединила проведение инфраструктурных преобразований банка и применение передовых агротехнологий в рамках одного проекта для оказания помощи сельхозпроизводителям в ведении эффективного бизнеса.

<sup>7</sup> В России формируется экосистема IoT для сельского хозяйства. URL: <https://telecomdaily.ru/news/2020/08/04>.

Экосистема «Свое» — это более 30 бизнес-сервисов различной направленности, самыми востребованными из которых являются маркетплейс сельскохозяйственных товаров для производителей и поставщиков; маркетплейс для самих фермеров и потенциальных покупателей; платформа для покупки и поиска жилья; образовательные сервисы; туристские услуги; база по вакансиям и резюме; финансовый ресурс, включающий банк (рис. 3).

### ЭКОСИСТЕМА «СВОЕ» АО «РОССЕЛЬХОЗБАНК» — ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОДУКТ В СФЕРЕ АПК

АО «Россельхозбанк» принадлежит особая роль среди банков, занимающихся поддержкой сельскохозяйственной отрасли. За более чем двадцатилетний период своего существования банк вложил в отрасль более 9,6 трлн руб. [7]. О результатах инвестиционных проектов Россельхозбанка свидетельствуют показатели произведенной сельскохозяйственной продукции в России — это каждый второй килограмм свинины и говядины, каждый второй литр молока, каждое третье куриное яйцо. Банк оказывает поддержку не только крупным предприятиям, известным агрохолдингам, но и небольшим хозяйствам. Помощь фермерам осуществляется посредством применения специальных программ кредитования, подразделенных на два направления:

- 1) выделение средств на пополнение оборотных средств в период выполнения сезонно-полевых работ посредством предоставления кредитов по льготной процентной ставке;
- 2) предоставление инвестиционных кредитов как на приобретение нового оборудования, так и на модернизацию существующих процессов.

Однако поддержка, оказываемая АО «Россельхозбанк» фермерским хозяйствам и индивидуальным предпринимателям, выходит за рамки предоставления только финансовой помощи. Банк создал уникальную экосистему «Свое»<sup>8</sup> (рис. 3), переключаясь в содержательной части с отраслевым проектом Минсельхоза России «Цифровое сельское хозяйство»<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Новая цифровая платформа Россельхозбанка «Свое Село» поможет со строительством и покупкой частного дома. URL: <https://www.rshb.ru/news/458171/?ysclid=159047plgd705855906>.

<sup>9</sup> Ведомственный проект Минсельхоза России «Цифровое сельское хозяйство». URL: <https://mcx.gov.ru/upload/iblock/900/900863fae06c026826a9ee43e124d058.pdf>.

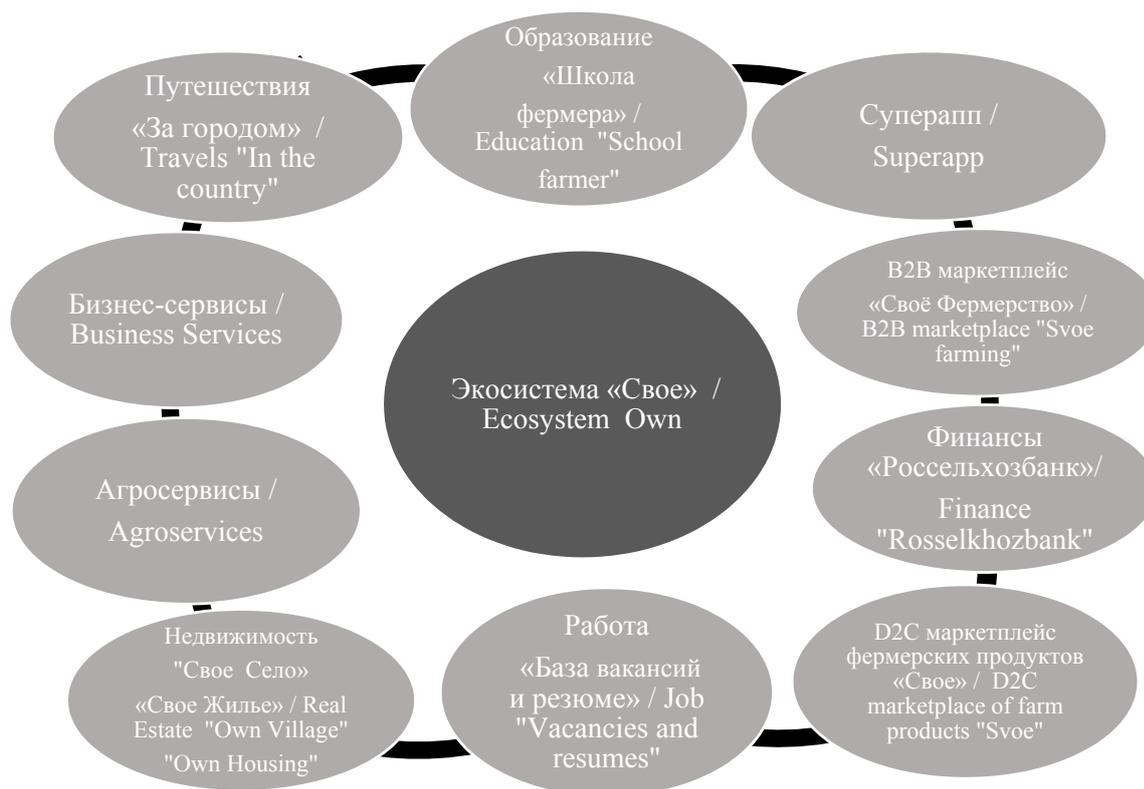


Рис. 3 / Fig. 3. Экосистема «Свое» / Ecosystem Own

Источник / Source: построено автором на основе материалов сайта и мобильного приложения АО «Россельхозбанк» / compiled by the author based on the materials of the site and mobile application of Rosselkhozbank JSC. URL: <https://svoe-rodnoe.ru/?ysclid=l6f9qiojp4500367397>.

Проект «Россельхозбанка» был запущен в 2020 г. в помощь МСП в формате электронной платформы, размещенной на интернет-сайте *svoe-rodnoe.ru*.

Сервис «Свое» нацелен на минимизацию проблем, с которыми чаще всего сталкиваются представители МСП. Предлагаемая экосистема, объединяющая инфраструктуры Россельхозбанка и сельскохозяйственной отрасли, должна способствовать более эффективному ведению бизнеса его участниками.

### ЭКОСИСТЕМА «СВОЕ»: ПЛАТФОРМА «РАБОТА»

Платформа «Работа» экосистемы «Свое» предназначена на решение проблем, связанных с человеческим фактором. Изначально после анализа существующих ресурсов, занимающихся размещением вакансий, было установлено, что для найма сезонных работников не создано специализированных электронных площадок в ситуации, при которой аграрный сектор испытывает потребности в 1,2 млн работников в год, что и обусловило создание базы отраслевых вакансий и запуск ре-

крутингового сервиса «Работа в сельском хозяйстве». Соискатели работы подбирают вакансии, ориентируясь на конкретный регион, опыт работы и желаемую зарплату. Резюме соискателя автоматически появляется после внесения необходимой информации на специализированных ресурсах, посвященных трудоустройству. Сервис предлагает дополнить запрос на трудоустройство расширенными опциями, касающимися предоставления жилья и сезонного фактора занятости. У студентов профильных вузов тоже есть возможность размещать резюме на данной площадке. Выбирая опцию «Желаемая работа» необходимо указать тип занятости, а также предоставить информацию относительно того, носит ли поиск работы индивидуальный характер или работа необходима для всей семьи, например при переезде в другой регион, что является также особенностью ресурса, ориентированного на специфические особенности отрасли.

Вкладка «База вакансий и резюме» сервиса «Работа» направлена на решение проблем, связан-

ных с нехваткой как опытных специалистов, так и сезонных работников. В общей базе содержатся все возможные вакансии в сфере АПК, начиная от высококвалифицированных специалистов в сфере IT- технологий и заканчивая доярками, пастухами и трактористами. Ресурс аккумулирует в себе функции рекрутингового агентства для достижения максимальной результативности в поиске работы. В случае ответственного и добросовестного подхода к использованию базы вакансий минимизируются возможные риски, связанные с подбором персонала. Работодатели, пользующиеся этой платформой, заинтересованы как в скорейшем закрытии вакансий, так и в найме сотрудников, максимально соответствующих предъявляемым требованиям.

Отсутствие желания у молодых специалистов работать в сельской местности приводит как к «старению» кадров [9], так и к общему сокращению количества людей, занятых в агросекторе (рис. 4)<sup>10</sup>. За пять лет количество работников отрасли сократилось на 25,2%. «Среди руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в 2016 г. 12,4% работающих имело пенсионный возраст, их доля ежегодно увеличивается. При этом доля молодежи до 30 лет за последние пять лет снизилась на 0,9% и составила 11,2%»<sup>11</sup>.

### ЭКОСИСТЕМА «СВОЕ»: ПЛАТФОРМА «ОБРАЗОВАНИЕ»

Платформа «Образование» в экосистеме «Свое» ориентирована на популяризацию фермерского образования. Реформирование этой сферы является насущной необходимостью. Данный ресурс экосистемы — это первая ступень на пути требующихся преобразований. Желающие открыть свой агробизнес или получить новую фермерскую профессию могут воспользоваться образовательным проектом «Школа фермера», функционирующим на базе аграрных вузов и успешных предприятий отрасли. В ближайшее время планируется запуск образовательного сервиса «Обучение», ориентированного на всех, кто хочет построить карьеру

<sup>10</sup> Среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве Российской Федерации в Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843>

<sup>11</sup> Косачев И. А. Проблемы кадрового обеспечения АПК Российской Федерации и пути их решения // Всероссийский Съезд народных делегатов / Программы мероприятий Съезда 2020 год / Тезисы докладов / Секция 5 Доклад 2. URL: <http://dve100.com/sekcija-5-doklad-2-kosachev-i-a-problemy-kadrovogo-obespecheniya-apk>.

в сфере АПК. Для старшеклассников, желающих получить профессию в этой области, будет предоставляться информация по условиям поступления в аграрные вузы и оказываться помощь в подготовке к экзаменам. При желании сменить сферу деятельности можно будет также пройти переквалификацию, воспользовавшись предлагаемыми ресурсами платформы.

### ЭКОСИСТЕМА «СВОЕ»: ПЛАТФОРМА «СВОЕ ЖИЛЬЕ» И «СВОЕ СЕЛО»

Платформа, предназначенная на решение проблем проживания в сельской местности, подразделяется на два сервиса: «Свое Жилье» и «Свое Село». Глобальную проблему отрасли, связанную с миграцией населения в города, предлагается решать через приобретение своего жилья в сельской местности. Благодаря сервису «Свое Жилье» можно выбрать вторичную недвижимость, подать заявку на приобретение ипотечного жилья, купить дом, в том числе используя льготные предложения «Россельхозбанка», сделать ремонт. Пандемия коронавируса обусловила интерес городских жителей к загородной жизни, предоставив им возможность работать в удаленном режиме, живя в сельской местности. При постоянном проживании за городом есть вероятность того, что люди, имеющие нужные для сельского хозяйства квалификации, заинтересуются в поиске мест трудоустройства в непосредственной близости от места проживания при условии, конечно, что на государственном уровне будут проводиться реформы по обустройству сельских территорий. С момента запуска сервиса данной опцией воспользовались более 1 млн человек.

Сервис «Свое Село» является аналогом сервиса «Свое Жилье» на первичном рынке недвижимости. Платформа предоставляет возможность пользователю найти земельный участок, рассчитав примерную стоимость строительства с выбором исполнителя из более чем 700 предлагаемых подрядных организаций. При этом Россельхозбанк проводит предварительную проверку застройщиков с учетом требований, предъявляемых к ведению данного вида бизнеса.

Во время пандемии коронавируса проводились многочисленные социологические опросы для выяснения причин роста популярности жизни за городом. В качестве преимуществ жизни в сельской местности, респондентами назывались чистый

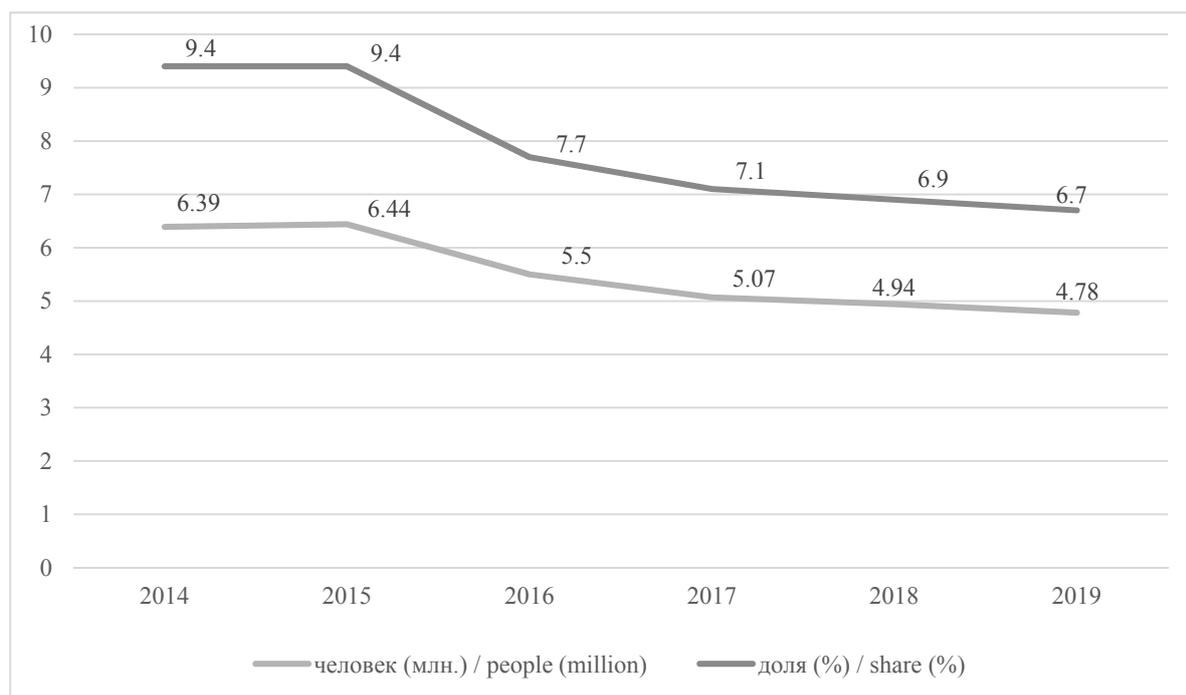


Рис. 4 / Fig. 4. Среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве Российской Федерации / The average annual number of people employed in agriculture in the Russian Federation

Источник / Source: Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843>.

воздух, спокойный ритм жизни, возможность держать личное хозяйство и питаться натуральными продуктами. Тренд на экологичность набирает все большую популярность у населения и активно используется производителями продуктов и услуг во время проведения рекламных кампаний. Однако, несмотря на эти факторы, количество личных подсобных хозяйств в последние годы сохраняет тенденцию к уменьшению (рис. 5): в период 2016–2021 гг. количество личных и подсобных хозяйств сократилось больше чем на 29%.

Переоценка ценностей относительно выбора места проживания, создание и развитие современной инфраструктуры в сельской местности с обеспечением населения доступным и комфортным жильем<sup>12</sup>, цифровизация и модернизация предприятий сферы АПК привлекают в отрасль работников, в которых она нуждается [10]. Важно, чтобы процессы реформирования проводились повсеместно и у предприятий имелись возможности для преобразований [11].

Цифровые продукты АО «Россельхозбанк» могут оказать огромную помощь отрасли для достижения

поставленных целей, будучи использованными по назначению ее представителями.

## ВЫВОДЫ

АО «Россельхозбанк» проделало огромную экспертную работу в АПК, создав по результатам деятельности актуальную электронную экосистему, в которой нашли решение свойственные отрасли проблемы человеческого фактора. Специалисты банка выявили и исследовали проблемные области сектора, выпустив цифровые веб-сервисы для устранения и минимизации существующих недоочетов.

Несмотря на непродолжительное время существования ресурса и недостаточную его известность среди широкого круга работников отрасли, о росте его популярности свидетельствуют хотя бы то, что за восемь месяцев сервисом «Мое Жилье» воспользовались 1 млн человек<sup>15</sup>.

Более масштабное информирование представителей отрасли о предлагаемых продуктах и цифровых услугах АО «Россельхозбанка» позволит охватить своим сервисом большее количество людей и решить

<sup>12</sup> Государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий». URL: <https://www.government.ru/docs/36905>.

<sup>15</sup> Россельхозбанк запустил медиа платформу для фермеров «Агромнение». URL: <https://www.rshb.ru/news/468844>.

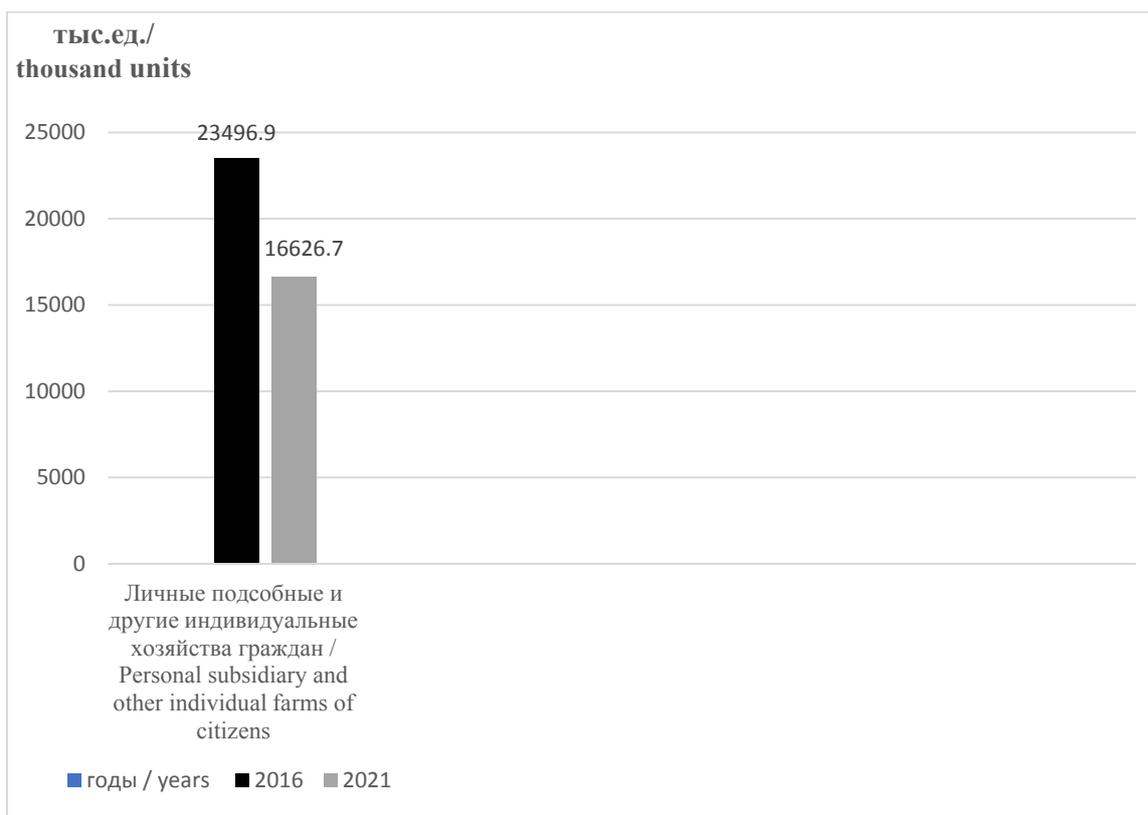


Рис. 5 / Fig. 5. Число личных подсобных и других индивидуальных хозяйств / Number of personal subsidiary and other individual farms

Источник / Source: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843>.

соответственно больше проблем. Сервис может стать площадкой для формирования длительных и разнообразных программ, реализации которых потребует наличия у работников соответствующих компетенций.

Экосистема «Свое», используемая в качестве платформы для продвижения услуг и продукции фермерских хозяйств и индивидуальных предпринимателей Российской Федерации, является удачным примером применения цифровых технологий в АПК. В то же время в ресурсах электронной площадки нашли отражение основные проблемы отрасли, в том числе связанные с формированием человеческого капитала. На основе анализа цифрового сервиса «Свое» и различных сервисов экосистемы предлагается:

1) для повышения эффективности платформы «Свое» необходимо популяризировать ресурс среди представителей отрасли;

2) рекламировать сервисы экосистемы в социальных сетях (ВКонтакте, Telegram, Одноклассниках, Яндекс.Дзен) с дифференциацией содержания

в зависимости от целевой аудитории и ставящихся задач;

3) создавать и размещать фото- и видеоконтент в формате реального времени при проведении различных мероприятий, в том числе мастер-классов;

4) формировать у работников отрасли необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках реализации федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»;

5) разрабатывать программы по популяризации сельской местности как привлекательного места проживания с учетом современных трендов на экологичность.

Для более эффективного формирования процессов управления человеческим капиталом необходимы институциональные преобразования и реформы, направленные на изменение отраслевой структуры за счет реформирования системы образования и посредством повышения роли государства в процессах формирования сельской местности как привлекательного места проживания.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Баторшина Г.Д. Особенности развития предприятий малого среднего предпринимательства в период пандемии COVID-19. *Экономика образования*. 2022;(1):84–91.
2. Тетеринец Т.А. Бенчмаркинг американской и азиатской модели управления развитием человеческого капитала в АПК. *Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии*. 2021;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/benchmarking-amerikanskoj-i-aziatskoj-modeli-upravleniya-razvitiem-chelovecheskogo-kapitala-v-apk>.
3. Коптева Ж.Ю., Томакова И.А. Управление человеческим капиталом в условиях цифровой трансформации АПК. *Вестник НГИЭИ*. 2022;(5):102–88. DOI: 10.24412/2227–9407–2022–5–102–88
4. Черникова С.А. Трансформация экономики агропромышленного комплекса. *Московский экономический журнал*. 2019;(8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-ekonomiki-agropromyshlennogo-kompleksa>.
5. Бутырин В.В., Бутырина Ю.А., Черненко Е.В. Трансформация управления инновационными процессами в условиях перехода к цифровой агроэкономике. *Экономика сельского хозяйства России*. 2019;(12):43–47.
6. Горбунова О.С. Особенности человеческого капитала в сельском хозяйстве. *Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения*. 2014;(12):98–101.
7. Виноходова И.Г. Кредитная поддержка села АО «Россельхозбанк». *Известия Великолукской ГСХА*. 2021;(1):60–64.
8. Кулистикова Т.В. Цифровизация как неизбежность. Какие digital-решения использует агросектор. *Агроинвестор*. 2021;(10). URL: <https://www.agroinvestor.ru/analytics/article/36772>.
9. Огневцев С.Б. Цифровизация экономики и экономика цифровизации АПК. *Международный сельскохозяйственный журнал*. 2019;(2):77–80. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-i-ekonomika-tsifrovizatsii-apk>.
10. Дорофеев А.Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России. *Тенденции развития человеческого капитала в сельском хозяйстве*. 2018:158–177.
11. Цифровая трансформация сельского хозяйства России. Монография. М.: ФГБНУ «Росинформагротех». 2019:80.
12. Шугаева О.В. Основные факторы, влияющие на развитие цифровой экономики России в современных условиях. *Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития*. 2019:390–395.

## REFERENCES

1. Batorshina G. D. Features of the development of small medium-sized enterprises during the COVID-19 pandemic. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of education*. 2022;(1):84–91. (In Russ.).
2. Teterinets T. A. Benchmarking of the American and Asian models of managing the development of human capital in the agro-industrial complex. *Vestnik Belorusskoi gosudarstvennoi sel'skokhozyaistvennoi akademii = Bulletin of the Belarusian State Agricultural Academy*. 2021; (1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/benchmarking-amerikanskoj-i-aziatskoj-modeli-upravleniya-razvitiem-chelovecheskogo-kapitala-v-apk>. (In Russ.).
3. Kopteva Zh. Yu., Tomakova I. A. Human capital management in the context of digital transformation of the agro-industrial complex. *Bulletin NGIEI*. 2022;(5):77–88. (In Russ.). DOI: 10.24412/2227–9407–2022–5–77–88
4. Chernikova S. A. Transformation of the economy of the agro-industrial complex. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal = Moscow Economic Journal*. 2019;(8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-ekonomiki-agropromyshlennogo-kompleksa>. (In Russ.).
5. Butyrin V. V., Butyrina Yu. A., Chernenko E. V. Transformation of the management of innovative processes in the context of the transition to a digital agro-economy. *Ekonomika sel'skogo khozyaistva Rossii = Agricultural Economics of Russia*. 2019;(12):43–47. (In Russ.).
6. Gorbunova O. S. Features of human capital in agriculture. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy i puti ikh resheniya = Modern science: current problems and ways to solve them*. 2014;(12):98–101. (In Russ.).
7. Vinokhodova I. G. Credit support to the village Izvestiya Velikolukskoi GSKhA = *Proceedings of the Velikolukskaya State Agricultural Academy*. 2021;(1):60–64.

8. Kulistikova T. V. Digitalization is inevitable. What digital solutions does the agricultural sector use. *Agroinvestor = Agroinvestor*. 2021;(10). URL: <https://www.agroinvestor.ru/analytics/article/36772>. (In Russ.).
9. Ognitsev S. B. Digitalization of the economy and the economy of digitalization of the agro-industrial complex. *Mezhdunarodnyi sel'skokhozyaistvennyi zhurnal = International Agricultural Journal*. 2019;(2):77–80. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-i-ekonomika-tsifrovizatsii-apk> (In Russ.).
10. Dorofeev A. F. Development of human capital in the agricultural sector of Russia. *Tendentsii razvitiya chelovecheskogo kapitala v sel'skom khozyaistve = Trends in the development of human capital in agriculture*. 2018;158–177. (In Russ.).
11. Digital transformation of Russian agriculture. Monograph. Moscow: FGBNU “Rosinformagrotex”; 2019. 80 p. (In Russ.).
12. Shugaeva O. V. Main factors influencing the development of the digital economy of Russia in modern conditions. *Tsifrovaya ekonomika: problemy i perspektivy razvitiya = Digital economy: problems and development prospects*, Kursk: YuZGU, 2019: 390–395. (In Russ.).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Галия Джавдятовна Баторшина** — доцент департамента массовых коммуникаций и медиа бизнеса, Финансовый университет, Москва, Россия; генеральный директор ООО «АРТ-АРТ», Москва, Россия  
**Galiya D. Batorshina** — Assoc. Prof., Department of Mass Communications and Media Business, Financial University, Moscow, Russia; General Director of ART-ART LLC, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7946-127X>  
batorshina@yandex.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 08.09.2022; принята к публикации 10.11.2022.*  
*Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 08.09.2022; accepted for publication 10.11.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-95-103  
УДК 330.16(045)  
JEL A22, I23, J24

## Смешанный формат обучения – перспективное направление подготовки студентов экономических специальностей

Е. Н. Елисева

НИТУ «МИСиС», Москва, Россия, Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

Непредсказуемые резкие изменения внешней среды экосистемы образования обусловили необходимость внедрения в практику дистанционных и смешанных форматов обучения и трансформации форм взаимодействия студентов и преподавателей. Высокое качество подготовки студентов в вузах стало обеспечиваться в последнее время благодаря осуществлению онлайн-курсов и организации на их основе смешанных форм обучения, которые предполагают дистанционную работу по ознакомлению студентов с теоретическим материалом посредством выполнения высокоориентированных заданий в удаленном режиме, очного проведения семинаров и итогового контроля освоения учебных дисциплины. *Предмет исследования* статьи – методический подход к организации процессов обучения с учетом вызовов внешней среды и внутренней перестройки на основе интеграции современных педагогических методов обучения и технологических решений. *Цель работы* – обоснование построения интегрированного проектно-проблемного подхода в условиях смешанного обучения с использованием платформы *LMS Canvas* как инструмента повышения качества подготовки нового поколения человеческого капитала. Рассмотрены концептуальные основы проектирования реализации научно-исследовательской работы студентов в смешанном формате обучения как элемента профессиональной подготовки человеческого капитала. *Сделаны выводы* о том, что активное включение студентов в современный процесс экономики знаний выводит их на высокий уровень ответственности и четкое соблюдение дедлайнов по отдельным этапам работы.

**Ключевые слова:** смешанное обучение; проектно-проблемный подход; пирамида образовательных целей; новая образовательная траектория; оценка качества смешанного обучения

**Для цитирования:** Елисева Е.Н. Смешанный формат обучения – перспективное направление подготовки студентов экономических специальностей. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):95-103. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-95-103

## ORIGINAL PAPER

## The Mixed Format of Education is a Promising Direction of Training Students of Economic Specialties

E.N. Eliseeva

NUST MISIS, Moscow, Russia, Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

Unpredictable abrupt changes in the external environment of the education ecosystem have necessitated the introduction of distance and mixed learning formats into practice and the transformation of forms of interaction between students and teachers. The high quality of students' training in higher education institutions has recently been ensured thanks to the implementation of online courses and the organization of mixed forms of education based on them, which involve remote work to familiarize students with theoretical material by performing skill-oriented tasks remotely, face-to-face seminars and final control of the development of academic disciplines. *The subject of the article* is a methodological approach to the organization of learning processes taking into account the challenges of the external environment and internal restructuring based on the integration of modern pedagogical teaching methods and technological solutions in order to form a new generation of human capital. *The purpose of the work* is to substantiate the construction of an integrated design – problem approach in conditions of mixed learning using *LMS Canvas* as a tool to improve the

© Елисева Е.Н., 2022

quality of training of a new generation of human capital. The conceptual foundations of designing the implementation of students' research work in a mixed learning format as an element of professional training of human capital are considered. *The conclusions are made* that the active inclusion of students in the modern process of the knowledge economy brings them to a high level of responsibility and strict compliance with deadlines for individual stages of work. **Keywords:** blended learning; project-based problem approach; pyramid of educational goals; new educational trajectory; assessment of the quality of blended learning

**For citation:** Eliseeva E.N. The mixed format of education is a promising direction of training students of economic specialties. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):95-103. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-95-103

## ВВЕДЕНИЕ

Объемы и дифференцированность накопленных знаний, избыточная насыщенность информацией всех областей знаний требуют от системы высшего образования изменений во взаимодействии студента и преподавателя.

Цифровая трансформация всех сфер человеческой деятельности, ограничения, вызванные пандемийным кризисом, санкционные рестрикции и иные вызовы внешней среды экосистемы образования России стали катализаторами изменений, происходящих в системе высшего образования, обусловив необходимость выполнения следующих задач:

- 1) сделать образование инструментом обеспечения социальной устойчивости общества в условиях высокой неопределенности будущего;
- 2) создать основу для цифровой модернизации процесса формирования человеческого капитала;
- 3) повысить качество человеческого капитала с помощью информационно-технологических платформ взаимодействия.

Стремительность устаревания информации вызвала необходимость изменения работы преподавательского состава по проектированию учебных курсов, форм контроля знаний, инструментов взаимодействия преподавателей и студентов в ходе освоения учебных дисциплин посредством применения практики проектирования учебных курсов в зависимости от результатов обучения на основе запросов обучаемых, использования новых технологий для поддержки активного обучения, включая совместное создание контента и каналов в социальных сетях, выявление преимуществ и недостатков инструментов фиксации результатов удаленной работы благодаря выполнению специфических заданий, реализуемых в электронной образовательной среде на базе платформы *LMS Canvas*<sup>1</sup> как инструмента повы-

шения качества подготовки нового поколения специалистов.

Учебный процесс трансформируется для наработки у обучаемых цифровых навыков, способствующих овладению современными экономическими знаниями. Вузы решают задачу опережающей подготовки будущих специалистов, используя возможность построения индивидуальных траекторий обретения профессиональных компетенций на основе применения смешанного формата обучения, сочетающего офлайн- и онлайн-режимы подготовки студентов [1]. Преимущества технологий смешанного обучения, описанные разными исследователями [2–4], заключаются в предоставлении вузам возможности более широкого выбора времени и места обучения, что увеличивает доступность учебных курсов и стимулирует самомотивацию студентов, позволяя реализовывать инструменты «мягкого» влияния на качество и результаты обучения [5].

В современных реалиях отмечается важность социальных сетей как источников поддержки студентов в ходе реализации смешанного формата обучения [6]. Использование широкого спектра онлайн-приложений позволяет преподавательскому составу максимально дифференцировать и индивидуализировать форму представления учебного материала.

Грамотное построение учебного курса в смешанном формате обеспечивает более высокую производительность обучения и результативность подготовки будущих специалистов, чем традиционная форма учебного процесса, поскольку предусматривает использование цифровых инструментов и различных средств коммуникации (мессенджеров, видео досок и пр.).

Смешанный формат обучения позволяет обеспечивать студентам гибкий рабочий график изучения дисциплины в удобном для них временном обращении к основным материалам курса в пределах сроков выполнения поставленных задач, что способ-

<sup>1</sup> LMS Canvas. URL: <https://soware.ru/products/canvas>.

ствуется реализации процесса обучения в комфортном формате без дополнительной нагрузки на обучающегося, развивая его самоорганизацию и навыки в эффективном планировании рабочего времени.

Пандемия *COVID-19* дала возможность исследовать степень эффективности смешанных форм обучения студентов, создать инновационную образовательную модель обучения, основанную на реализации проблемно-ориентированного подхода в университетской цифровой среде [7–9].

## СУЩНОСТЬ НОВОЙ ПРОЕКТНОЙ МОДЕЛИ ПОСТРОЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ

Индивидуализация обучения студентов достигается проектированием учебных дисциплин в зависимости от результатов освоения учебных дисциплин на основе таксономии образовательных целей Б. Блума, определяющей шесть уровней образовательных целей [10], которые составляют пирамиду результатов обучения, построенную по принципу «от простого к сложному».

Основание пирамиды базируется на уровне «запоминание» и постепенно через уровни «понимание», «применение», «анализ» доходит до вершины «оценка и создание» пирамиды.

Таким образом, научная парадигма Б. Блума, ставшая основой для новой модели построения освоения учебной дисциплины, позволяющей накапливать знания, реализовывать потенциал и личностный рост каждого обучающегося, способствует выстраиванию этапов обучения в виде открытого самоорганизующегося процесса, соответствующего вызовам экономики знаний.

Эффективность новой модели построения учебной дисциплины была проверена на практике посредством проведения эксперимента, заключающегося в организации учебного курса в зависимости от результатов усвоения знаний, начиная от одного из нижних уровней пирамиды Б. Блума и заканчивая ее вершиной, и от выбора форм проведения занятий для доказывания тезиса о том, что организация поэтапного учебного процесса по дисциплине в смешанном формате с применением электронной среды способствует выполнению поставленных задач без чрезмерной учебной нагрузки обучающихся [11].

Участниками эксперимента стали студенты 2–4-х курсов бакалавриата по направлению «Экономика».

В рамках сбора данных о выполнении научно-исследовательских работ проводилось анкетирование студентов по результатам их участия в обра-

зовательном процессе по очной и дистанционной формам обучения.

Студенты, прошедшие тестирование, должны были заполнить электронную анкету, составленную в гугл-формате.

Для оценки полученного в ходе опросе уровня результатов потребовалось провести сопоставление данных двух этапов исследования: очное обучение и обучение в смешанном формате.

Реализация проектного обучения по направлению «Организация научно-исследовательской деятельности студентов» начинается на втором курсе. Студенты определяются с направлением исследования и приступают к написанию научно-исследовательской работы (далее — НИРС) единолично (единоличный формат участия) либо в команде под руководством научного руководителя — преподавателя кафедры (командный формат участия). К специфике выполнения НИРС относится выбор темы с ориентацией на тему производственной практики (например, цель производственной практики — ознакомление с системой формирования финансовых ресурсов предприятия; тема НИР — «Анализ формирования и оценка эффективности использования финансовых ресурсов предприятия») и написание выпускной квалификационной работы (далее — ВКР), (например, «Совершенствование методов формирования и оценки финансовых ресурсов промышленного предприятия с целью повышения его эффективности»), что позволяет мотивировать студентов к учебе и обеспечивает непрерывность НИРС в процессе обучения посредством использования пирамиды Б. Блума (табл. 1).

Для организации научно-исследовательской работы студентам рекомендовалось изучить методические указания и положения по выполнению НИРС и ВКР, разработанные и используемые кафедрой. В процессе выполнения научно-исследовательской работы студенты должны были осуществить теоретический обзор литературы по теме исследования, выполнить анализ объекта исследования, разработать предложения по дальнейшему развитию объекта исследования. Результаты обучения в рамках НИР должны были стать своеобразной «стыковкой» промежуточной (НИРС) и итоговой (ВКР) аттестаций студентов.

Для реализации совместной исследовательской деятельности преподавателя и студента в смешанном формате и контроля ее осуществления применялись следующие инструменты и интернет-сервисы:

Таблица 1 / Table 1

**Таксономия основных результатов работы студента по теме «Совершенствование методов формирования и оценки финансовых ресурсов промышленного предприятия с целью повышения его эффективности» / Taxonomy of the main results of the student's work on the topic "Improving the methods of formation and evaluation of financial resources of an industrial enterprise in order to increase its efficiency"**

Результат обучения / Learning result	Образовательные цели / Educational purpose	
1. Уметь анализировать / Be able to analyze	<i>Знать/понимать</i> объем необходимой исходной информации; основные методы, применяемые в финансовом анализе	<i>Осуществлять</i> сбор информации; <i>использовать</i> горизонтальный и вертикальный методы анализа
2. Уметь планировать / Be able to plan	<i>Знать/понимать</i> классификацию бюджетов: формулы расчета показателей результативности деятельности предприятия	<i>Применять</i> методы финансового планирования; рассчитывать основные результирующие показатели деятельности предприятия
3. Уметь предлагать (создавать) / Be able to offer (create)	<i>Понимать/применять</i> методологические принципы, особенности формирования и назначение финансового учета	<i>Анализировать</i> документы, регламентирующие финансовый учет
4. Уметь обосновывать (оценивать) / Be able to justify (evaluate)	<i>Применять/анализировать</i> оставляющие аналитических показателей, характеризующих использование финансовых ресурсов	<i>Оценивать</i> основные результирующие показатели деятельности предприятия

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

1) *инструменты*: установочные консультации, общение/вопросы, проверка; совместная разработка структуры тезиса/статьи;

2) *интернет-сервисы*: Zoom, MsTeams, LMS Canvas, электронная почта.

Указанные сервисы использовались студентами для составления библиографии, разработки плана работы, обсуждения алгоритма исследования, формирования требований к исходным данным, выбора методов и инструментальных средств анализа, объяснения и разъяснения материала и информации, проверки отчета о НИР, его оформления и достоверности результатов, направления подготовленных студентами материалов на доработку, обсуждения основных вопросов составления и написания тезиса/статьи.

### ЭТАПЫ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

На основе действующих регулирующих норм, внутренней корпоративной направленности уни-

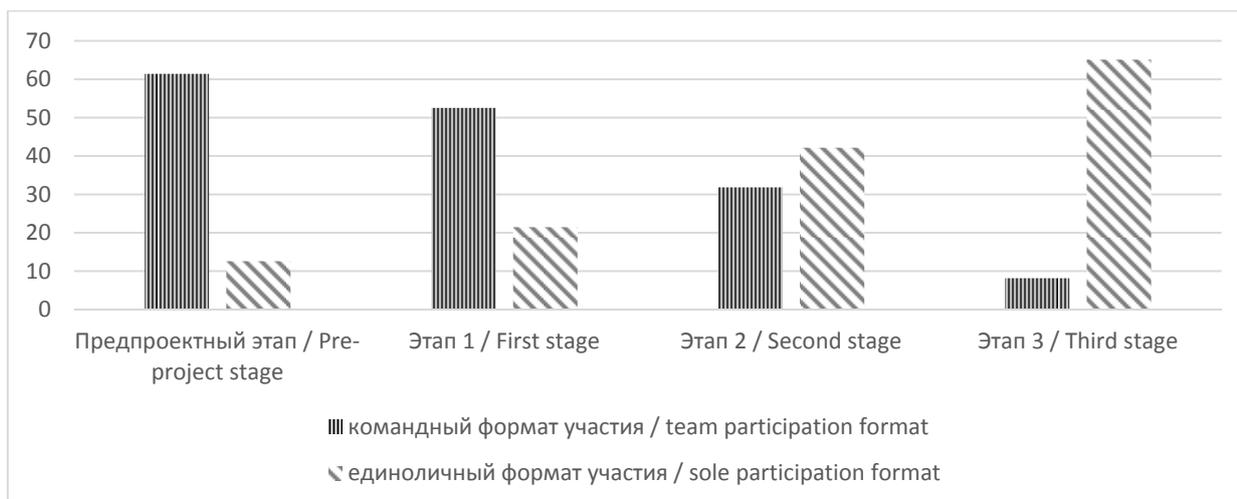
верситета и научно-исследовательской работы проектное научно-исследовательское образование разбивается на следующие стадии:

1-й ЭТАП: выбор темы исследования; определение его цели; постановка задач для НИР; составление плана работы; поиск литературы и актуальных источников информации; сбор фактического материала по теме НИР;

2-й ЭТАП: анализ и исследование полученной на производственной практике информации; оформление результатов по теме исследования; предоставление материалов руководителю проекта;

3-й ЭТАП: разработка и обоснование рекомендаций; формулировка выводов.

На рис. 1 представлена структура формата участия студентов в исследовательской работе. В течение учебного процесса за период 2020–2021 гг. в проектной реализации НИР участвовали 74 студента кафедры экономики. Предпроектный этап работы предполагал определение направления, обоснование темы исследования.



**Рис. 1 / Fig. 1. Количество студентов, участвующих в исследовательских работах в форматах: «командный» и «единоличный» / The number of students participating in research work in the formats: “team” and “individual”**

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Из анализа результатов исследования, представленных на рис. 1, следует, что изменение формата участия студентов в исследовательской проектной работе обусловлено степенью погружения каждого студента в данный вид работы, выбором объекта исследования, самостоятельным применением знаний и навыков, пониманием значимости результатов НИР в выпускной квалификационной работе студента.

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ СТУДЕНТА

В целях совместного взаимодействия преподавателей и обучаемых в организации исследовательской проектной работы студентам было предложено принять участие в разработке ключевых критериев оценки двyxбранного вида работ.

Оценка результативности работы студента осуществлялась всеми участниками НИР команды, а затем при выполнении 3-го этапа — самостоятельно самим студентом-разработчиком.

Ключевые критерии оценки реализации проектного обучения в научно-исследовательской работе студентов были разработаны совместно со студентами и содержали две проекции: результативность и эффективность работы. Суммарную оценку «Результативность работы студента в реализации проектного образования НИР» и «Результативность работы студента» было предложено осуществить с применением интегрального показателя:

$$\text{Результат} = (a * \text{Step 1} + b * \text{Step 2} + v * \text{Step 3}) / 3$$

где Step 1 — коэффициент оценки общей результативности элемента «1-й этап»;

Step 2 — коэффициент оценки общей результативности элемента «2-й этап»;

Step 3 — коэффициент оценки общей результативности элемента «3-й этап»;

a, б, в-весовая доля каждого коэффициента в общей результативности элемента.

В табл. 2 представлены показатели первой проекции, которые включают оценку активности студента в реализации проектного образования.

Для оценки результативности работы студентов в реализации проектного образования НИР за период 2021–2022 гг. были определены следующие весовые доли каждого элемента: a = 0,2, б = 0,3, в = 0,5 — из-за нестабильности экономического состояния объектов исследования, сложности сбора информации и прогнозирования проектных предложений.

В табл. 3 представлены коэффициенты оценки по проекции «Результативность работы студента».

Максимальный интегральный показатель применения исследовательского проектного обучения с учетом оценок результативности преподавателя и студента составил:

$$\begin{aligned} \text{Результат} &= 0,2 * (5+15) + 0,3 * (5 + 10) + 0,5 * (5+10) = \\ &= 16 \text{ баллов.} \end{aligned}$$

Таблица 2 / Table 2

Ключевые показатели проекции «Результативность работы студента в реализации проектного образования НИР» / Key indicators of the dimension "Student performance in the implementation of project-based education for research"

Элемент структуры проектного образования / An element of the structure of project education	Выходной результат / Output result	Степень успешности в баллах (оценивается научным руководителем, комиссией) / The degree of success in points (evaluated by the supervisor, the commission)
1-й этап / First stage	Теоретический обзор по теме исследования	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Отсутствие выходного результата;</li> <li>– необоснованный выходной результат;</li> <li>– малообоснованный выходной результат;</li> <li>– средний обоснованный выходной результат;</li> <li>– достаточный обоснованный выходной результат;</li> <li>– полный обоснованный выходной результат, публикация результатов</li> </ul>
2-й этап / Second stage	Аналитический обзор по теме исследования	
3-й этап / Third stage	Обоснованные предложения наиболее оптимального проектного решения	

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 3 / Table 3

Результативность работы студента / Student performance

Элемент структуры дисциплины / An element of the discipline structure	Активность / Activity	Интерес / Interest
1-й этап / First stage	Баллов – не участвовал; баллов – участвовал <b>Максимальный балл = 5</b>	От 4 до 5 баллов – степень участия в интерактивных обсуждениях; от 1 до 5 баллов – уникальность теоретических вопросов по теме НИР <b>Максимальный балл = 10</b>
2-й этап / Second stage	От 0 до 5 баллов за решение практикоориентированных заданий <b>Максимальный балл = 5</b>	От 0 до 5 баллов за участие в дискуссиях, групповых заданиях; от 0 до 5 баллов за выполнение дополнительных заданий <b>Максимальный балл = 10</b>
3-й этап / Third stage	Использование материалов из рекомендованных источников библиотек <b>Максимальный балл = 5</b>	1–5 баллов за создание дискуссии за рамками плана дисциплины в течение семестра <b>Максимальный балл = 5</b>

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Интерпретация результата для результирующей оценки исследовательских проектов студентов представлена в табл. 4.

На рис. 2 представлены результаты анализа результатов применения проектного обучения в научно-исследовательской работе студентов.

Из результатов исследования, представленных на рис. 2, следует, что возрастающая динамика оценивания проектных работ студентов является

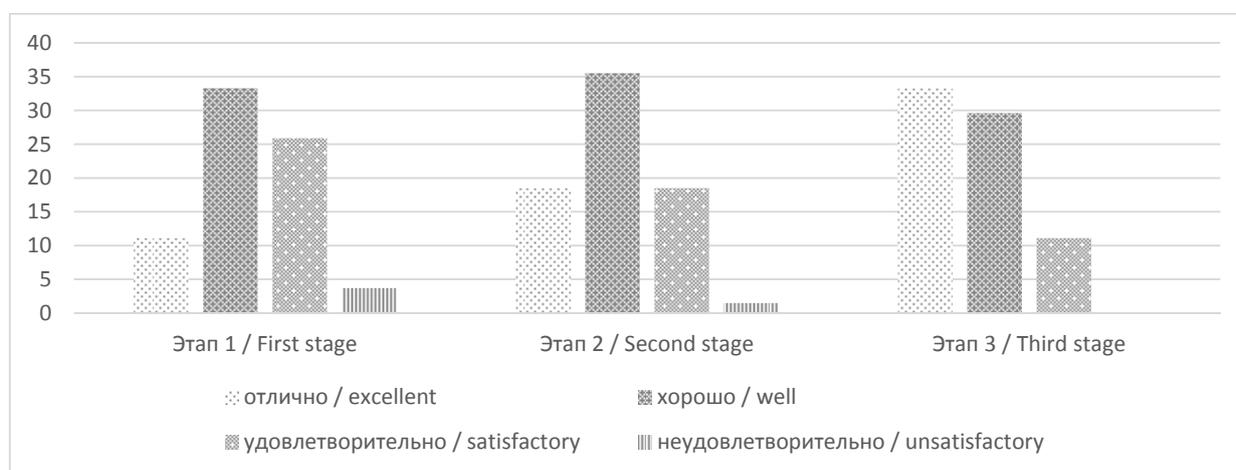
характеристикой их зрелости и подтверждения развиваемых данным видом обучения компетенций. Формирование команды работы над НИР позволяет студентам сотрудничать между собой под научным руководством преподавателей кафедры, что развивает их социальные и коммуникативные навыки. Однако повышается нагрузка на научных руководителей вследствие необходимости разработки, организации и реализации такого вида учебного

Таблица 4 / Table 4

**Итоговая оценка результативности исследовательского проектного обучения / Final assessment of the effectiveness of research project-based learning**

Принятые критерии работы по дисциплине, % / Accepted criteria for work in the discipline, %	Балльная оценка / Point rating	Результат / Result
Менее 50 / less than 50	Менее 7 баллов	Неудовлетворительно
51–70 / 51–70	8–10	Удовлетворительно
71–84 / 71–84	11–13	Хорошо
85–100 / 85–100	14–16	Отлично

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.



**Рис. 2 / Fig. 2. Результаты студентов, участвующих в исследовательских работах / The results of students participating in research work**

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

процесса. Причем преподавателю необходимо постоянно направлять, отслеживать и корректировать проектные работы студентов.

В целях дальнейшего совершенствования организации процесса проектного обучения была организована форма обратной связи, позволяющая студентам оценивать данный образовательный процесс по следующим соотношениям: задачи этапов исследования / возможность раскрытия; трудозатраты в часах / применимость; личный вклад / коммуникационные навыки работы в команде; интерпретация результатов / участие в конференциях, публикациях. Результаты обратной связи студентов представлены на рис. 3.

Из анализа результатов исследования, представленных на рис. 3, следует, что по результатам

опроса было получена достаточно высокая оценка реализации проектного обучения. Средний балл исследовательского проектного обучения составил 4 балла. На достижение этого результата повлияло мнение студентов о низком соотношении «личный вклад / коммуникационные навыки работы в команде». Студенты, находясь на стадии овладения необходимыми компетенциями, посчитали, что нет необходимости брать на себя ответственность за определенный вопрос работы. На данное положение дел оказало влияние дистанционное обучение, вызванное ковид-ситуацией.

Часть процесса обучения в 2021–2022 г.г. проходила в удаленном режиме, снижая коммуникативные навыки студентов. Высокий результат показало соотношение «трудозатраты в часах /

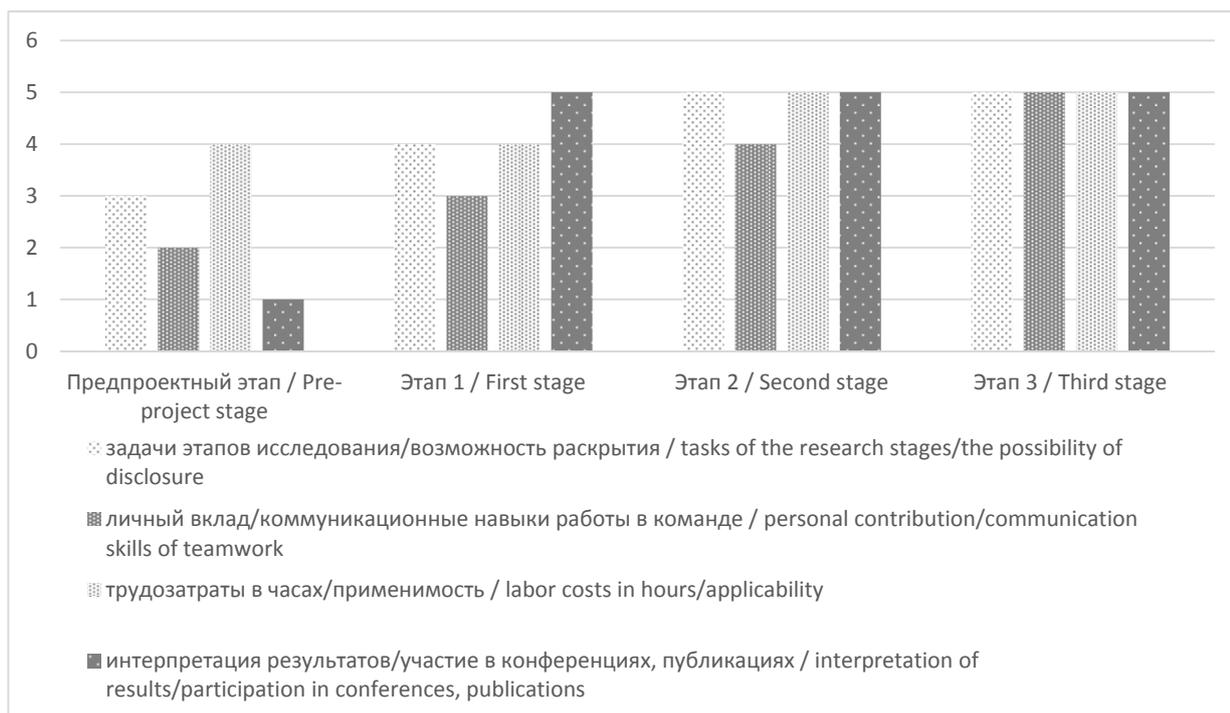


Рис. 3 / Fig. 3. Результаты обратной связи студентов по исследовательскому проектному обучению / Results of student feedback on exploratory project-based learning

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

применимость», так как развитые исследовательским проектом навыки и достигнутые компетенции позволили студентам в дальнейшем успешно выполнить выпускные квалификационные работы, а также принять участия в конкурсах студенческих работ, конференциях, отразить полученные результаты в публикациях.

## ВЫВОДЫ

Современный экономист для получения профессиональных знаний и умений должен обладать компетенциями проектной работы, способствующей развитию предпринимательских, коммуникативных, цифровых навыков.

Обобщение практики таксономии образовательных целей Б. Блума и технологических решений реализации смешанного процесса обучения способствовало построению новой образовательной

траектории развития познавательных компетенций студентов с учетом их личностных особенностей и потенциала.

Активное включение обучаемых в современный процесс овладения знаниями новых экономических реалий выводит их на более высокий уровень ответственности и соблюдения дедлайнов по отдельным этапам работы.

Заинтересованность и достаточно высокая степень удовлетворенности студентов результатами обучения способствуют становлению их профессиональных интересов.

Полученные результаты могут стать основой совершенствования преподавания дисциплин в смешанном формате с учетом слабых и сильных сторон использования новейших педагогических и технологических инструментов для поддержки качества активного обучения.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Graham C.R. Emerging practice and research in blended learning. *Handbook of distance education*. New York: Routledge; 2013; 3rd ed.: 333–350.
2. De Jong N., Maggi Savin-Baden B., Anne Marie Cunningham B., Daniëlle L., Verstegen B.M., De Jong N., Savin-Baden M., et al. Blended learning in health education: three case studies. *Perspect Med Educ*. 2014;3:278–88.

3. Ng M.L., Bridges S., Law S.P., Whitehill T. Designing, implementing and evaluating an online problem-based learning (PBL) environment – a pilot study. *Clin Linguist Phon.* 2014;28(1–2):117–30.
4. Turney C.S.M., Robinson D., Lee M., Soutar A. Using technology to direct learning in higher education. *Act Learn High Educ.* 2009;10(1):71–83.
5. Shipkova O.T., Vdovenko Z.V., Efimova N.S., Shushunova T.N. Nudging In education: the case of master program. 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts: *Psychology and psychiatry, sociology and healthcare, education conference proceeding.* 2016;3:689–696.
6. Harburg L., Easterday G. Cheer on: facilitating online social support for novice project-based learning teams. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction.* 2018;25(6):1–46.
7. Miller R., Berland K. Supporting equity in virtual science instruction through project-based learning: opportunities and challenges in the era of COVID-19. *Journal of Science Teacher Education.* 2021;32(6):642–660.
8. Murata M., Wright P. Knowledge to action: integrating evidence-based practice into online PBL cases during COVID-19. *J Dent Educ.* 2021;85(3):1938–1939.
9. Coiado O.C., Yodh J., Galvez R., Ahmad K. How COVID-19 transformed problem-based learning at carle illinois college of medicine. *Med Sci Educ.* 2020;30(4):1353–1354.
10. Bloom B.S. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook I, cognitive domain. New York: Longman; 1956.
11. Шипкова О.Т. Технологические возможности и угрозы интегрирования проектно-проблемного подхода в условиях смешанного обучения. *Экономика образования.* 2022;130(3):52–63.  
Shipkova O.T. Technological possibilities and consequences of project-problem approach integration in blended learning. *Economics of education.* 2022;130(3):52–63. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Евгения Николаевна Елисева** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, НИТУ «МИСИС», Москва, Россия; доцент департамента отраслевых рынков факультета экономики и бизнеса, Финансовый университет, Москва, Россия

**Evgenia N. Eliseeva** – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Department of Economics, National University of Science and Technology “MISIS”, Moscow, Russia; Assoc. Prof. Department of Industry Markets of the Faculty of Economics and Business, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7985-3484>  
evgeniyae@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 02.09.2022; принята к публикации 05.11.2022.*  
*Автор прочтала и одобрила окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 02.09.2022; accepted for publication 05.11.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-104-111  
УДК 005.963(045)  
JEL J24, M53

## Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты

Е.В. Камнева

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

Обучение персонала позволяет улучшать качества человеческого капитала компании как источника устойчивого конкурентного преимущества в получении более высокого дохода в краткосрочной и долгосрочной перспективах. Формирование и развитие человеческого капитала в период ускоренной трансформации экономики повышают значимость профессионального обучения работников, осуществляемого посредством использования новейших цифровых методов и технологий в парадигме непрерывного профессионального образования специалистов. *Предмет исследования* – особенности дистанционного обучения персонала. *Цели работы* – выявление проблем дистанционного обучения персонала, установление его преимуществ и недостатков. Особенностью дистанционного обучения является его обязательное опосредование через использование интерактивных электронных средств и работы с информацией. В результате анализа научной литературы по проблеме исследования выявлено, что отличие дистанционного обучения от традиционного очного образования заключается в формах подачи материала и взаимодействии субъектов обучения. Установлены преимущества и недостатки дистанционной формы обучения. В результате проведенного исследования *сделаны выводы* о том, что компании, которые больше заботятся о своем персонале, прилагают больше усилий в организации его обучения; дистанционное обучение персонала имеет свои преимущества и недостатки; дистанционное обучение персонала зависит от многих личностных качеств работника: интереса, мотивации к учебе; наиболее оптимальные результаты профессионального обучения персонала достигаются при применении смешанного образования, сочетающего онлайн- и офлайн-режимы обучения.

**Ключевые слова:** дистанционное обучение; информационные технологии; информационно-образовательная среда; виртуальная учебная среда; повышение квалификации

**Для цитирования:** Камнева Е.В. Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):104-111. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-104-111

## Distance Learning of Personnel: Theoretical and Practical Aspects

E.V. Kamneva

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

Staff training leads to an improvement in the quality of the company's human capital as a source of sustainable competitive advantage and allows it to receive higher income in the short and long term. The formation and development of human capital during the accelerated transformation of the economy increase the importance of professional training of an employee carried out using the latest digital methods and technologies in the paradigm of continuing professional education of specialists. *The subject of the study* is the features of distance learning of personnel. *The purpose of the work* is to identify the problems of distance learning of personnel, to establish its advantages and disadvantages. A feature of distance learning is its mandatory mediation through the use of interactive electronic means and work with information. As a result of the analysis of the scientific literature on the research problem, it was revealed that the difference between distance learning and traditional full-time education lies in the forms of presentation of the material and interaction between the subjects of training. The advantages and disadvantages of distance learning are established. As a result of the conducted research, *it was concluded* that companies that care more about their staff make more efforts in organizing their training; distance learning of personnel has its advantages and disadvantages; the use of the advantages of

distance learning by personnel can vary greatly, since it depends on many personal qualities of the employee: interest, motivation to study; the most optimal results of professional training of personnel are achieved with the use of mixed education, combining online and offline training modes.

**Keywords:** distance learning; information technology; information and educational environment; virtual learning environment; professional development

**For citation:** Kamneva E.V. Distance learning of personnel: Theoretical and practical aspects. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2022;15(6):104-111. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-104-111

## ВВЕДЕНИЕ

Организации развиваются непрерывно на протяжении всей их деятельности с целью повышения эффективности в решении проблем и достижении поставленных целей под влиянием меняющихся внутренних и внешних условий их функционирования, обусловленных изменением экономической политики государства, внесением поправок в законодательство, развитием цифровых и информационных технологий, укреплением горизонтальных и вертикальных связей всех трудовых процессов.

В результате у организаций трансформируются стратегические цели и задачи; модифицируются организационные структуры; оптимизируются трудовые процессы; начинают использоваться инновационные технологии и автоматизированные интеллектуальные системы [1].

Трансформация внешних и внутренних условий деятельности организации актуализирует вопросы профессионального развития человеческих ресурсов благодаря применению в процессе обучения новейших цифровых методов и технологий. Поэтому в целях повышения эффективности профессиональной деятельности работников организаций все более значимым становится рассмотрение возможностей их обучаемости, адаптивности и мотивации к формированию и развитию профессиональной квалификации и компетенций.

Происходящие в экономике изменения требуют от менеджмента организаций обращения особого внимания на профессиональное обучение работников, которое является одним из значимых факторов развития человеческих ресурсов ввиду того, что без инвестиций в человеческий капитал невозможно достичь устойчивого экономического развития любой страны.

В результате многочисленных исследований источников экономического роста установлено, что в экономике происходил увеличение не физического, а человеческого капитала.

Навыки, знания и способность к адаптации сотрудников (человеческий капитал) являются ценными нематериальными активами, которые с трудом поддаются имитации и замене. Они, как правило, присущи компаниям и развиваются внутри компаний в течение определенного времени. Но во всей совокупности своих позитивных качеств человеческий капитал не формируется стихийно без сознательного и целенаправленного управления процессом его развития. Одной из мировых тенденций теории и практики менеджмента является переход от руководства человеческими ресурсами (управления персоналом) к управлению человеческим капиталом, которое должно становиться его главным приоритетом [2].

Основными средствами и методами, направленными на повышение эффективности управления человеческим капиталом, являются инвестиции в улучшение качества человеческого капитала с целью повышения квалификации и компетентности работников, увеличивающего уровень их профессионализма [2].

Образование населения важно для создания квалифицированных кадровых ресурсов наряду с использованием технологических возможностей в улучшении качества основных агентов развития.

Основным институциональным механизмом развития человеческого капитала является система формального образования. Но результаты многочисленных исследований свидетельствуют о том, что знания и навыки, которые люди получают во время учебы в образовательных учреждениях, не всегда отвечают потребностям рынка [2].

Согласно универсальному подходу к формированию человеческого капитала существует прямая связь между обучением и производительностью труда. Ряд авторов отмечают, что обучение имеет больший универсальный эффект, чем другие методы управления человеческим капиталом. Согласно логике, лежащей в основе этой идеи, отдача от обучения будет больше, чем от инве-

стиций в производство, так как в его результате увеличивается производительность труда в соответствии с теорией человеческого капитала [3].

Этот эффект объясняется тем, что, если работники чувствуют заинтересованность со стороны организации, которая, предлагая им повышать обретенные ранее знания посредством учебы, демонстрирует доверие к ним и намерение рассчитывать на них в долгосрочной перспективе, они в ответ на проявляемую в отношении их заботу более эффективно выполняют свои функциональные обязанности.

Развитие персонала подразумевает процесс улучшения качества интеллектуального капитала человеческого ресурса организации на основе совершенствования имеющейся базы знаний и навыков, изменяющихся под влиянием текущих тенденций развития экономики.

Развитие персонала — это систематический процесс повышения эффективности его профессиональной деятельности для достижения целей организации посредством лучшего освоения профессии.

Под понятием «обучение персонала» понимается систематический учебно-методологический процесс приобретения работниками организаций знаний и навыков, соответствующих определенной профессиональной сфере деятельности исходя из перечня утвержденных стандартов для конкретной отрасли производства.

Обучение является основным способом создания человеческого капитала — ценного, дефицитного ресурса.

Профессиональное обучение способствует не только развитию трудовых навыков работников, но и улучшению качества их жизни и приносит социальные выгоды как индивидам в отдельности, так и обществу в целом. Оно повышает производительность труда и творческий потенциал работников, содействуя в целом технологическим достижениям и играя существенную роль в обеспечении экономического и социального прогресса.

Развитие человеческого капитала через обучение имеет эффект, не сравнимый с приобретением человеческого капитала за счет найма персонала с опытом работы. Компании, прилагающие больше усилий в плане учебы персонала, получают большую экономическую отдачу. Поэтому обучение следует рассматривать не как затраты, а как ин-

вестиции в человеческий капитал, которые могут принести положительный результат [3].

Ввиду того что процесс повышения квалификации персонала охватывает деятельность работников, выходящую за рамки актуального обучения, он должен рассматриваться в рамках непрерывного профессионального развития работников.

Чрезвычайная ситуация пандемии, вызванная распространением коронавируса, заставила организации и их сотрудников перейти на удаленные режимы работы для предотвращения распространения инфекции [4].

Частичное или полное внедрение режимов удаленной работы потребовало перехода многих организаций на дистанционное обучение персонала.

### ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Под дистанционным обучением подразумевается форма обучения, реализуемая системным образом в информационно-образовательной среде посредством передачи информационных данных и ресурсов [5, 6] и отвечающая всем требованиям образовательной парадигмы постиндустриального общества [7].

Таким образом, в общем виде под дистанционным обучением понимается особый вид интерактивного обучения, направленного на передачу необходимых знаний и умений посредством обеспечения взаимодействия обучаемого и преподавателя без их непосредственного личного контакта.

Коммуникационные технологии, которые позволяют осуществлять интерактивное синхронное обучение, включают множество каналов связи, таких как чаты, видеоконференции, телефонные конференции и др.

В профессиональной литературе проводится различие между двумя основными видами дистанционного обучения: синхронным и асинхронным обучением [8].

Так же как при традиционном обучении. при синхронном обучении взаимодействие преподавателя и обучаемого происходит «здесь и сейчас» в прямом эфире, хотя и не обязательно в одном и том же месте. Это, например, вебинар, когда можно задать вопрос и сразу же получить ответ.

При асинхронном обучении общение обучаемого и преподавателя разделено по времени. Например, после просмотра вебинара у обучаемого возникает вопрос, и он направляет его

по электронной почте преподавателю, который отвечает на него через некоторое время, т. е. задавание вопроса и получение ответа разделены по времени.

Предлагается также различать электронное (онлайн) и дистанционное обучения, являющиеся, по мнению ряда авторов, инновационными видами образования [1]. Несмотря на то, что отдельные исследователи считают эти понятия синонимичными, их следует различать по критерию субъекта действия [1].

Дистанционное обучение — это наличие расстояния между обучаемым и преподавателем, тогда как онлайн-обучение — это получение знаний через интернет в режиме «здесь и сейчас» в реальном времени, например за компьютером у себя дома, свидетельствуя о том, что обучение происходит с использованием интернета и электронного устройства.

Дистанционное обучение — это способ реализации учебного процесса, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих студенту обучаться на расстоянии без непосредственного личного контакта с преподавателем. Особенностью данного обучения является то, что взаимодействие преподавателя и обучаемого осуществляется опосредованно через программу, задающую алгоритм функционирования системы обучения и всех ее участников [1].

В дистанционном обучении ключевую роль играет то, что учебные материалы от преподавателя к обучаемому передаются с помощью средств связи, например посредством почты, без личного контакта преподавателя и студента.

Суть дистанционного обучения заключаются именно в возможности обучаться на расстоянии.

В электронном обучении главным является использование различных мультимедийных форматов, например гаджетов, видео и т. д.

Таким образом, электронное обучение (*e-learning*) — это система обучения при помощи интернета и электронных технологий, которая осуществляется посредством применения новых мультимедийных и интернет-технологий для повышения качества образования благодаря доступу к образовательным ресурсам. Его особенностью является обязательное опосредование интерактивными электронными средствами работы с информацией. При этом взаимодействие с другим

лицом (даже опосредованным) в электронном обучении не обязательно, хотя и может иметься.

Онлайн-обучение не формализовано, его основным методом является самообразование, т. е. самостоятельное восполнение пробелов в знаниях в удобной форме.

Дистанционное обучение, преследуя те же цели, что и очное обучение, использует те же учебные материалы и имеет такое же содержание, но в его ходе применяются другие формы подачи материала. Различны также виды взаимодействия преподавателя и обучаемого и между самими обучаемыми.

---

***Развитие персонала подразумевает процесс улучшения качества интеллектуального капитала человеческого ресурса организации на основе совершенствования имеющейся базы знаний и навыков, изменяющихся под влиянием текущих тенденций развития экономики***

---

Несмотря на то что при дистанционном обучении соблюдаются одинаковые с традиционной формой обучения дидактические принципы (научность, последовательность, наглядность и др.), они реализуются специфическим образом, что обусловлено возможностями информационной среды интернета и его сервисов [9].

Следовательно, с одной стороны, дистанционное обучение необходимо рассматривать как часть общей образовательной системы, в особенности в качестве вида непрерывного образования. С другой стороны, следует различать дистанционное обучение как систему и как процесс. Это означает необходимость обеспечения и теоретического осмысления преподавателями этапа педагогического проектирования своей деятельности, его содержания и педагогических компонентов, так же как в других видах образования.

В задачи подготовки и проектирования преподавания учебных дисциплин входят создание электронных курсов, электронных учебников,

средств обучения, разработка педагогических технологий организации учебного процесса в интернет-сетях. Поэтому в процессе подготовки преподавателя к занятиям должен предусматриваться этап подготовительных работ, включающий период теоретического осмысления новой формы обучения.

Разработка курсов дистанционного обучения является трудоемкой задачей, так как необходимо детально изучить действия педагогов и обучаемых в новой информационной и предметной среде и устранить риски непонимания, которые могли бы становиться причинами неусвоения преподаваемого материала.

### ПРЕИМУЩЕСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Виртуальная учебная среда позволяет обучаемым и преподавателям освободиться от ограничений времени и пространства и взаимодействовать в гибкие сроки на «виртуальных» платформах [10].

Популярность дистанционного образования в последнее время растет по следующим причинам:

- *во-первых*, не нужно затрачивать время на поездки до места учебы, оставаясь в комфортных домашних условиях;
- *во-вторых*, дистанционное образование необходимо для отдаленных мест, где другие возможности учебы практически отсутствуют;
- *в-третьих*, данный вид образования отличается высокой мобильностью.

Полученный опыт реализации дистанционного образования показывает, что оно менее консервативно, чем традиционный очный формат обучения [11].

Разработка концепции «интеллектуального учебника» как совокупности прав на результаты интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации в виде платформы, на которой проводится дистанционное обучение и обеспечивается удобный доступ к источникам информации об учебных курсах, а также к учебным ресурсам, способствует повышению удовлетворенности обучаемых от получения новых знаний.

По мнению ряда исследователей, такое интеллектуальное руководство процессом обучения посредством подобных учебников улучшает структурирование знаний обучаемых и их вза-

имодействие, а также позволяет эффективно адаптировать различные индивидуальные стили обучения [12].

Их удобство заключается в том, что один специалист может загружать в учебный портал необходимые материалы, которые можно просматривать неограниченное число раз. В его обязанности также входят проведение вебинаров и создание презентаций в режиме онлайн [13].

Дистанционное обучение привлекательно с точки зрения удобства, гибкости и скорости. При этом для всех участников обучения экономится такой драгоценный ресурс, как время [14]. Дистанционные технологии решают проблему неусвоенного учебного материала: если обучаемый что-то не услышал, не понял, он может еще раз просмотреть записанный вебинар.

Дистанционное обучение прочно заняло свою нишу на рынке корпоративных образовательных программ, и это не случайно. По мнению ученых, исследовавших корпоративный опыт применения дистанционных форм обучения работников, основные идеи применения технологий дистанционного обучения определяются спецификой деятельности компаний и их направленностью на повышение собственной эффективности меньшими затратами на организацию обучения персонала (мировая практика показывает, что дистанционное образование на 40–60% дешевле традиционного формата учебы). Причем по данным портала *Training Magazine* компании экономят 50–70% бюджета на обучение посредством применения дистанционных форм обучения благодаря рациональному использованию рабочего времени сотрудниками, проходящими профессиональное обучение [11].

Компании, применяющие различные формы дистанционного обучения, считают преимуществом такого вида обучения возможность охвата более широкой аудитории. Для компаний, имеющих удаленные офисы в различных регионах, дистанционное обучение является удобной формой повышения квалификации своих работников.

Еще одним важным фактором выступает экономия времени сотрудников, которые могут проходить обучение на рабочем месте. Дистанционный формат также означает отсутствие необходимости в привлечении бизнес-тренеров, которых из-за дороговизны их услуг не все компании могут себе позволить.

Непрерывное развитие информационных технологий выдвигает новые требования к работнику по обладанию такими качествами, как научное и критическое мышление, владение навыками анализа данных и способность выдвижения на его основе собственных гипотез, а также навыки умения самостоятельно усваивать материал. Современные профессии требуют от персонала постоянного развития и повышения квалификации без отрыва от производства. Отдельно нужно выделить опыт старшего поколения работников, который должен формализоваться и передаваться молодым сотрудникам для повышения качества и скорости их обучения [15].

С психологической точки зрения электронное обучение помогает избежать таких психологических барьеров в общении людей, как застенчивость, боязнь аудитории и др. Степень овладения знаниями может сильно различаться, так как она зависит от многих личностных качеств работника: интереса, мотивации к обучению и других факторов [3].

## НЕДОСТАТКИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Несмотря на достоинства использования дистанционного обучения, у него имеются недостатки, обусловленные нехваткой практического опыта преподавателей в реализации дистанционном образовании, что ухудшает качество усвоения обучаемыми образовательных программ и требует не только подготовки соответствующих учебных материалов, но и их адаптации к дистанционному методу обучения [5].

Среди главных недостатков дистанционного обучения можно выделить:

- зависимость от наличия девайсов, а также от устойчивости и скорости интернет-соединения;
- неумение обучаемых эффективно планировать свою учебу. Зачастую работники во время процесса обучения параллельно выполняют производственные задания или при возникновении срочной необходимости в решении возникающих проблем в производственной деятельности отвлекаются на их выполнение, что снижает уровень их вовлеченности в учебный процесс;
- перенасыщенность учебными материалами в виде схем, графиков, таблиц, что чревато неправильным восприятием обучаемым преподаваемых дисциплин [16]. Вовлеченность

в учебный процесс зависит от актуальности информации, наличия практических примеров и интересных сюжетов. Иными словами, многое зависит от способа подачи материала, умения преподавателя заинтересовать слушателей, наличия связи теории и практики, применения кейсов и т.д. [17].

К одним из недостатков дистанционного обучения относят также отсутствие прямого очного общения между обучаемым и его преподавателем, так как не имеется возможности внесения в процесс получения знаний и навыков эмоциональной составляющей. Отсутствие непосредственного контакта с преподавателем и коллегами по учебе, особенно при асинхронном обучении, не позволяет сразу получать ответ на возникший вопрос в отличие от очных занятий.

## ВЫВОДЫ

Цели дистанционного обучения как особого вида интерактивного образования, направленного на получение необходимых знаний и умений посредством каналов взаимодействия обучаемого и преподавателя, включающих современные информационные и телекоммуникационные технологии и позволяющие без непосредственно личного контакта проводить обмен информацией, те же, что и у традиционного очного образования, при наличии различий в формах подачи материала и взаимодействия обучаемого и преподавателя в процессе обучения.

Дистанционное обучение имеет ряд преимуществ и недостатков по сравнению с традиционной учебой. К преимуществам интерактивного вида обучения с применением информационных технологий относятся меньшие затраты на обучение персонала; рациональное управление временем обучаемых работников; скорость и эффективность накопления, обновления и систематизации профессиональных знаний. Недостатками дистанционного обучения являются большая трудоемкость разработки материалов для занятий, неподготовленность преподавателей к проведению интерактивных занятий с применением дистанционных технологий, отсутствие цифровых компетенций как у преподавателей, так и у обучаемых, сложности с самоконтролем и ответственностью обучаемых, проблемы с адаптацией субъектов образовательного процесса к дистанционной форме обучения и т.д.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Schekoldin V. A., Bogatyreva I. V., Ilyukhina L. A. Digitalization of labor regulation management: New forms and content. In S. Ashmarina, M. Vochozka, V. Mantulenko (Eds.), *Proceedings of ISCDTE 2019. Lecture Notes in Networks and Systems*. 2020(84):137–143.
2. Буров В. Ю., Помулева Н. С. Совершенствование системы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития. *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права)*, 2011;(4):20.  
Burov V. Yu., Pomuleva N. S. Improvement of human capital management system in the interests of innovative development. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava)*. 2011;(4):20. (In Russ.).
3. Danvila del Valle I., Sastre Castillo M. A. Human capital and sustainable competitive advantage: an analysis of the relationship between training and performance. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2009(5):139–163.
4. Toscano F., Bigliardi E., Poleyaya M. V., Kamneva E. V., Zappala S. Working remotely during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: state of the art*. 2022(1):3–19.
5. Fojtík R. Problems of distance education. *ICTE Journal*. 2018(1):14–23.
6. Золотухина О. Э., Комышова Л. Н. Дистанционное обучение персонала в современном обществе. Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие: Материалы межвузовской научно-практической конференции. Воронеж: «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Воронежский филиал; 2016:24–28.  
Zolotukhina O. E., Komysheva L. N. Distance training of personnel in modern society. In: Professional competencies of civil servants: formation and development: Proceedings of the interuniversity scientific and practical conference. Voronezh: Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Voronezh Branch; 2016:24–28. (In Russ.).
7. Джаферова А. О. Направления совершенствования системы обучения персонала организации путем введения системы дистанционного обучения. *Экономика и предпринимательство*; 2020(5):863–866.  
Dzhaferova A. O. Directions for improving the organization's personnel training system by introducing a distance learning system. *Ekonomika i predprinimatelstvo*; 2020(5):863–866. (In Russ.).
8. Beaudin P. B. Keeping online asynchronous discussions on topic. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 1999(3). URL: [http://www.aln.org/alnweb/journal/Vol3\\_issue2/beaudin.htm](http://www.aln.org/alnweb/journal/Vol3_issue2/beaudin.htm).
9. Yarovaya O., Yarovaya L., Bogatskaya E. Distance learning during coronavirus: problems and solutions. *E 3S Web of Conferences* 210;2020:18051.
10. Panda S., Mishra S., Murthy C. R. K. Human resource development for distance education. In S. Garg, C. Puranik, V. Venkaiah, & S. Panda, eds. *Four decades of distance education in india: reflections on policy and practice*. New Delhi: Viva Books; 2006. URL: [https://www.researchgate.net/publication/307432778\\_Human\\_resource\\_development\\_for\\_distance\\_education](https://www.researchgate.net/publication/307432778_Human_resource_development_for_distance_education).
11. Ananchenkova P., Ponomareva E. Distance learning technologies in corporate training: Experience by russian companies. The 12 th International Scientific Conference eLearning and Software for Education Bucharest; 2016:292–295.
12. Облогина К. В., Федотова М. А. Совершенствование системы дистанционного обучения персонала организации. *Московский экономический журнал*. 2020(8):501–510.  
Oblogina K. V., Fedotova M. A. Improving the distance learning system for the organization's personnel. *Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal*. 2020(8):501–510. (In Russ.).
13. Селиванова Е. Ю. К вопросу о применении digital-технологий в обучении персонала. Научный форум: Экономика и менеджмент Сборник статей по материалам VII международной заочной научно-практической конференции. 2017. М.: Международный центр науки и образования; 2017:124–128.

- Selivanova E. Yu. To the question of the use of digital technologies in personnel training. In: Scientific forum: Economics and management. Collection of articles based on materials of the VII International Correspondence Scientific and Practical Conference. 2017. Moscow: International Center for Science and Education; 2017:124–128.
14. Коленко Э.А. Критерии эффективности управления персоналом в условиях дистанционного обучения. *Вопросы педагогики*. 2022(2–1):152–153.  
Kolenko E.A. Criteria for the effectiveness of personnel management in the context of distance learning. *Voprosy pedagogiki*. 2022(2–1):152–153. (In Russ.).
  15. Voit N., Kirillov S., Bochkov S. Application of augmented reality technology for teaching industrial specialties in practice. 11 international conference on education and new learning technologies. *Proceedings*. 2019: 7256–7259.
  16. Имамутдинова Н.И. Роль корпоративного дистанционного обучения в развитии персонала. Наука и образование: сохраняя прошлое, создаем будущее, сборник статей X Международной научно-практической конференции: в 3 частях. Пенза: Наука и Просвещение; 2017:96–99.  
Imamutdinova N.I., The role of corporate distance learning in personnel development. In: Science and education: preserving the past, creating the future, collection of articles of the X International Scientific and Practical Conference: in 3 parts. Penza: Science and Education; 2017:96–99. (In Russ.).
  17. Данилов О.Е., Поздеева О.Г. Особенности дистанционного обучения. Проблемы и перспективы развития образования: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Пермь, март 2014). Пермь: Меркурий; 2014:34–37. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/101/5176>.  
Danilov O.E., Pozdeeva O.G. Features of distance learning. In: Problems and prospects for the development of education: materials of the V Intern. scientific conf. (Perm, March 2014). Perm: Mercury; 2014:34–37. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/101/5176>. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Елена Владимировна Камнева** — кандидат психологических наук, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия

**Elena V. Kamneva** — Cand. Sci. (Psych.), Assoc. Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-6165-1339>

[ekamneva@fa.ru](mailto:ekamneva@fa.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 17.08.2022; принята к публикации 20.10.2022.*

*Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.*

*The article was received 17.08.2022; accepted for publication 20.10.2022.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-112-121  
УДК 336.581(045)  
JEL H52, J24, O15

## Финансирование высшего образования как фактор развития человеческого капитала

Т.Н. Седаш

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – источники финансирования высшего образования в регионах России и за рубежом. *Цель работы* – рассмотрение специфики развития и финансирования региональной системы образования в Российской Федерации. В результате исследования установлено недостаточное финансирование системы высшего образования по сравнению с ведущими странами мира и выявлены тенденции к снижению расходов на высшее образование из государственного бюджета и недостаточное стимулирование развития эндаумент-фондов в России, которые в зарубежных странах, особенно в США, служат источниками финансирования вузов. На основе исследования подходов к оценке эффективности инвестирования в высшее образование определены основные особенности развития региональной системы образования в России: конкуренция вузов за государственное финансирование; создание в регионах одного или двух ведущих университетов, приводящее к монополизации региональных рынков высшего образования; некорректный учет отраслевых и региональных потребностей в подготовке кадров при распределении контрольных цифр приема в вузы.

*Сделаны выводы* о необходимости повышения эффективности финансовых вложений в региональные системы образования для достижения Национальных целей развития посредством внесения ряда корректировок в показатели, определяющие качество образования, которые будут использоваться для аккредитации вузов по образовательным программам высшего образования, а также введения нового показателя эффективности систем регионального образования «Доля выпускников, трудоустроенных в сфере малого, среднего, индивидуального предпринимательства, включая самозанятых, в общей численности трудоустроенных выпускников».

**Ключевые слова:** высшее образование; источники финансирования; эффективность инвестирования; человеческий капитал

**Для цитирования:** Седаш Т.Н. Финансирование высшего образования как фактор развития человеческого капитала. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):112-121. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-112-121

## Financing of Higher Education as a Factor of Human Capital Development

T.N. Sedash

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subject of the research* is the sources of financing of higher education in Russia and abroad. *The purpose of the work* is to consider the specifics of the development and financing of the regional education system in the Russian Federation. As a result of the study, insufficient financing of the higher education system was established in comparison with the leading countries of the world, and trends were revealed to reduce expenditures on higher education from the state budget and insufficient stimulation of the development of endowment funds in Russia, which in foreign countries, especially in the USA, are among the largest investors in the higher education system. Based on the study of approaches to assessing the effectiveness of investing in higher education, the main features of the development of the regional education system in Russia are identified: competition of universities for state funding; the creation of one or two leading universities in the regions, leading to the monopolization of regional higher education markets; as a rule, the salary level of scientific and pedagogical workers in the regions is significantly lower than in the capital, despite the fact that the level of training of graduates in a number of specialties and the competitiveness of certain areas of scientific research may be higher; incorrect accounting of sectoral and regional training needs in the distribution of admission control figures to universities; rapid growth of publications with real scientific value in the journals of the *Scopus* and *Web of Science* databases due to competition between universities for research funding.

*Conclusions are drawn* about the need to increase the efficiency of financial investments in regional education systems in order to achieve National development goals by making a number of adjustments to the indicators determining the quality of education that will be used for accreditation of higher education institutions for educational programs of higher education, the introduction of a new indicator of the effectiveness of regional education systems “The share of graduates employed in the field of small, medium, individual entrepreneurship, including the self – employed, in the total number of employed graduates”.

**Keywords:** higher education; sources of financing; investment efficiency; human capital

**For citation:** Sedash T.N. Financing of higher education as a factor of human capital development. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):112-121. (In Russ.), DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-112-121

## ВВЕДЕНИЕ

В экономике, основанной на знаниях, в которой производство товаров и услуг базируется главным образом на наукоемкой деятельности, способствующей развитию инновационных процессов, т.е. преобразованию научных знаний в новшества, обеспечивающие улучшение качества востребованной рынком продукции, производительные силы человека реализуются в форме человеческого капитала, который служит ценным ресурсом общества, имеющим не меньшее значение, чем природные ресурсы или накопленное богатство, и формируемым благодаря инвестициям в повышение уровня и качества жизни населения, в том числе в воспитание, образование, здоровье, знания, информационное обеспечение.

Причем качество образования представляет собой один из критериев, по которому оценивается человеческий капитал.

Развитие системы образования влияет на повышение производительности труда, социальное развитие общества, снижение бедности и в конечном счете способствует экономическому росту государства.

Ряд научных исследований как российских [1], так и зарубежных ученых [2, 3, 4] доказывает, что переход тех или иных стран на более высокий уровень экономического развития во многом обусловлен развитием высшего образования. Так, в работе *Lee K. и Kim B. Y.* доказывалось, что недооценка роли высшего образования и технологического развития не позволила ряду стран Латинской Америки, имеющих средний уровень доходов, перейти в группу богатых государств [5]. В исследовании, проведенном *Tsai C. L., Hung M. C., Harriott K.*, на основе данных, полученных по 60 странам (24 развитым и 36 развивающимся) за период 1999–2006 гг., был сделан вывод о том, что рост доли выпускников средней ступени образования оказывает положительное влияние на темпы экономического роста в развивающихся странах (с лагом в три года), а увеличение числа выпускников вузов — на темпы роста развитых стран (с лагом в три года) [6].

Значительное влияние на увеличение темпов экономического роста, особенно в отношении развивающихся стран, оказывает повышение расходов на образование [2]. В 2018 г. страны ОЭСР потратили 4,9% своего ВВП на образовательные учреждения всех уровней подготовки. В Российской Федерации доля затрат на образование составила 3,4% от ВВП<sup>1</sup>.

В 2018 г. наибольшая доля инвестиций в высшее образование (2–3% ВВП) приходилась на США, Чили, Канаду, Норвегию, Великобританию. Эти же государства, за исключением Чили, лидируют по затратам на одного студента. В России инвестиции на обучения одного студента ниже в 3,8 раза, чем в США, и примерно сопоставимы с затратами Литвы. Соотношение затрат к ВВП в 2018 г. по отношению к уровню 2015 г. в России составило 88,7%, что ниже данного показателя по ведущим странам мира, свидетельствуя о недостаточном финансировании системы высшего образования.

## ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управление финансовыми вложениями в региональные системы образования можно свести к исполнению трех основных функций:

- мобилизация финансовых ресурсов, диверсификация источников финансирования;
- распределение финансовых ресурсов;
- обеспечение эффективного использования финансовых ресурсов<sup>2</sup>.

Мобилизация финансовых ресурсов предполагает привлечение различных источников финанси-

<sup>1</sup> Education at a Glance. OECD, 2021 URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b35a14e5-en.pdf?expires=1638618664&id=id&accname=guest&checksum=1A48CBFAD0E7D0960638DC7150BF4143>.

<sup>2</sup> Менеджмент в профессиональном образовании. Эффективное управление финансовыми ресурсами. Учебно-консультационное пособие. Европейский фонд образования. Люксембург; 2004. 112 с.

ния высшего образования, основными из которых являются:

- 1) государственный бюджет;
- 2) выплаты, производимые студентами за обучение, административные сборы, взимаемые органами местного самоуправления за выполнение определенных функций, покупка учебной литературы, плата за проживание в студенческих общежитиях и т.д.;
- 3) денежные суммы, полученные от корпоративного сектора (на выплату целевых стипендий студентам, которых компании после окончания вузов планируют взять на работу; плата за проведение тренингов, программ повышения квалификации и переквалификации для сотрудников компаний и т.п.);
- 4) средства эндаумент-фондов университетов;
- 5) финансирование, полученное от НКО, благотворительных фондов, частные пожертвования, направленные на развитие университетов или отдельных образовательных программ и мероприятий.

Наиболее значимым источником финансирования системы образования в большинстве стран мира является финансирование из государственного бюджета. В среднем государственные расходы на образовательные учреждения всех уровней образования в странах ОЭСР составляют 4,1% ВВП. Однако размер расходов, направляемых на образование, значительно отличается. Так, в Ирландии, Японии, Литве и Российской Федерации государственные инвестиции на образование составляют менее 3,0% ВВП, в то время как в Коста-Рике и Норвегии — более 6,0% ВВП<sup>3</sup>.

По мнению ряда ученых, увеличение доли в ВВП именно государственных расходов на образование оказывает положительное влияние на темпы экономического роста стран мира, особенно на экономику развивающихся государств [1].

В табл. 1 представлены источники финансирования высшего образования по странам в 2018 г., сгруппированные по убыванию доли государственного финансирования. Большинство развитых социально ориентированных стран, таких как Норвегия, Финляндия, Швеция, Германия, имеют высокую (80–95%) долю финансирования из государственного бюджета по сравнению с другими источниками финансирования высшего образования. Однако в Великобритании, Японии, Австралии, США и Кореи доля государственного финансирования незначительна (от 25 до 40%), что

<sup>3</sup> Education at a Glance. OECD, 2021. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b35a14e5-en.pdf?expires=1638618664&id=id&accname=guest&checksum=1A48CBFAD0E7D0960638DC7150BF4143>.

обусловлено различными подходами к финансированию высшего образования, которое осуществляется:

- 1) преимущественно из государственного бюджета (в виде грантов, покрывающих основные затраты на обучение, текущие эксплуатационные расходы и расходы на научные исследования);
- 2) в основном за счет финансирования частного сектора (плата домохозяйств за обучение студентов и другие частные поступления). Страны, где преобладает частное финансирование, например Великобритания, США, Канада, Австралия, Япония, отличаются высоким показателем средних затрат вузов на одного студента (19000–34000 тыс. дол. США) и хорошо развитой системой студенческого кредитования и предоставления грантов.

В России высшее образование финансируется из следующих источников: государственный бюджет — 65,3%, средства домохозяйств — 20,4%, другие частные источники — 13,1%.

Следует отметить, что сокращение бюджетного финансирования учреждений высшего образования наряду с уменьшением привлечения частного финансирования вследствие снижения доходов населения и демографического спада влияет на возможности финансирования научно-исследовательской деятельности вузов.

Бюджетное финансирование научных исследований в первую очередь нацелено на развитие наиболее конкурентоспособных с точки зрения перспектив вхождения в мировые рейтинги университетов.

По сравнению с дошкольным и общим образованием в большинстве стран мира финансирование вузов производится за счет средств федерального бюджета. В государствах ОЭСР инвестиции из федерального бюджета покрывают 87% всех затрат учреждений высшего образования. Причем в 11 странах, включая Чили, Грецию, Латвию, Новую Зеландию, Великобританию, Турцию, Польшу, Эстонию, Португалию и ряд других государств, федеральный бюджет покрывает 100% расходов. В таких странах, как Бельгия, Канада, Германия, Испания и Швейцария, более 65% финансирования высшего образования осуществляется из региональных бюджетов. Местные бюджеты практически не принимают участия в финансировании вузов, за исключением США (12%) и Франции (5%). В России 82% финансирования высшего образования производится за счет федерального бюджета и 18% — из региональных бюджетов.

Кроме финансирования из государственного бюджета и платы за обучение, большинство университетов

Таблица 1 / Table 1

**Источники финансирования высшего образования по странам мира, сгруппированные по убыванию доли государственного финансирования / Sources of funding for higher education by country, grouped by decreasing share of government funding**

Страна / Country	Международные источники, % / International sources, %	Государственный бюджет, % / State government, %	Необразовательный частный сектор, % / Non-educational private sector, %	Домохозяйства, % / Households, %	Другие частные источники, % / Other private sources, %
Норвегия / Norway	1,5	92,3	6,2	3,8	2,4
Финляндия / Finland	5,2	91,0	3,8	0,1	3,7
Люксембург / Luxembourg	4,3	90,1	5,6	2,2	3,4
Австрия / Austria	н/д	89,5	10,5	3,2	7,3
Исландия / Iceland	3,3	88,3	8,4	7,7	0,7
Словения / Slovenia	4,5	84,4	11,1	7,1	3,9
Швеция / Sweden	4,6	83,9	11,6	1,1	10,4
Бельгия / Belgium	3,2	83,6	13,2	7,5	5,7
Германия / Germany	1,8	83,4	14,8	н/д	н/д
Дания / Denmark	5,9	82,0	12,1	0,1	12,0
Колумбия / Colombia	0,0	79,7	20,3	20,3	0,0
Польша / Poland	1,1	79,0	19,9	14,4	5,5
Греция / Greece	9,2	76,9	13,9	13,9	н/д
Франция / France	1,8	76,5	21,7	11,6	10,1
Чешская республика / Czech Republic	6,3	76,2	17,5	7,1	10,4
Европейский союз – 22 страны – члена ОЭСР / European Union 22 members in OECD	4,9	74,6	20,5	13,2	7,2
Турция / Turkey	0,8	72,0	27,2	12,2	15,0
Эстония / Estonia	13,0	69,4	17,6	6,2	11,3
Словацкая Республика / Slovak Republic	2,5	68,2	29,3	14,7	14,6
Ирландия / Ireland	4,6	67,9	27,5	24,9	2,6
Нидерланды / Netherlands	3,4	67,7	28,9	15,8	13,1
Венгрия / Hungary	1,8	67,7	30,5	н/д	н/д
Литва / Lithuania	5,7	66,1	28,2	19,7	8,5
Россия / Russia	1,3	65,3	33,5	20,4	13,1

Окончание таблицы 1 / Table 1 (continued)

Страна / Country	Международные источники, % / International sources, %	Государственный бюджет, % / State government, %	Необразовательный частный сектор, % / Non-educational private sector, %	Домохозяйства, % / Households, %	Другие частные источники, % / Other private sources, %
Испания / Spain	1,6	64,7	33,7	30,8	2,9
Италия / Italy	2,2	61,9	35,9	31,9	4,0
Португалия / Portugal	8,8	59,4	31,8	27,9	3,9
Латвия / Latvia	11,1	57,6	31,3	24,5	6,9
Мексика / Mexico	0,0	57,6	42,4	42,2	0,3
Израиль / Israel	0,0	53,4	46,6	27,1	19,5
Новая Зеландия / New Zealand	0,0	53,3	46,7	32,3	14,4
Канада / Canada	н/д	52,3	47,7	24,1	23,6
Чили / Chile	н/д	41,3	58,7	56,5	2,2
Корея / Korea	н/д	39,7	60,3	41,4	18,9
США / United States	н/д	35,6	64,4	44,7	19,7
Австралия / Australia	н/д	34,8	65,2	52,4	12,8
Япония / Japan	0,0	32,1	67,9	52,7	15,2
Великобритания / United Kingdom	4,1	24,6	71,3	52,3	19,0

Источник / Source: составлено автором по данным OECD. URL: <https://stats.oecd.org/> / compiled by the author based on data OECD. URL: <https://stats.oecd.org/>

мира активно привлекает для финансирования своей деятельности такие источники финансирования, как эндаумент-фонды университетов (*endowment*<sup>4</sup>), и денежные средства от корпоративного сектора за тренинги, обучение сотрудников, проведение научных исследований и оказание консультационных услуг компаниям.

Эндаумент-фонды университета служат фондами целевого капитала, создаваемыми на пожертвования благотворителей, чаще всего бывших выпускников вуза. Активами фонда руководит управляющая компания, вкладывая в основном денежные средства в ценные бумаги на фондовом рынке, а полученный

доход распределяя строго в соответствии с целевым назначением, чаще всего на выполнение общественно значимых задач в сфере образования, науки, здравоохранения, культуры, искусства. Средства эндаумент-фондов крупнейших американских университетов составляют более 30% от всех источников их финансирования в следующих суммах: Гарвардский университет — более 30 млрд долларов США, Йельский университет — 16 млрд долл. США, Принстонский и Стэнфордский университеты — более 12 млрд долл. США<sup>5</sup>. Из средств эндаумент-фондов, как правило, финансируются образовательные программы, приобретаются оборудование для научной деятельнос-

<sup>4</sup> Эндаумент-фонд — это особый целевой капитал некоммерческой организации, формируемый за счет пожертвований для финансирования благотворительных и некоммерческих организаций, таких как церкви, больницы и университеты.

<sup>5</sup> Осипов И. Эндаументы в России: что мешает развитию вузовских фондов целевого капитала? Forbes: электронный журнал. 2017. URL: <http://www.forbes.ru/kompanii/340629-endaumenty-v-rossii-cto-meshaet-razvitiyu-vuzovskih-fondov-celevogo-kapitala>.

ти и учебные материалы, осуществляются выплаты студенческих стипендий и премий преподавателям.

Следует отметить, что прослеживается положительная корреляция между размером эндаумент-фонда и местом университета в мировых рейтингах. Среди топ-30 мировых университетов по версии британской консалтинговой компании *Quacquarelli Symonds QS* у девяти университетов размер эндаумент-фонда составляет более 10 млрд долл. США, у 11 университетов — от 1 до 10 млрд долл. США, у семи университетов — от 100 млн до 1 млрд долл. США<sup>6</sup>.

В России эндаумент-фонды создаются в виде целевого капитала в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2006 № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций». Согласно данным АО «Эксперт РА» в 2020 г. в России были зарегистрированы 188 эндаумент-фондов, причем 97 (52%) из них — университетские.

Научно-исследовательские учреждения также создают свои фонды целевого капитала. Так, в число десяти крупнейших по капиталу эндаумент-фондов России входит один фонд, созданный Национальным медицинским исследовательским центром детской гематологии, онкологии и иммунологии имени Дмитрия Рогачева «Наука — детям» (800 млн руб), а остальные — университетские фонды. Первое место по объему привлеченных средств занимает Сколковский институт науки и технологий (4772 млн руб).

Пополнение эндаумент-фондов в нашей стране, в отличие от большинства государств мира, может осуществляться только за счет благотворительных взносов (без участия государственных органов власти). Сами вузы (или научные организации) не имеют права передавать часть своего бюджета в целевые фонды. Российский научный фонд может де-юре участвовать в пополнении эндаумент-фондов вузов и научных организаций, но де-факто это невозможно из-за того, что для работы эндаумент-фондов должны создаваться отдельные юридические лица, не имеющие статуса вуза или научного учреждения. На сегодняшний день российские эндаумент-фонды, созданные вузами и научными организациями, располагают незначительными средствами по сравнению с зарубежными целевыми фондами. Кроме того, особенностью рос-

сийских целевых фондов является непрозрачность их деятельности: около трети всех эндаумент-фондов не предоставляют никакой публичной информации о своей деятельности, что, безусловно, не вызывает доверия со стороны потенциальных благотворителей.

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В РЕГИОНАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Согласно данным за 2018 г. в среднем в странах — членах ОЭСР отдача от инвестиций в высшее образование составляет 7 долл. США на каждый вложенный доллар. В среднем по странам ОЭСР финансовая отдача от высшего образования примерно в 1,5 раза выше, чем от полного среднего образования. Эффективность вложений денежных средств в высшее образование определяют посредством применения количественных и качественных методик. Так, для установления экономической эффективности инвестирования в высшее образование стран — членов ОЭСР применяется подход «затраты-выгоды» и рассчитывается показатель чистой приведенной стоимости (*NPV*)<sup>7</sup>, а также определяется показатель внутренней нормы доходности (*IRR*)<sup>8</sup> (как для инвестиционных проектов), представляющий собой реальную процентную ставку, которая могла бы уравнивать расходы и доходы, ведущие к окупаемости инвестиций (показатель можно интерпретировать как процентную ставку по сделанным вложениям). Эти оба показателя рассчитываются для двух уровней финансирования: частного и государственного инвестирования. При расчете *NPV* для частного инвестора в качестве денежного потока (по аналогии с инвестиционным проектом) рассматриваются доходы, получаемые во время работы выпускника вуза после получения образования, за вычетом подо-

<sup>7</sup> Чистая приведенная стоимость или *NPV* (от англ. Net Present Value) представляет собой текущую стоимость денежных потоков с учетом требуемой нормы доходности проекта по сравнению с первоначальными инвестициями в него. На практике *NPV* — это метод оценки доходности инвестиций или рентабельности инвестиций для проекта или капитальных расходов. Рассматривая все будущие денежные потоки, которые ожидаются от инвестиций, и переводя эти потоки в сегодняшнюю стоимость, можете решить, выгоден ли проект.

<sup>8</sup> *IRR* — это внутренняя норма доходности, от англ. Internal Rate of Return — один из ключевых параметров, применяемых при анализе финансовой привлекательности инвестиционного проекта. Это процентная ставка, при которой уравниваются приведенная стоимость будущих денежных поступлений и стоимость исходных инвестиций.

<sup>6</sup> Анализ деятельности эндаументов университетов и научных организаций в России и мире. М.: Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере; 2020. 24 с. URL: [https://riep.ru/upload/iblock/9aa/Broschyura\\_Endaumenty.pdf](https://riep.ru/upload/iblock/9aa/Broschyura_Endaumenty.pdf).

ходного налога и социальных отчислений за период до пенсионного возраста (64 года) без учета пенсии. Расходы на образование включают прямые затраты на получение образования и упущенный заработок во время его получения без учета выплат по студенческим ссудам. Для расчетов принимается ставка дисконтирования 2% исходя из средней реальной процентной ставки по государственным облигациям в странах ОЭСР. Однако можно утверждать, что образование — это не безрисковое вложение, и поэтому ставка дисконтирования должна быть выше.

Страны ОЭСР проводят аналогичный анализ затрат и выгод, получаемых при применении ставки дисконтирования выше 2%. Однако используемые ставки варьируются в зависимости от страны. Для государственного финансирования при расчете доходной части (для нахождения *NPV*) учитываются доходы от налогов и социальных взносов, уплачиваемых работниками, получившими высшее образование.

Рассчитанный по данной методике показатель *NPV* для частного инвестора в среднем по странам ОЭСР составил 287 200 долл. США для мужчин и 226 800 долл. США для женщин, а показатель *IRR* — 15% для мужчин и 19% для женщин, что ниже показателя *IRR* по среднему образованию (25% для мужчин и 36% для женщин). Более низкое значение *IRR* по высшему образованию по сравнению со средним образованием обусловлено более высокими общими затратами на его получение. Более высокий уровень образования приводит к более высокой отдаче государственного сектора. В среднем по странам — членам ОЭСР показатель *NPV* по государственному финансированию высшего образования составляет около 127 тыс. долл. США для мужчины и 60,6 тыс. долл. США для женщины. Наибольшее значение *NPV* по высшему образованию получают мужчины в Ирландии и США. Внутренняя норма доходности (*IRR*) от инвестиций в высшее образование по государственному финансированию — 8% для мужчин и 6% для женщин, что обусловлено более низкой заработной платой женщин<sup>9</sup>.

Для России рассчитать показатели *NPV* и *IRR* по инвестициям в высшее образование не представляется возможным из-за сложности расчетов будущих поступлений от заработной платы специалистов с высшим образованием, налоговых и социальных отчислений и т.п.

<sup>9</sup> Education at a Glance. OECD, 2021. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b35a14e5-en.pdf?expires=1638618664&id=id&accname=guest&checksum=1A48CBFAD0E7D0960638DC7150BF4143>.

Однако отдача от образования не ограничивается чисто финансовыми показателями, а также включает другие экономические результаты, например повышение производительности труда, увеличение продолжительности жизни, рост благосостояния нации. Ряд данных показателей учтен в Индексе человеческого развития (далее — ИЧР), рассчитываемом согласно Программе развития ООН с 1990 г. с целью ранжирования стран по уровням человеческого развития. ИЧР включает индексы образования, продолжительности жизни (долголетия) и дохода населения. В 2019 г. Россия заняла 52-е (в 2016 г. — 49-е) место из 66 стран, вошедших в раздел «Страны с очень высоким уровнем человеческого развития»<sup>10</sup>.

В зарубежной практике используются методики оценки эффективности финансирования деятельности вузов, включающие оценку экономической деятельности университета; влияние на занятость в самом университете и на региональном рынке труда (подготовка специалистов); появление новых компаний, основанных выпускниками и сотрудниками университетов; оценку распространения знаний и трансфера технологий (новые образовательные программы, патенты и т.п.).

Необходимо отметить, что в России не ведется статистики эффективности деятельности и финансирования учреждений высшего образования в региональном разрезе. Последний индекс человеческого развития по регионам за 2016 г. был опубликован в докладе Аналитического центра Российской Федерации «Человек и инновации» в 2018 г.<sup>11</sup>

## ВЫВОДЫ

При рассмотрении специфики развития системы образования в России можно выделить ее следующие особенности:

1) вузы конкурируют за государственное финансирование, а объединение вузов и создание в регионах одного — двух ведущих или флагманских университетов приводят к монополизации региональных рынков высшего образования. В ряде регионов присутствует только один университет с особым

<sup>10</sup> Доклад о человеческом развитии 2020. URL: <https://www.unic.ru/materials/publication/doklad-o-chelovecheskom-razviti-2020>.

<sup>11</sup> Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации «Человек и инновации». С.Н. Бобылев, Л.М. Григорьев, ред. Аналитический центр при Правительстве РФ 2018; 172 с. URL: <https://ac.gov.ru/archive/files/publication/a/19663.pdf>.

статусом (федеральный университет, научно-исследовательский университет, вуз — участник программы 5/100<sup>12</sup> и др.), вклад которого в развитие системы высшего образования составляет от 50 до 90% [7]. У студентов и преподавателей ограничен выбор места учебы и работы. В регионах, где представлены вузы с разными статусами или действуют несколько флагманских вузов, доля последних в развитии региональной системы высшего образования не превышает 60%, что приводит к большей стабильности системы в целом. В то же время наличие в регионе флагманского вуза приводит к повышению уровня образования в регионе, привлечению интеллектуального капитала, межвузовской кооперации. Повышение активности преподавателей в научно-исследовательской деятельности позволило значительно поднять показатели развития высшего образования в регионах. Однако преимущественное финансирование ведущих вузов и их филиалов в ущерб местным учебным заведениям может приводить к оттоку потенциальных студентов и преподавателей из регионов в крупнейшие научные центры (Москва, Санкт-Петербург и т.п.), что обусловит нехватку квалифицированных кадров в регионах;

2) уровень заработной платы научно-педагогических работников в регионах, как правило, значительно ниже, чем в столице, при том что уровень подготовки выпускников по ряду специальностей и конкурентоспособность отдельных направлений научных исследований могут быть выше;

3) вузы конкурируют между собой за финансирование научных исследований и гранты научных фондов. Стоит отметить, что в системе мировых рейтингов (*QS*, *THE*, *ARWU*) приоритетное значение отводится научной деятельности (около 60%). Ряд зарубежных [8, 9] и российских [10] ученых считают, что в соответствии с проводимыми в вузах научными исследованиями их можно подразделять на нижние и верхние эшелоны. Вузы нижних эшелонов зачастую снижают эффективность образовательной деятельности, чтобы достичь высоких показателей научной деятельности, что в результате приводит к имитации последней. Недостаточное государственное финансирование вузов второго эшелона отражается на количестве бюджетных мест, особенно на бакалаврских программах, где показатели иссле-

довательской деятельности напрямую не связаны с образовательной деятельностью. Наблюдается также «надувание университетского пузыря» [11], связанного со стремительным ростом показателей научной деятельности (публикационной активностью профессорско-преподавательского состава в журналах баз *Scopus* и *Web of Science*) в статистической отчетности университетов, научных организаций и регионов в целом. Требование администраций вузов к повышению публикационной активности педагогических и научных сотрудников в ведущих научных зарубежных журналах без создания научных центров и школ и реальной поддержки научных исследований приводит к росту публикаций в «мусорных» журналах за высокую цену;

4) при распределении контрольных цифр приема (далее — КЦП) в вузы не всегда корректно учитываются отраслевые и региональные потребности в подготовке кадров. Власти регионов и государственные корпорации, с которыми согласовывается распределение КЦП в региональном разрезе и по направлениям подготовки (специальностям), чаще всего дают цифры набора на бюджетные места с «большим запасом», поскольку они не несут по ним финансовых обязательств. В результате структура подготовки кадров не соответствует реальным потребностям регионов, не ведется на должном уровне прогнозирование будущих потребностей специалистов.

В связи с этим для повышения эффективности финансовых вложений в региональные системы образования с целью повышения качества образования, развития науки, социально-экономического развития страны в целом и регионов в отдельности, а также достижения Национальных целей развития предлагается внести корректировки в показатели, определяющие качество образования, которые будут использоваться для аккредитации по образовательным программам высшего образования в соответствии с приказом Минобрнауки России от 25.11.2021 № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования». Следует дополнить содержание показателей: «Доля выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки/специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучавшихся по договорам о целевом обучении», и «Доля выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников образовательной организации, обучавшихся

<sup>12</sup> Проект 5/100 — российская государственная инициатива по адаптации университетов к мировым стандартам и их включению в международную образовательную среду.

по основным образовательным программам высшего образования» по регионам (кроме Москвы и Санкт-Петербурга) уточнением — «трудоустроившихся в данном регионе». Данная мера позволит лучше отслеживать реалистичность распределения контрольных цифр приема в вузы по регионам, а регионам в свою очередь сохранять выпускников на своей территории (за счет целевого обучения).

Для реализации цели Национального развития «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство», а именно «увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых, до 25 миллионов человек», считаем целесообразным ввести новый показатель эффективности систем регионального образования «доля выпускников, трудоустроенных в сфере малого, среднего, индивидуального предпринимательства, включая самозанятых, в общей численности трудоустроенных выпускников», что соответствует зарубежным методикам оценки качества высшего образования.

Для реализации цели Национального развития, выражающейся в «возможности для самореализации и развития талантов», а именно в «обеспечении присутствия Российской Федерации в числе десяти ведущих стран мира по объему научных исследова-

ний и разработок, в том числе за счет создания эффективной системы высшего образования», следует поддержать (за счет грантов) российские журналы, входящие в мировые наукометрические базы (*Web of Science* и *Scopus*) и способствовать продвижению новых журналов в данные базы. Необходимо пересмотреть систему показателей Минобрнауки России относительно показателей научно-исследовательской деятельности вузов, связанных с количеством публикаций и их цитированием в базах *Web of Science* и *Scopus*, например показатель «число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования *Web of Science* или *Scopus*, в расчете на 100 научно-педагогических работников за год, предшествующий году отчетного периода» стимулирует увеличение количества публикаций в «хищнических журналах», ориентированных не на развитие науки, а на зарабатывание «легких» денег. Для исключения подобной практики предлагается ввести в данный показатель уточнение, что публикации должны быть только в бесплатных журналах, входящих в эти базы (подобное требование есть в некоторых американских университетах, например в университете Центральной Флориды). Данное требование позволит публиковать только статьи, действительно имеющие научную ценность.

## БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена в рамках НИР, выполненной за счет средств Научного фонда Финансового университета.

## ACKNOWLEDGEMENTS

The article was prepared within the framework of research carried out at the expense of the Scientific Fund of the Financial University.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Божечкова А.В., Клячко Т.Л., Кнобель А.Ю., Лощенкова А.Н., Любимов И.Л., Синельников-Мурылев С.Г. Образование и экономический рост. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС; 2019. 120 с.
2. Baldacci E., Clements B., Gupta S. & Cui Q. Social spending, human capital, and growth in developing countries. *World Development*. 2008;36 (8):1317–1341.
3. Barcenilla-Visús S., López-Pueyo C. Inside Europe: human capital and economic growth revisited. *Empirica*. 2018;45(4):821–847.
4. Li H., Liang H. Health, education, and economic growth in East Asia. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*. 2010;3(2):110–131.
5. Lee K., Kim B.Y. Both institutions and policies matter but differently for different income groups of countries: determinants of long-run economic growth revisited. *World Development*. 2009;37(3):533–549.
6. Tsai C.L., Hung M.C., Harriott K. Human capital composition and economic growth. *Social Indicators Research*. 2010;99(1):41–59.
7. Сандлер Д.Г., Судакова А.Е., Тарасьева Т.В. Драйверы развития региональных систем высшего образования. *Экономика региона*. 2020;4:1087–1103.
8. Marginson S. Dynamics of national and global competition in higher education. *Higher Education*. 2006; 52 (1):1–39. DOI: 10.1007/s10734-004-7649-x

9. Kaiser F., Meer van der P., Beverwijk J.M.R. [et al.] Market type mechanisms in higher education: a comparative analysis of their occurrence and discussions on the issue in five higher education systems. *CHEPS*. 1999;319:113.
10. Судакова А.Е., Сандлер Д.Г., Тарасьева Т.В. Конкуренция между вузами: концептуальный анализ. *Университетское управление: практика и анализ*. 2020;24(4):58–74. DOI: 10.15826/umpa.2020.04.035
11. Новиков С.В. Структура, основные драйверы и тенденции развития инновационной экосистемы современного университета. *Экономика и управление: научно-практический журнал*. 2021;2(158):41–49. DOI: 10.34773/EU.2021.2.7

## REFERENCES

1. Bozhechkova A. V., Klyachko T. L., Knobel' A. YU., Loshchenkova A. N., Lyubimov I. L., Sinel'nikov-Murylev S. G. Education and economic growth. Moscow: Publishing house "Delo" RANEPa; 2019. 120 p. (In Russ.).
2. Baldacci E., Clements B., Gupta S. & Cui Q. Social spending, human capital, and growth in developing countries. *World Development*. 2008; 36 (8):1317–1341.
3. Barcenilla-Visús S., López-Pueyo C. Inside Europe: human capital and economic growth revisited. *Empirica*. 2018; 45(4):821–847.
4. Li H., Liang H. Health, education, and economic growth in East Asia. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*. 2010;3(2):110–131.
5. Lee K., Kim B.Y. Both institutions and policies matter but differently for different income groups of countries: determinants of long-run economic growth revisited. *World Development*. 2009;37(3):533–549.
6. Tsai C.L., Hung M.C., Harriott K. Human capital composition and economic growth. *Social Indicators Research*. 2010;99(1):41–59.
7. Sandler D.G., Sudakova A.E., Taras'eva T.V. Drivers for the development of regional systems of higher education. *Ehkonomika regiona = Economy of regions*. 2020;4:1087–1103. (In Russ.).
8. Marginson S. Dynamics of National and Global Competition in Higher Education. *Higher Education*. 2006;52(1):1–39. DOI: 10.1007/s10734-004-7649-x
9. Kaiser F., Meer van der P., Beverwijk J.M. R. [et al.] Market type mechanisms in higher education: a comparative analysis of their occurrence and discussions on the issue in five higher education systems. *CHEPS*. 1999;319:113.
10. Sudakova A.E., Sandler D.G., Taras'eva T.V. Competition between universities: a conceptual analysis. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: practice and analysis*. 2020;24(4):58–74. (In Russ.). DOI: 10.15826/umpa.2020.04.035
11. Novikov S.V. Structure, main drivers and trends in the development of the innovative ecosystem of a modern university. *Ehkonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskii zhurnal = Economics and management: scientific and practical journal*. 2021;2(158):41–49. (In Russ.). DOI: 10.34773/EU.2021.2.7

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Татьяна Николаевна Седаш** — кандидат экономических наук, доцент департамента корпоративных финансов и корпоративного управления, Финансовый университет, Москва, Россия

**Tatyana N. Sedash** — Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. Department of Corporate Finance and Corporate Governance, Financial University, Moscow, Russia

tnsedash@fa.ru

<https://orcid.org/0000-0003-0067-4323>

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 02.09.2022; принята к публикации 15.11.2022.*

*Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.*

*The article was received 02.09.2022; accepted for publication 15.11.2022.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-122-133  
УДК 336.22(045)  
JEL H24, H25, H32, L26, L31

## Налоговые инструменты стимулирования развития малого и среднего предпринимательства: исторический аспект и перспективы развития в России

Л.И. Гончаренко, Н.П. Мельникова  
Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – малое и среднее предпринимательство, обеспечивающее решение проблемы занятости населения, создания конкурентной среды, внедрения инноваций в производство благодаря применению совокупности налоговых инструментов стимулирования развития малого и среднего бизнеса, а также предпринимательской инициативы. *Цель работы* – установление возможностей применения специальных налоговых режимов для решения комплекса задач, поставленных в национальном проекте «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Определено, что малое предпринимательство нуждается в комплексной поддержке со стороны государства. На основе ретроспективного анализа специальных налоговых режимов выявлено многообразие налогового инструментария для решения установленных задач. Определено, что динамизм экономической жизни, применение новых информационных технологий в области налогового администрирования требуют расширения возможностей специальных налоговых режимов. Выдвинута инициатива о расширении применения нулевой ставки налога для вновь зарегистрированных предпринимателей в рамках действия упрощенной и патентной систем налогообложения благодаря включению сферы благоустройства городской среды, научно-технологической сферы и экологии. Предложена авторская классификация налоговых инструментов по пяти критериям. *Сделан вывод* о том, что для повышения результативности налогового стимулирования важную роль играет введение налоговых преференций для участников экосистемы малого предпринимательства, которые позволят не только снизить стоимость их услуг, но и расширять линейку предлагаемых услуг, дифференцировать условия предоставления грантов, кредитов, страховых продуктов.

**Ключевые слова:** налоговые инструменты; налоговое стимулирование; малый и средний бизнес; специальный налоговый режим; упрощенная система налогообложения; патентная система налогообложения; специальный налоговый режим для самозанятых граждан; автоматизированная упрощенная система налогообложения

**Для цитирования:** Гончаренко Л.И., Мельникова Н.П. Налоговые инструменты стимулирования развития малого и среднего предпринимательства: исторический аспект и перспективы развития в России. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):122-133. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-122-133

## Tax Instruments to Stimulate the Development of Small and Medium-Sized Businesses: Historical Aspect and Prospects of Development in Russia

L.I. Goncharenko, N.P. Melnikova  
Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subject of the study* is small and medium-sized entrepreneurship, which provides a solution to the problem of employment, creating a competitive environment, introducing innovations through the use of a set of tax instruments to stimulate the development of small and medium-sized businesses, as well as entrepreneurial initiatives. *The purpose* of the work is to establish the possibilities of applying special tax regimes to solve a set of tasks set out in the national project “Small and medium-sized entrepreneurship and support for individual entrepreneurial initiative”. It is determined

that small business will always need comprehensive support from the state. On the basis of a retrospective analysis of special tax regimes, a variety of tax tools for solving established tasks has been revealed. It is revealed that the dynamism of economic life, the use of new information technologies in the field of tax administration require expanding the capabilities of special tax regimes. An initiative has been put forward to expand the application of the zero tax rate for newly registered entrepreneurs within the simplified and patent taxation systems by including the sphere of urban improvement, scientific and technological sphere and ecology. The author's classification of tax instruments according to five criteria is proposed.

*It is concluded* that in order to increase the effectiveness of tax incentives, an important role is played by the introduction of tax preferences for participants of the small business ecosystem, which will not only reduce the cost of their services, but also expand the range of services offered, differentiate the conditions for granting grants, loans, insurance products.

**Keywords:** tax instruments; tax incentives; small and medium-sized businesses; special tax regime; simplified taxation system; patent taxation system; special tax regime for self-employed citizens; automated simplified taxation system

**For citation:** Goncharenko L.I., Melnikova N.P. Tax instruments to stimulate the development of small and medium-sized businesses: historical aspect and prospects of development in Russia. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):122-133. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-122-133

## ВВЕДЕНИЕ

Малое и среднее предпринимательство (далее — МСП) занимает важную нишу в современной рыночной экономике, внося свою лепту в поддержание конкурентной среды субъектов рынка, активизируя разработку и практическое внедрение инноваций, обеспечивая занятость населения, снижая тем самым уровень безработицы и бедности. Можно констатировать, что в настоящее время роль малого предпринимательства возрастает благодаря его вовлечению в развитие человеческого капитала. При этом человеческий капитал выступает, с одной стороны, как ресурс, а с другой стороны, как субъект, приводящий в действие все факторы производства [1].

В результате ведения собственного бизнеса предприниматель осознает важность приобретения и наращивания им знаний в области права и налогообложения. У него развиваются профессиональные навыки в избранной сфере бизнеса, формируется предпринимательская инициатива, повышается способность принимать управленческие решения и нести за них материальную и финансовую ответственность. Ведение малого предпринимательства способствует искоренению у предпринимателей иждивенческих настроений и формирует умение отвечать за свое материальное и финансовое благополучие.

В то же время малое и среднее предпринимательство нуждается в государственной поддержке вследствие его ограниченности в ресурсных возможностях и чувствительности к турбулентности рыночной экономики. По этим причинам для современной мировой практики, включая Россию,

характерно оказание государством комплексной поддержки малого бизнеса посредством в том числе принятия мер налогового стимулирования.

Создание преференциальных налоговых условий для развития малого и среднего предпринимательства имело место в первой половине 1990-х гг. [2]. Однако методологические подходы к налоговому стимулированию менялись в зависимости от стоящих стратегических и тактических задач экономического развития страны.

Актуальные цели развития российской экономики сформулированы в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Во исполнение данного нормативного акта был принят пакет национальных проектов, призванных обеспечить решение поставленных стратегических задач. Одним из них стал национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» (далее — национальный проект) (табл. 1).

## ЗАДАЧИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА

В декабре 2018 г. был разработан паспорт национального проекта, утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протоколом от 24.12.2018 № 16, который поставил амбициозные цели по развитию малого и среднего предпринимательства в России. Предполагается, что по истечении шести лет реализации национального проекта существенно улуч-

Таблица 1 / Table 1

**Целевые и дополнительные показатели национального проекта / Target and additional indicators  
of the national project**

Целевой показатель / Target indicator	Базовое значение / Basic value	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Численность занятых в сфере МСП, включая индивидуальных предпринимателей, млн человек / The number of employees in the field of small and medium-sized enterprises, including individual entrepreneurs, million people	19,2	19,6	20,5	21,6	22,9	24	25
Доля МСП в ВВП, % / The share of small and medium-sized enterprises in GDP, %	22,3	22,9	23,5	25	27,5	30	32,5
Доля экспорта субъектов МСП включая индивидуальных предпринимателей, в общем объеме несырьевого экспорта, % / The share of exports of small and medium-sized businesses, including individual entrepreneurs, in the total volume of non-primary exports, %	8,6	8,8	9	9,25	9,5	9,75	10

*Источник / Source:* Паспорт национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» / Passport of the national project "Small and medium-sized entrepreneurship and support of individual entrepreneurial initiative".

шатся условия ведения экономической деятельности для субъектов МСП благодаря увеличению:

- численности занятых в сфере МСП, включая индивидуальных предпринимателей, на 30% по сравнению с базовым уровнем;
- доли МСП в ВВП почти на 46%;
- доли экспорта субъектов МСП, включая индивидуальных предпринимателей, в общем объеме несырьевого экспорта на 16%.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» Минэкономразвития России доработало структуру паспорта национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», включив четыре укрупненных федеральных проекта: «Поддержка самозанятых», «Предакселерация», «Акселерация субъектов МСП» и «Цифровая платформа МСП». С учетом задач развития человеческого капитала в доработанном паспорте национального проекта были поставлены 15 задач, среди которых особо следует выделить:

- улучшение условий ведения предпринимательской деятельности, включая упрощение нало-

говой отчетности для предпринимателей, применяющих контрольно-кассовую технику;

- обеспечение благоприятных условий осуществления деятельности самозанятыми гражданами посредством создания нового режима налогообложения, предусматривающего передачу информации о продажах в налоговые органы Российской Федерации в автоматическом режиме, освобождение от обязанности представлять отчетность, а также уплаты единого платежа с выручки, включающего страховые взносы;

- упрощение доступа к льготному финансированию, в том числе ежегодное увеличение объема льготных кредитов, выдаваемых субъектам МСП, включая индивидуальных предпринимателей;

- повышение доступности инструментов лизинга для субъектов МСП;

- улучшение доступа к финансированию микро- и малого бизнеса за счет микрофинансовых организаций (далее — МФО) и краудфандинга;

- обеспечение для субъектов МСП упрощенного доступа в электронном виде к мерам поддержки, услугам и сервисам организаций инфраструктуры развития МСП и сбыта товаров и услуг;

- создание системы акселерации субъектов МСП, включая индивидуальных предпринима-

телей, в том числе инфраструктуры и сервисов поддержки, а также обеспечение их ускоренного развития в таких областях, как благоустройство городской среды, научно-технологическая сфера, социальная сфера и экология.

### КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ К СУБЪЕКТАМ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Важными задачами успешной реализации национального проекта в установленные сроки являются дальнейшее совершенствование механизма налогообложения и его более детальная адаптация к поставленным в национальном проекте задачам.

Налоговое стимулирование развития малого предпринимательства применяется в российской практике более двух десятков лет. При этом наблюдается несовпадение критериев отнесения организаций к субъектам МСП и норм, позволяющих организациям, индивидуальным предпринимателям применять специальные налоговые режимы.

Критерии отнесения организаций к субъектам малого предпринимательства впервые были установлены ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». В 2017 г. были законодательно закреплены три условия отнесения предприятий к малым формам:

- правовой статус хозяйствующего субъекта (доля Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, фондов, общественных и религиозных организаций в капитале малых предприятий не может превышать 25%; доля других юридических лиц, в том числе иностранных, не может быть больше 49%);
- количество работников (максимально допустимая численность работников) составляет 15 человек для микропредприятий и 100 человек для малых предприятий;
- размер предпринимательского дохода (максимально допустимая сумма годового дохода после уплаты НДС за предыдущий год) составляет 120 млн руб. для микропредприятий и 800 млн руб. для малых предприятий.

Во многих странах мира хозяйствующие субъекты относятся к малому предпринимательству на основании двух критериев: количество сотрудников компании и годовой объем продаж. Конкретные значения этих критериев определяются состоянием социально-экономического развития стран и други-

ми особенностями, в том числе уровнем организации национальной статистики [3]. Количественные критерии, например численность занятых, могут дифференцироваться по отраслям (США, Япония, Китай) или применяться дополнительные критерии: объявленный капитал, имущество, находящееся в распоряжении компании, и т.п. [4].

Критерии отнесения хозяйствующих субъектов к малому предпринимательству в зарубежных странах приведены в *табл. 2*.

Заслуживает внимания тот факт, что количественные критерии отнесения хозяйствующего субъекта к малому предпринимательству могут не совпадать с нормами, устанавливающими право организации или индивидуального предпринимателя на применение специального налогового режима. Так, по состоянию на 1 января 2022 г. право на применение упрощенной системы налогообложения (далее — УСН) потеряли хозяйствующие субъекты, у которых годовой доход (выручка от реализации товаров, работ, услуг, а также внереализационные доходы) превысил 200 млн руб.; средняя численность работников за налоговый период превосходила 130 человек; остаточная стоимость основных средств была больше 150 млн руб.

Патентную систему налогообложения (далее — ПСН) не вправе применять индивидуальные предприниматели, у которых численность наемных работников больше 15 человек по всем видам предпринимательской деятельности [6], доходы от реализации по всем видам предпринимательской деятельности, в отношении которых применяется ПСН, превышают 60 млн руб.

По налогу на профессиональный доход не допускается использование индивидуальными предпринимателями труда наемных работников, а годовой доход не может превышать 2,4 млн руб. [5].

Для специального налогового режима — автоматизированная упрощенная система налогообложения (далее — АУСН), введенного в порядке эксперимента с 1 июля 2022 г., объем годового дохода не должен быть больше 60 млн руб., численность наемных работников — не более 5 человек.

Следует отметить, что за годы применения УСН увеличивались предельные размеры объема выручки как условия получения права на применение данного специального режима (начиная с 20 млн руб. в первые годы существования данного специального налогового режима, до 150 млн руб. в 2020 г. и 200 млн руб. в 2021 г.). Можно предположить, что

Таблица 2 / Table 2

**Критерии отнесения предприятий к малому бизнесу в зарубежных странах / Criteria for classifying enterprises as small businesses in foreign countries**

Страна / A country	Критерии / Criteria	Сфера деятельности / Field of activity	Предельный показатель / Limit indicator
Япония / Japan	Количество работников	Промышленность	300 чел.
		Строительство	300 чел.
		Транспорт и связь	300 чел.
		Оптовая торговля	100 чел.
		Розничная торговля	50 чел.
		Сфера услуг	50 чел.
	Объявленный капитал	Промышленность	300 млн иен
		Строительство	300 млн иен
		Транспорт и связь	300 млн иен
		Оптовая торговля	100 млн иен
		Розничная торговля	50 млн иен
		Сфера услуг	100 млн иен
США / USA	Количество работников	Промышленное производство	500 чел.
		Сельское хозяйство	500 чел.
		Строительство	500 чел.
		Оптовая торговля	100 чел.
		Розничная торговля и сфера услуг	50 чел.
	Годовая выручка	Розничная торговля и сфера услуг	7 млн долл.
		Строительство	33,5 млн долл.
Китай / China	Количество работников	Промышленность	300 чел.
		Строительство	600 чел.
		Розничная торговля	100 чел.
		Оптовая торговля	100 чел.
		Транспорт	500 чел.
		Гостиница и ресторан	400 чел.
	Годовая выручка	Промышленность	30 млн юаней
		Строительство	30 млн юаней
		Розничная торговля	10 млн юаней
		Оптовая торговля	30 млн юаней
		Транспорт	30 млн юаней
		Гостиница и ресторан	30 млн юаней
	Стоимость имущества	Промышленность	40 млн юаней
		Строительство	40 млн юаней

*Источник / Source:* Финансовые и денежно-кредитные методы регулирования экономики. Теория и практика. Учебник для магистратуры. Абрамова М.А., Гончаренко Л.И., Маркина Е.В., ред. М.: ЮРАЙТ; 2018:54–66 / Financial and monetary methods of regulating the economy. Theory and practice. Textbook for Master's degree. Abramova M.A., Goncharenko L.I., Markina E.V., eds. Moscow: YURAYT; 2018:54–66.

в дальнейшем также будет происходить уменьшение предельных размеров предпринимательского дохода для получения права на применение УСН вплоть до достижения критерия отнесения организации к субъекту малого предпринимательства в соответствии Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

### **СПОСОБЫ ОКАЗАНИЯ НАЛОГОВОЙ ПОДДЕРЖКИ МСП**

В мировой практике применяются два подхода к оказанию налоговой поддержки МСП со стороны государства. Первый подход — предоставление налоговых льгот субъектам малого предпринимательства по отдельным налогам. Второй подход — стимулирование деятельности малого бизнеса посредством установления для него специальных налоговых режимов.

В Российской Федерации использовался первый подход на этапе становления налоговой системы. В частности, для субъектов малого предпринимательства устанавливались пониженные ставки налога на прибыль. К налоговым преференциям того периода времени можно также отнести возможность применения кассового метода при формировании налоговой базы по НДС и налогу на прибыль организаций.

В ходе проведения налоговой реформы на основе Налогового кодекса Российской Федерации (далее — НК РФ) с 2004 г. были установлены специальные налоговые режимы, ориентированные на поддержку развития МСП: единый сельскохозяйственный налог (далее — ЕСХН), упрощенная система налогообложения, единый налог на вмененный доход (далее — ЕНВД), отмененный с 2021 г. Позже был принят специальный налоговый режим — патентная система налогообложения (с 2013 г.), а также налог на профессиональный доход (с 2019 г.), АУСН (в порядке эксперимента с 1 июля 2022 г.).

Введение в состав российской налоговой системы специальных налоговых режимов означало переход от отдельных, разрозненных мер налоговой поддержки малого предпринимательства к его комплексной поддержке, выражающейся как в снижении общей налоговой нагрузки, так и в существенном уменьшении административных расходов на ведение бизнеса, выполнение бизнесом своих налоговых обязательств. При реализации комплексного подхода к мерам по оказанию налоговой

поддержки МСП относятся налоговые преференции, предоставляемые в рамках отдельных налогов, например льгота в части НДС как возможность для организаций и индивидуальных предпринимателей получать освобождение от исполнения обязанностей плательщика НДС. Условие предоставления данной льготы, а именно ограничение выручки от реализации за три последовательных календарных месяца суммой в 2 млн руб., явно свидетельствует о том, что данная льгота ориентирована на малый бизнес. Кроме того, к отдельным налоговым преференциям можно отнести сохранившуюся возможность применения кассового метода при формировании налоговой базы по налогу на прибыль организаций.

### **НАЛОГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МСП**

Многолетняя плодотворная научная деятельность департамента налогов и налогового администрирования Финансового университета (включая его предшественника в форме кафедры «Налоги и налогообложение», департамента налоговой политики и таможенно-тарифного регулирования) показала, что для решения практических задач по государственной поддержке развития малого предпринимательства необходим грамотно выстроенный налоговый инструментарий, многообразия и соподчиненность которого позволяет формировать оптимальный набор мер налогового воздействия для каждого временного периода и применительно к решению конкретных поставленных задач.

### **КЛАССИФИКАЦИЯ НАЛОГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МСП**

В ходе мировой практики налогового стимулирования развития МСП использовались различные налоговые инструменты. Научный интерес представляет их классификация в целях выбора оптимального варианта сочетания разных инструментов для решения задач стимулирования развития МСП в различных экономических условиях. Проведенное научное исследование позволило выявить пять классификационных критериев и соответствующие им виды налоговых инструментов (табл. 3).

*Классификация по способу воздействия.* Инструменты прямого воздействия нацелены на стимулирование непосредственного развития самих субъек-

**Классификация налоговых инструментов стимулирования развития МСП и индивидуальной предпринимательской инициативы / Classification of tax instruments for stimulating the development of small and medium-sized businesses and individual entrepreneurial initiatives**

Способ воздействия / Method of exposure	Широта охвата / Breadth of coverage	Субъекты малого предпринимательства / Small business entities	Цель применения / Purpose of application	Временной период / Time period
Инструменты прямого воздействия / Direct impact tools	Все субъекты	Организации (юридические лица)	Снижение налоговой нагрузки	На постоянной основе
Инструменты косвенного воздействия / Indirect impact tools	Субъекты МСП определенных сфер, отраслей и видов деятельности	Индивидуальные предприниматели	Снижение административного давления	На определенный период времени
		Физические лица (самозанятые)		В чрезвычайных условиях

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ектов МСП и индивидуальных предпринимателей. Инструменты косвенного воздействия задействуют экономические интересы участников экосистемы малого предпринимательства.

К экосистеме малого предпринимательства относятся прежде всего налоговое администрирование [6]. Кроме того, в экосистему малого предпринимательства входят банки, страховые организации, арендодатели, организации, предоставляющие различного рода гранты, а также инвесторы [7].

Цена предоставляемых ими услуг, а также порядок и условия их применения способствуют созданию благоприятных условий для начала предпринимательской деятельности, расширения сферы предпринимательства, роста численности субъектов малого предпринимательства, ускорения выхода на точку безубыточности и роста прибыли.

Налоговые послабления для участников экосистемы малого предпринимательства позволяют не только снижать стоимость их услуг, но и расширять линейку оказываемых услуг, дифференцировать условия предоставления различного рода грантов, кредитов, страховых продуктов.

В условиях развития налогового законодательства, расширения специальных налоговых режимов, предоставления новых налоговых льгот к экосистеме малого предпринимательства относится также институт налоговых консультантов.

*Классификация по степени охвата.* Примером полного охвата всех субъектов МСП служит специальный налоговый режим УСН, который ориентирован на всех субъектов МСП или всех индивидуальных предпринимателей при наличии определенных исключений (ограничений). В то же время ряд специальных налоговых режимов ориентированы на стимулирование субъектов МСП лишь в определенных, заранее оговоренных налоговым законодательством сферах деятельности и отраслях. Прежде всего речь идет о таких специальных налоговых режимах, как ЕСХН, ПСН (ранее также ЕНВД).

Однако следует отметить, что даже при использовании универсальных специальных налоговых режимов могут применяться дополнительные стимулирующие налоговые инструменты, направленные на определенные виды деятельности, например в рамках УСН и ПСН налоговые каникулы предоставляются для вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, осуществляющих лишь производственную, научную деятельность, а также оказывающих социальные и бытовые услуги. Использование дополнительных налоговых инструментов стимулирующего характера направлено на реализацию интересов государства по развитию приоритетных для определенного периода времени сфер и видов деятельности.

*Классификация по субъектам малого предпринимательства.* Специальные налоговые режимы

могут охватывать организации и индивидуальных предпринимателей (УСН, ЕСХН, АУСН) или только индивидуальных предпринимателей (ПСН, НПД). В настоящее время установлен также налоговый режим, который может применяться физическими лицами без регистрации их предпринимательской деятельности. Речь идет о НПД, который доступен как индивидуальным предпринимателям, так и физическим лицам.

*Классификация по цели применения.* Специальные налоговые режимы были изначально ориентированы как на снижение налоговой нагрузки, так и на уменьшение административного давления посредством упрощения ведения отчетности, снижения объемов отчетной документации. Следует отметить, что последние по времени введения специальные налоговые режимы (НПД и АУСН) дают возможность свести на нет затраты по исчислению самого налогового обязательства. В обоих специальных налоговых режимах сумма налогового обязательства в виде единого налога рассчитывается налоговым органом, а не налогоплательщиками. Плательщики НПД и АУСН освобождены от обязанности подавать налоговую декларацию. Физические лица, применяющие НПД, регистрируются и уплачивают налог через мобильное приложение «Мой налог».

Следует обратить внимание на то, что сегодня такой принцип налогообложения, как «удобство», выходит на принципиально новый уровень, что стало возможным благодаря применению современных информационных технологий.

Уплата налога для физических лиц, индивидуальных предпринимателей по-настоящему становится удобной с точки зрения времени и способа уплаты налога, о которых еще в XVIII в. писал А. Смит в своем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» [8].

Сегодня налогоплательщики по-иному понимают удобство уплаты налога: удобно платить налог, не затрачивая на это время. Мобильное приложение «Мой налог» полностью отвечает данному пониманию удобства. Удобно, что за физическое лицо сумму налогового платежа рассчитывает налоговый орган, экономя для налогоплательщика время и силы, уменьшая его налоговые риски неправильного применения положений налогового законодательства при расчете налоговой базы и т.п.

*Временной период* применения специального налогового режима может быть установлен на постоянной основе и на определенный период. Пра-

ктика применения специальных налоговых режимов показала, что в сложных экономических ситуациях требуются дополнительные, ограниченные по времени действия меры поддержки субъектов МСП, а также предпринимательской инициативы граждан. Наиболее ярким примером могут служить меры поддержки, принятые в Российской Федерации на время пандемии COVID-19 и масштабного санкционного давления со стороны стран Запада.

Российская практика применения специальных налоговых режимов демонстрирует, что посредством различных инструментов успешно решаются стратегические задачи развития МСП, определенные национальным проектом. В частности, речь идет о задаче улучшения условий ведения предпринимательской деятельности, включая упрощение налоговой отчетности для предпринимателей, применяющих контрольно-кассовую технику. С июля 2022 г. в четырех субъектах Российской Федерации (Москва, Московская область, Калужская область и Татарстан) начался эксперимент по применению автоматизированной упрощенной системы налогообложения (далее — АУСН). Данный налоговый режим еще в большей степени упростит административную составляющую при исчислении налогов и сведет на нет предоставление самостоятельно подготовленной налогоплательщиками отчетности. В рамках данного эксперимента налогоплательщику не придется самому рассчитывать сумму единого налога по результатам хозяйственной деятельности. За него это сделает налоговый орган.

Таким образом, отпадет необходимость подачи налоговой декларации. Правом на применение АУСН смогут воспользоваться налогоплательщики с годовым доходом не более 60 млн руб. и численностью наемных работников до 5 человек. Величина налоговой ставки несколько возрастет. При объекте налогообложения «доходы полученные» величина налоговой ставки единого налога по результатам хозяйственной деятельности составит 8%, а при объекте налогообложения «доходы, уменьшенные на расходы» — 20%. Однако плательщики АУСН освобождаются от уплаты страховых взносов. Согласно предварительным оценкам ФНС России более 1 млн налогоплательщиков воспользуются новым специальным налоговым режимом.

В 2019 г. было положено начало работе по реализации такой задачи национального проекта, как обеспечение благоприятных условий осуществления деятельности самозанятыми гражданами посред-

ством создания нового режима налогообложения, предусматривающего передачу информации о продажах в налоговые органы Российской Федерации в автоматическом режиме, а также освобождение от обязанности представлять отчетность [7].

С 1 января 2019 г. начался эксперимент по применению нового специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — НПД). В 2019 г. эксперимент проводился в четырех субъектах Российской Федерации (Москва и Московская область, Калужская область, Республика Татарстан). С 1 января 2020 г. к эксперименту подключились 19 регионов, в т.ч. Санкт-Петербург, Волгоградская, Воронежская, Нижегородская, Новосибирская, Самарская, Сахалинская области, Красноярский и Пермский края, Башкортостан и др. С 1 июля 2020 г. к эксперименту подключились все остальные регионы. Привлекательность и комфортность НПД подтверждается данными о численности зарегистрированных лиц (см. выше).

Ряд задач по стимулированию развития малого предпринимательства связан с решением такой задачи национального проекта, как обеспечение комфортных условий для ведения бизнеса субъектами МСП за счет развития институциональной среды экосистемы посредством:

- упрощения доступа к льготному финансированию, в том числе ежегодного увеличения объема льготных кредитов, выдаваемых субъектам МСП, включая индивидуальных предпринимателей;
- развития инструментов фондового рынка для использования субъектами МСП в целях получения доступа к дополнительным источникам финансирования;
- повышения доступности инструментов линзинга для субъектов МСП и доступности финансирования микро- и малого бизнеса за счет МФО и краудфандинга.

В практике российского налогового законодательства имеется неудачный опыт предоставления налоговых льгот банкам в целях их стимулирования к предоставлению кредитов субъектам малого предпринимательства. Льгота касалась снижения ставки налога на прибыль организаций при условии, что не менее 50% выданных банком кредитов предназначались субъектам малого бизнеса. Данная льгота оказалась абсолютно не востребованной банками по причине очень высоких рисков невозврата кредитов организациями малого бизнеса. Невостребованность указанной льготы объяснялась во многом тем, что

в середине 1990-х гг. малый бизнес находился лишь на этапе становления и характеризовался неустойчивостью развития, большим числом банкротств. Успешное развитие МСП в первые два десятилетия XXI в. создало основу для обеспечения возвращения к подобной практике на новом качественном уровне. Так, в 2020 г. данная льгота была применена в рамках мероприятий по преодолению последствий пандемии COVID-19. Речь идет об освобождении в Москве от уплаты налога на имущество организаций арендодателей, которые снижали арендную плату для субъектов малого предпринимательства. Вопрос о распространении данного опыта и законодательном закреплении права субъектов Российской Федерации на снижение ставки налога на прибыль для организаций, входящих в экосистему малого бизнеса, к сожалению, в условиях текущего массивного санкционного давления на российскую экономику не может считаться актуальным. Субъекты экосистемы сами испытывают серьезные экономические трудности. В этой связи в настоящее время предоставление льготных кредитов субъектам МСП может осуществляться только за счет бюджетных средств.

Наряду с проблемой высоких ставок по кредитам субъекты МСП сталкиваются с проблемой отсутствия залога имущества, которое требуется для получения крупных сумм кредитов у банков. Обозначенная проблема является общей и едва ли не самой серьезной. В данном случае на основе изучения зарубежного опыта можно говорить о возможности введения института гарантий по кредитам со стороны налоговых органов по опыту *Bank and Tax Interaction*.

Возможности МСП могут быть также расширены в части специальных налоговых режимов для решения такой задачи национального проекта, как «создание системы акселерации субъектов малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей, в том числе инфраструктуры и сервисов поддержки, а также их ускоренного развития в таких областях, как благоустройство городской среды, научно-технологическая сфера, социальная сфера и экология». В данном случае использован такой вид налоговой льготы, как налоговые каникулы, т.е. льготы, ограниченной по времени своего предоставления. Причем данная льгота ориентирована на определенных субъектов малого бизнеса, а именно на индивидуальных предпринимателей. В рамках специального нало-

гового режима УСН в соответствии с Федеральными законами от 13.07.2015 № 232-ФЗ и от 03.07.2016 № 243-ФЗ законами субъектов Российской Федерации может быть установлена налоговая ставка в размере 0% для индивидуальных предпринимателей, впервые зарегистрированных после вступления в силу указанных законов. Ставка 0% применяется со дня государственной регистрации индивидуального предпринимателя непрерывно в течение двух налоговых периодов. Право на такие налоговые каникулы предоставлено только индивидуальным предпринимателям, осуществляющим предпринимательскую деятельность в производственной, социальной и (или) научной сферах, а также в сфере бытовых услуг населению.

Аналогичная налоговая льгота применяется также в рамках специального налогового режима ПСН. Дополнительным ограничением на применение данной льготы является условие, согласно которому по итогам налогового периода доля доходов от реализации товаров, работ, услуг при осуществлении видов предпринимательской деятельности, в отношении которых установлена ставка 0%, в общем объеме доходов от реализации товаров, работ, услуг должна быть не менее 70%.

Виды предпринимательской деятельности устанавливаются субъектами Российской Федерации на основании Общероссийского классификатора видов экономической деятельности. Вполне логично предусмотреть аналогичную меру поддержки в виде налоговых каникул для индивидуальных предпринимателей, которые осуществляют предпринимательскую деятельность также в сфере благоустройства городской среды, научно-технологической сфере и экологии.

Специальный налоговый режим для субъектов МСП по своей сути есть льгота, которая существенно снижает уровень налоговой нагрузки [9]. Однако в определенные периоды времени государство может усиливать льготный характер специальных налоговых режимов благодаря принятию дополнительных мер. Выше был рассмотрен дополнительный налоговый инструмент в виде нулевой ставки налога на определенный период времени (налоговые каникулы) для акселерации субъектов МСП в определенных сферах деятельности. Другим примером дополнительных мер налоговой поддержки является понижение налоговой ставки для всех налогоплательщиков в период рецессии.

Экономические кризисы присущи рыночной экономике. Они периодически повторяются, и государство имеет в запасе набор налоговых инструментов по оказанию поддержки бизнесу и гражданам в условиях экономического кризиса. Как правило, данные инструменты используются в течение определенного периода времени. В отдельных случаях принятые меры по поддержке экономического роста в кризисных условиях могут сохраняться на длительный период.

Принятие главы 25 НК РФ привело к значительному снижению величины налоговой ставки налога на прибыль организаций с 1 января 2002 г. Для оказания поддержки бизнесу в условиях развернувшегося в 2008 г. мирового финансового кризиса ставка налога на прибыль организаций была снижена с 24 до 20%. На данном уровне налоговая ставка существует до настоящего времени.

В качестве одной из мер поддержки развития малого предпринимательства в условиях негативных последствий мирового финансового кризиса субъектам Российской Федерации было дано право для налогоплательщиков, применяющих УСН и выбравших объектом налогообложения «доходы уменьшенные на расходы», устанавливать дифференцированные налоговые ставки в пределах от 5 до 15% в зависимости от категории налогоплательщиков. По сути, им было дано право снизить налоговую ставку с 15 до 5%. (Федеральный закон от 26.11.2008 № 224-ФЗ). Осенью в 2014 г. в Российской Федерации усложнилась экономическая ситуация. Для поддержки развития малого предпринимательства субъектам Российской Федерации было дано право устанавливать величину налоговой ставки для налогоплательщиков, применявших УСН с объектом налогообложения «доходы полученные», в пределах от 1 до 6% в зависимости от категории налогоплательщиков (Федеральный закон от 13.07.2015 № 232-ФЗ). По сути, налоговая ставка единого налога по результатам хозяйственной деятельности в рамках УСН была снижена с 6 до 1%. Принятые меры, предусматривающие возможность снижения налоговой ставки для отдельных категорий налогоплательщиков, сохранились до настоящего времени. В данном случае была применена налоговая льгота, действующая на постоянной основе.

В последние годы мир столкнулся с тем, что масштабные негативные последствия для экономики могут быть вызваны не только экономическими кризисами, но и экстраординарными обстоятель-

вами. Речь идет о тех экстраординарных событиях, которые не могут быть никаким образом спрогнозированы, как пандемия *COVID-19*. Для преодоления негативных последствий локдаунов, связанных с борьбой с пандемией *COVID-19*, был принят пакет мер налоговой поддержки, в частности отсрочка и рассрочка уплаты налогов, снижение размера страховых взносов, введение моратория на налоговые проверки, расширение сферы применения налоговых каникул вновь зарегистрированным индивидуальным предпринимателям.

### ВЫВОДЫ

Ретроспективный анализ налоговой практики показал, что в России накоплен и опробован обширный налоговый инструментарий стимулирования развития малого предпринимательства, который может быть классифицирован по пяти критериям: способ воздействия; широта охвата по сферам и видам действия; субъекты хозяйствования; целевая направленность; временной период действия.

Применение специальных налоговых режимов вывело на новый содержательный уровень понимание классического принципа налогообложения: принципа удобства.

В повышении результатов налогового стимулирования МСП важную роль играет введение налоговых послаблений для участников экосистемы малого предпринимательства, которые позволяют не только снижать стоимость их услуг, но и расширять линейку предоставляемых услуг, дифференцировать условия предоставления различного рода грантов, кредитов, страховых продуктов. По аналогии с имеющимся опытом налогообложения середины 1990-х гг. можно было бы предложить предоставлять право субъектам Российской Федерации на снижение ставки налога на прибыль для организаций, входящих в экосистему малого бизнеса.

Представляется целесообразным в рамках УСН и ПСН расширить применения нулевой ставки налога для вновь зарегистрированных предпринимателей за счет включения сферы благоустройства городской среды, научно-технологической сферы и экологии.

### БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситету.

### ACKNOWLEDGEMENTS

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Белкин Б.Н., Белкина Н.А., Владыкина Л.Б. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН; 2010.
2. Конотопов М.В., ред. Налоги. История, теория, практика. Монография. М.: Палеотип; 2006:126–129.
3. Шемелев С.Н. Критерии оценки отнесения предприятий к малому бизнесу. *Научные труды Вольного экономического общества России*. 2021;229(3):121–146.
4. Кондратьев С.А. Критерии отнесения предприятий к малому бизнесу: зарубежный опыт. Инженерная экономика и управление в современных условиях: Мат. научно-практической конференции, приуроченной к 50-летию инженерно-экономического факультета. Донецк: Донецкий национальный технический университет; 2019:488–495.
5. Гончаренко Л.И., Адвокатова А.С. Налог на профессиональный доход: риски и потенциал. *Экономика. Налоги. Право*. 2020;(5):131–140.
6. Гончаренко Л.И., Тихонова А.В., ред. Налоговые риски государства в современных экономических условиях. Монография. М.: Кнорус; 2022:90–96.
7. Гончаренко Л.И., ред. Налоговые и таможенные инструменты регулирования инновационной деятельности. Монография. М.: «Дашков и К»; 2014:96–106.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо; 2016. 1770 с.
9. Майбуров И.А., Иванов Ю.Б., ред. Цифровые технологии налогового администрирования. Монография. М.: ЮНИТИ; 2019:164–175.

## REFERENCES

1. Belkin B.N., Belkina N.A., Vladykina L.B. Formation of competitive human capital of the enterprise. Yekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; 2010. 131 p. (In Russ.).
2. Konotopov M.V., ed. Taxes, history, theory, practice. Monograph. Moscow: Paleotype; 2006:126–129. (In Russ.).
3. Shemelev S.N. Criteria for assessing the classification of enterprises as small businesses. *Scientific works of the Free Economic Society of Russia*. 2021;229(3):121–146. (In Russ.).
4. Kondratiev S.A. Criteria for classifying enterprises as small businesses: foreign experience. Engineering economics and management in modern conditions: mat. of the scientific and practical conference dedicated to the 50th anniversary of the faculty of engineering and economics. Donetsk: Donetsk National Technical University; 2019:488–495. (In Russ.).
5. Goncharenko L.I., Advocates A.S. Tax on professional income: risks and potential. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2020;(5):131–140. (In Russ.).
6. Goncharenko L.I., Tikhonova A.V., eds. Tax risks of the state in modern economic conditions. Monograph. Moscow: Knorus; 2022:90–96. (In Russ.).
7. Goncharenko L.I., ed. Taxes and customs instruments for regulating innovation activities. Monograph. Moscow: “Dashkov and K”; 2014:96–106. (In Russ.).
8. Smith A. Research on the nature and causes of the wealth of nations. Moscow: Eksmo; 2016. 1770 p. (In Russ.).
9. Maiburov I.A., Ivanov Yu.B., eds. Digital technologies of tax administration. Monograph. Moscow: UNITY; 2019:164–175. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

**Любовь Ивановна Гончаренко** — доктор экономических наук, профессор, научный руководитель департамента налогов и налогового администрирования факультета налогов, аудита и бизнес-анализа, Финансовый университет, Москва, Россия

**Lubov I. Goncharenko** — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Scientific Director of the Department of Taxes and Tax Administration of the Faculty of Taxes, Audit and Business Analysis, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9872-3279>  
LGoncharenko@fa.ru

**Надежда Петровна Мельникова** — кандидат экономических наук, доцент, профессор департамента налогов и налогового администрирования факультета налогов, аудита и бизнес-анализа, Финансовый университет, Москва, Россия

**Nadezda P. Melnikova** — Cand. Sci. (Econ.), docent, Professor Department of Taxes and Tax Administration of the Faculty of Taxes, Audit and Business Analysis, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7497-9176>  
NMelnikova@fa.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 08.09.2022; принята к публикации 15.11.2022.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 08.09.2022; accepted for publication 15.11.2022.*  
*The authors read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-134-140

УДК 330.16(045)

JEL D25, E22, G24, R42

## Правовое регулирование «розничных» инвестиций на финансовых рынках

К.Ю. Баранов

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предметы исследования* – состояние правового регулирования защиты прав частных инвесторов на финансовых рынках, построение правовых механизмов защиты розничных инвесторов, договорная и судебная практика в области розничных инвестиций, влияние качества правовой защиты на формирование человеческого капитала. *Цели работы* – выявление и установление наиболее недобросовестных практик в договорном закреплении отношений между профессиональными финансовыми посредниками и розничными инвесторами на финансовых рынках, определение оптимальных способов защиты частных инвесторов. В ходе исследования выявлены такие наиболее опасные положения для инвесторов, включаемые в договорную документацию профессиональных финансовых посредников, как возложение на розничного инвестора рисков; освобождение финансового посредника от любой ответственности (включая ограничение размера ответственности). Установлены наиболее недобросовестные практики, связанные с ограничением ответственности финансовых посредников. *Делается вывод* о том, что оптимальным способом частноправовой защиты розничных инвесторов является применение доктрины фидуциарных обязанностей финансового посредника, в том числе путем установления определенных презумпций, стимулирующих его соблюдать «доверительные» обязанности, а также посредством изменения процессуальных подходов к рассмотрению судебных споров с участием розничных инвесторов.

**Ключевые слова:** инвестиции; инвестиционные сделки; частные инвесторы; упущенная выгода; брокер; финансовый посредник; фидуциарные отношения

**Для цитирования:** Баранов К.Ю. Правовое регулирование «розничных» инвестиций на финансовых рынках. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):134-140. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-134-140

## Legal Regulation of “Retail” Investments in Financial Markets

K.Y. Baranov

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subjects of the research* are the state of legal regulation of the protection of the rights of private investors in financial markets, the construction of legal mechanisms for the protection of retail investors, contractual and judicial practice in the field of retail investments, the impact of the quality of legal protection on improving the quality of life and the formation of human capital. *The objectives of the work* are to identify and establish the most unfair practices in the contractual consolidation of relations between professional financial intermediaries and retail investors in the financial markets, to determine the optimal ways to protect private investors and adapt existing legal means to improve the quality of protection of the rights of private investors. In the course of the study, the most dangerous norms found in the contractual documentation of professional financial intermediaries were identified, such as the imposition of risks on the retail investor; the release of the intermediary from any liability (including limitation of the amount of liability). The most unfair practices related to the limitation of liability of intermediaries have been identified. *It is concluded* that the best way to protect retail investors in private law is to apply the doctrine of fiduciary duties of a financial intermediary, including by establishing certain presumptions that encourage him to comply with «trust» obligations, as well as by changing procedural approaches to the consideration of litigation involving retail investors.

**Keywords:** investments; investment transactions; private investors; lost profits; broker; financial intermediary; fiduciary relations

**For citation:** Baranov K.Y. Legal regulation of “retail” investments in financial markets. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2022;15(6):134-140. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-134-140

## ВВЕДЕНИЕ

Успешное формирование человеческого капитала в процветающем обществе невозможно без развитого финансового рынка. Именно инструменты финансового рынка позволяют обеспечивать подлинную финансовую независимость личности, а значит, высокое качество жизни, дают человеку возможность выбора своего жизненного пути и приложения усилий для достижения поставленных целей, развивая тем самым все общество. Использование этих финансовых инструментов сопряжено со значительными рисками, для минимизации которых и должна быть задействована правовая система. Российская экономика вынуждена в настоящее время противостоять беспрецедентному санкционному давлению со стороны западных стран. Оперативно принятые Банком России и Правительством РФ антикризисные меры стабилизировали экстраординарную ситуацию, которая все же останется напряженной, по всей видимости, еще в течение нескольких лет, что требует выработки системных решений, касающихся развития российской экономики, ее существенной адаптации к современным реалиям, а в отдельных случаях — пересмотра подходов, приоритетов и планов в российской практике при условии сохранения только тех из них, которые останутся актуальными и значимыми в изменившихся условиях.

В настоящее время наблюдается существенное ограничение доступа России к рынкам товаров, услуг, капитала, а также к транспортной, логистической, платежно-расчетной инфраструктурам недружественных государств, которые были до недавнего времени основными торговыми партнерами нашей страны как в части экспортно-импортных операций, так и в осуществлении прямых и портфельных инвестиций, платежей и расчетов.

Все это создает риски для устойчивости финансовых организаций, обуславливая необходимость усиления потенциала кредитования и обеспечения доступности иных финансовых ресурсов российской экономики, которая нуждается в структурной трансформации.

В то же время в условиях современной экономики не должна исчезнуть основа, которую создали частные инвестиции на финансовом рынке за прошедшее время (9,9 млн розничных инвесторов), поскольку именно она формирует фундамент для обеспечения высокого качества человеческого капитала [1]<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Обзор ключевых показателей профессиональных участников рынка ценных бумаг. URL: [https://cbr.ru/analytics/rcb/review\\_rcb](https://cbr.ru/analytics/rcb/review_rcb).

## ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ РОЗНИЧНЫХ ИНВЕСТОРОВ

Несомненно, вложения в финансовые инструменты всегда сопряжены с рисками, но они должны носить объективный, рыночно-экономический характер и не быть обусловленными несовершенством системы правового регулирования или низким качеством договоров, заключаемых между клиентом и брокером. Поэтому ответственное поведение финансовых посредников, занимающихся аккумулярованием свободных денежных средств разных экономических субъектов и предоставлением их от своего имени на определенных условиях другим экономическим агентам, нуждающимся в этих средствах, — необходимое условие устойчивого развития рынка ценных бумаг.

В настоящее время можно усматривать в действиях контролирующих и регулирующих органов тенденцию к приближению законодательства о финансовом рынке в части защиты прав частных инвесторов к законодательству о защите прав потребителей. Но такой подход к совершению финансовых сделок не может признаваться эффективным по ряду причин.

*Во-первых*, это противоречит правовой природе отношений на финансовом рынке. Если обратиться к истории их формирования, можно убедиться в том, что для избежания риска управления собственным капиталом они строятся на выборе надежного доверительного управляющего, осуществляющего операции с активами инвестора на финансовом или срочном рынках, или брокера, с которым устанавливаются особые фидуциарные отношения, когда одно лицо (фидуциарий) в силу заключенного договора действует по своему усмотрению от имени другого лица, но при этом оно должно проявлять заботливость и осмотрительность. Мнения о применимости этого положения приводились в докладах Банка России<sup>2</sup>, материалах ЦСР и РАНХиГС<sup>3</sup> [2].

*Во-вторых*, законы о защите прав потребителей в значительной степени ориентированы на кратковременные отношения купли-продажи товаров, причем на несложные отношения, и не содержат того самого «фидуциарного неумолимого ядра», составляющего особенность доверительных отношений.

<sup>2</sup> Основные направления развития финансового рынка Российской Федерации на период 2016–2018 гг. URL: [https://cbr.ru/Content/Document/File/44188/onrfr\\_2016-18.pdf](https://cbr.ru/Content/Document/File/44188/onrfr_2016-18.pdf).

<sup>3</sup> Ю. А. Данилов, А. Е. Абрамов, О. В. Буклемишев Реформа финансовых рынков и небанковского финансового сектора. URL: <https://www.csr.ru/uploads/2017/07/Report-Financial-markets-v2-web.pdf>.

Отношения купли-продажи акций, облигаций и иных финансовых инструментов неизмеримо сложнее, чем продажа товаров. Кроме того, каждый отдельный инструмент имеет свою особую правовую природу, которую необходимо учитывать при выработке способа его регулирования. Безусловно, финансовое регулирование (посредством специальных законов и актов ЦБ РФ) имеет большое значение, но оно не всегда будет иметь частнопредправовой эффект, для достижения которого возможно признание за нормами финансового права частнопредправового эффекта [2].

Для «потребительского» потребления<sup>4</sup> характерно сосредоточение правовых норм в основном вокруг процесса заключения договора и преддоговорного обмена информацией, в то время как нарушения установленных норм имеют, как правило, публичные последствия в виде мер реагирования регулятора. Иными словами, для «потребительского» регулирования отношений на финансовом рынке характерна ориентация на публичное регулирование.

«Потребительское законодательство», т.е. Закон РФ от 07.02.1992 № 2300–1 «О защите прав потребителей» (далее — Закон № 2300–1), не должно распространяться на отношения, возникающие из фидуциарных договоров (соглашений, правил, регламентов и т.д.), когда речь идет о физическом лице (частном инвесторе), в том числе не являющимся индивидуальным предпринимателем.

Закон № 2300–1 регулирует отношения, возникающие между потребителями и изготовителями, исполнителями, продавцами при продаже товаров (выполнении работ, оказании услуг). Потребителем является гражданин, имеющий намерение заказать или приобрести (заказывающий, приобретающий или использующий) товары (работы, услуги) исключительно для личных, семейных, домашних и иных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Аналогичное разъяснение содержится в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.06.2012 № 17 «О рассмотрении судами гражданских дел по спорам о защите прав потребителей».

Таким образом, обязательным условием признания гражданина потребителем является приобретение им товаров (работ, услуг) исключительно для личных

<sup>4</sup> Потребительское потребление — это выбор модели поведения, максимизирующей полезность рационального потребления в условиях ограниченности ресурсов (денежного дохода).

(бытовых) нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Согласно ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (далее — Закон о рынке ценных бумаг) риск неисполнения или ненадлежащего исполнения сделки третьим лицом несет клиент брокера — физическое лицо (частный инвестор).

Статья 4.1 (часть 7) Закона о рынке ценных бумаг в том числе определяет, что риски, связанные с заключением, исполнением и прекращением обязательств по рамочному договору и отдельному договору с форекс-дилером, предоставляющим клиенту доступ на рынок форекс, где покупают и продают валюту и валютные пары, принимает на себя клиент — физическое лицо (частный инвестор). Часть 2 ст. 6.2 этого нормативного акта также предусматривает отнесение риска возможных убытков на клиента — физическое лицо (частного инвестора).

Таким образом, несмотря на то что сделки на рынке ценных бумаг совершаются с использованием инфраструктуры финансового рынка (посредством брокеров, форекс-дилеров, инвестиционных советников и т.д.), риски наступления негативных последствий совершаемых сделок относятся непосредственно на клиента — физическое лицо (частного инвестора).

Часть 1 ст. 2 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) определяет, что предпринимательской деятельностью является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. Принимая во внимание положения Закона о рынке ценных бумаг, которые относят риск негативных последствий на физическое лицо (частного инвестора), деятельность такого физического лица (частного инвестора), даже если она осуществляется с использованием инфраструктуры финансового рынка, полностью соответствует определению предпринимательской деятельности. Вывод о таком соответствии основывается не только на критерии понятия «риск», но и на других критериях, включая систематичность совершения сделок на финансовых рынках и инвестиционный характер этих сделок, т.е. на получение прибыли от пользования имуществом физического лица.

Статья 23 ГК РФ (часть 1) гласит, что гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. В определенных случаях

Закон о рынке ценных бумаг и другие нормативные акты устанавливают необходимость наличия у гражданина статуса индивидуального предпринимателя для предоставления возможности совершения определенных сделок и получения определенных предложений.

Однако абзацем вторым ч. 1 ст. 23 ГК РФ установлено, что в отношении отдельных видов предпринимательской деятельности законом могут быть предусмотрены условия осуществления гражданами такой деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Анализ отдельных положений Закона о рынке ценных бумаг позволяет делать вывод о том, что этот нормативный акт не содержит буквальной оговорки о возможности осуществления гражданами — частными инвесторами деятельности на рынке ценных бумаг в качестве клиентов без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Однако допустимым считается вывод о том, что такая оговорка не требуется, поскольку возможность реализации предпринимательской деятельности частного инвестора в таком качестве следует из смысла Закона о рынке ценных бумаг и существа правоотношений, вытекающих из соответствующих сделок.

Таким образом, защита прав розничного инвестора должна осуществляться посредством использования правовых норм, предусмотренных ст. 12 ГК РФ, а также средств, указанных в Законе о рынке ценных бумаг и подзаконных нормативных актах, принятых в его исполнение.

В результате ревизии брокерских регламентов [6] выявлены следующие наиболее опасные для частного инвестора виды норм о возложении инвестиционных рисков, освобождении и ограничении ответственности посредника [3].

Клиент не может избежать заключения такого договора, ставящего его, по сути, изначально в ущербное, неоправданно рискованное положение по следующей причине: эти условия весьма распространены, что делает их обычными на финансовом рынке, а значит, механизм защиты, приведенный в ч. 2 ст. 428 ГК РФ (изменение условий договора через суд), фактически не работает, поскольку он громоздкий, а вознаграждения частных инвесторов не высоки или даже могут быть равны или ниже гонораров профессиональных представителей ответчика для подготовки такого иска. Безусловно, инвестор может подать жалобу в ЦБ РФ, а тот в случае, если придет к выводу, что наличие конкретной формулировки в брокерском регламенте явля-

ется своего рода мошенничеством, может применить меры административного реагирования, что, однако, не изменит условия инвестирования для конкретного инвестора.

Но гораздо хуже то, что часто встречается ситуация, при которой инвесторы «узнают» о таких условиях, уже понеся убытки, и в стремлении привлечь брокера к ответственности фактически «в первый раз читают» условия договора. Исключать повторение подобных ситуаций можно только в случае, если законодатель разрешит внесение дополнения в действующие нормативные акты, разрешающего судам признавать такие действия ничтожными, руководствуясь ч. 2 ст. 168 ГК РФ.

Системно толкуя правовые нормы, установленные ч. 5 ст. 10, ч. 1 ст. 971, ст. 1012 ГК РФ, ст. 3, 6.2 Закона о рынке ценных бумаг, ст. 11 и 38 Федерального закона от 29.11.2001 № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах», судам следует исходить из того, что профессиональный финансовый посредник должен действовать в отношении своего клиента добросовестно и разумно. Таким образом, предложение инвестору заключить договор при наличии признаков злоупотребления правом поведения никак нельзя назвать добросовестным и разумным действием, а значит, наличие таких положений в договоре нарушает указанные в законе нормы.

Вторая часть диспозиции ч. 2 ст. 168 ГК РФ состоит в том, что сделка признается ничтожной, если она посягает на публичные интересы (либо права третьих лиц, охраняемые законом). По нашему мнению, именно такое посягательство и происходит при заключении с брокером договора, содержащего рассматриваемые условия.

Публичный интерес — это действия или бездействие, в которых могут быть заинтересовано все общество, а также государство как «защитник» этого общества и инструмент достижения социальной справедливости.

Подобный интерес может быть ситуационным (складывающимся здесь и сейчас) или фундаментальным. Ситуационный интерес рассмотрен нами выше и состоит в том, что на данный момент наше общество переживает значительный кратный рост количества частных инвестиций и частных инвесторов, что требует правовой охраны на основе публичного интереса второго вида — фундаментального.

В данном случае такой фундаментальный интерес общества состоит в том, чтобы права собственности были защищены и гарантированы, что установлено в ч. 2 ст. 8 и 35 Конституции Российской Федерации.

## НЕПРАВОМЕРНОСТЬ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ БРОКЕРСКИХ ДОКУМЕНТОВ

Указанные выше условия брокерских регламентов [3] дают брокеру необоснованную возможность освобождения от ответственности посредством возложения всех негативных последствий брокерского обслуживания на клиентов, тогда как частный инвестор не может нести единолично в полном объеме риск любых негативных последствий, поскольку возможны ситуации, при которых негативные последствия наступают именно по вине или неосмотрительности брокера.

Неприемлемой является норма, ограничивающая частного инвестора в предъявлении претензий к брокеру через формулировку в договоре «каких-либо» условий, позволяющих брокеру избегать ответственности.

Аналогичной позиции необходимо придерживаться и при оценке положений, ограничивающих размер убытков. Очевидно, что такое положение договора нарушает ч. 1 ст. 1064 ГК РФ, согласно которой вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред, что следует из понимания отношений «брокер — клиент», квалифицируемых как доверительные (фидуциарные), опосредуемые договором о брокерском обслуживании, который в свою очередь является согласно ч. 3 ст. 421 ГК РФ смешанным и содержит, кроме элементов договора возмездного оказания услуг, предмет договора поручения [4].

Заключая договор на брокерское обслуживание, частный инвестор устанавливает фидуциарные (доверительные) правоотношения с брокером, форекс-дилером, инвестиционным советником или иным посредником на финансовом рынке. Поэтому такой профессиональный участник рынка ценных бумаг несет полную гражданско-правовую ответственность перед частным инвестором [5, 6].

Защита прав частных инвесторов осуществляется через гражданско-правовые средства, согласно которым при выполнении обязанности проявлять заботливость, осмотрительность и преданность при заключении договора финансовый посредник не может быть освобожденным от ответственности, ссылаясь на такие положения соглашения с клиентом, которые способны освободить брокера от ответственности [3].

## ПРЕДЕЛЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧАСТНИКОВ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ПОРУЧЕНИЙ КЛИЕНТА (ЧАСТНОГО ИНВЕСТОРА)

Указанные выше положения брокерских регламентов представляют значительную общественную опасность для частных инвесторов [3]. Наиболее эффективным способом борьбы с ними представляется установление «презумпции убытков». Для этого необходимо упростить стандарт доказывания и на уровне высшего суда определить, что частному инвестору достаточно доказать только факт его введения в заблуждения и подтвердить расчетом размер убытков для допущения того, что убытки стали следствием умышленного введения в заблуждение. Применение такого метода (исключение из стандарта доказывания убытков причинно-следственной связи) будет оправданным.

Следует отметить, что права брокера в данном случае не нарушаются, поскольку при применении метода презумпции невиновности все же не устраняется необходимость доказывания факта «обмана». Приравнять к «обману» также целесообразно недостоверное отражение информации о движении средств по брокерскому счету, поскольку ее недостоверность несовместима с добросовестным выполнением фидуциарных обязанностей.

Кроме того, от порядка зачисления средств на счета инвестора зависит защита его собственности. В случае если по закону или договору денежные средства не передаются профессиональному участнику в управление или в титул, а остаются «собственностью» инвестора, когда отношения между брокером и клиентом носят исключительно обязательственный характер, клиент должен иметь постоянный и неограниченный доступ к своим деньгам в порядке, определенном в договоре между сторонами, и такой порядок недопустимо нарушать.

В случае если убытки, понесенные частным инвестором, были вызваны злоупотреблением профессионального финансового посредника, а равно сопряжены с такими злоупотреблениями (недобросовестной практикой), финансовый посредник должен нести полную и неограниченную ответственность в форме возмещения убытков независимо от содержания договора, заключенного между ним и частным инвестором.

Из системного толкования правовых норм, установленных ч. 5 ст. 10, ч. 1 ст. 971, ст. 1012 ГК РФ, ст. 3, 6.2 Закона о рынке ценных бумаг, ст. 11 и 38 Федерального

закона от 29.11.2001 № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах», следует, что профессиональный финансовый посредник должен действовать в отношении своего клиента добросовестно и разумно, проявляя должную осмотрительность относительно в том числе информации, поступающей и исходящей от клиента — частного инвестора. Если финансовый посредник не был достаточно осмотрителен, неисполнение им своих обязанностей по договору и по закону презюмируется и не подлежит доказыванию. Доказыванию подлежит только факт наличия неосмотрительности.

Наиболее сложной для разрешения является ситуация, когда частный инвестор стал жертвой злоумышленников, которые, незаконно завладев его данными, обеспечивающими доступ к брокерскому приложению, завладели его активами. Значительная доля ответственности за сохранение своих данных конфиденциальными лежит на самом частном инвесторе, поэтому следует ограничить возможность предъявления брокеру претензий в случае, если злоумышленники совершили сделки и у клиента возникла обязанность по выплате комиссионного вознаграждения брокеру. Клиент не должен иметь права предъявлять брокеру иск о взыскании убытков, если он не уведомил брокера о компрометации данных. Клиент должен в первую очередь незамедлительно уведомить брокера о том, что его данные стали доступными, и брокер обязан в этом случае предпринять соответствующие меры реагирования — сменить пароли или заблокировать доступ. Если же брокер не совершил таких действий или сделал их несвоевременно, предъявление иска такому брокеру должно допускаться, поскольку он нарушил обязанность заботливости.

## ВОЗМЕЩЕНИЕ УБЫТКОВ И ИХ ИСЧИСЛЕНИЕ

Недобросовестные брокеры препятствуют возмещению убытков не только путем ограничения их размера, но и благодаря блокированию их отдельных структурных элементов, например прописывая в брокерских регламентах невозможность взыскания упущенной выгоды или расходов. Принимая во внимание положения п. 1, 2 ст. 1064 ГК РФ, вред, причиненный имуществу частного инвестора, подлежит

возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред, включая расходы. Реальный ущерб и упущенная выгода не могут быть ограничены договором или судом.

В силу п. 1, 2 ст. 15 ГК РФ под убытками понимаются расходы (которые лицо понесло или должно будет понести для восстановления его нарушенного права), утрата имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

При рассмотрении споров по искам к профессиональным финансовым посредникам о взыскании убытков, возникших в результате совершения сделок на финансовых рынках, судам следует применять абстрактный метод исчисления убытков [7], т.е. исходить из того, что реальный ущерб частного инвестора выражается в убытке по его счету, на котором осуществляется учет его прав на ценные бумаги или валюту, находящуюся в управлении финансового посредника. Таким образом, если имели место указанные выше действия или бездействие финансового посредника и они привели к уменьшению количества ценных бумаг или денежных средств частного инвестора, это считается убытком в форме реального ущерба.

Размер упущенной выгоды обычно определяется приблизительно и носит вероятностный характер. Особенно это проявляется при совершении сделок на финансовых рынках, поскольку они носят алеаторный характер и сам факт получения частным инвестором выгоды (в форме прибыли) по таким сделкам не предопределен. Тем не менее, если частный инвестор обладает достаточным опытом в совершении сделок на финансовых рынках, то разумно допустить, что при обычных условиях гражданского оборота, если бы его права не были нарушены, частным инвестором была бы получена не меньшая выгода от совершения сделок, чем его средняя (среднее арифметическое значение) прибыль, размер которой определен на момент подачи иска. При этом судам следует руководствоваться тем, что под обычными условиями гражданского оборота в данном случае понимается обычная финансовая стратегия частного инвестора, соответствующая его инвестиционному профилю [8].

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Михеева Л.Ю. Доверительное управление имуществом. Комментарий законодательства. Подготовлен для системы КонсультантПлюс. С. 15. КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. Электрон. М.; 2001.
2. Махалин И.Н. Доктрина фидуциарных обязанностей: защитница доверия под маской английской шпионки. *Вестник экономического правосудия Российской Федерации*, 2020;(1):152–200.

3. Баранов К.Ю. О специальном доверительном управлении. *Банковское дело*. 2022;(5):66–77.
4. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. Кн. 3. М.; 2002: (раздел 1 главы 15).
5. Акифьева А.А. Развитие теории о делении обязательств на обязательства по приложению усилий и достижению результата во французской доктрине гражданского права. *Вестник гражданского права*, 2015;(3):237–278.
6. Акифьева А.А. Обязательства по приложению усилий и по достижению результата. Договоры и обязательства. Сб. работ выпускников РШЧП. Т. I. Moscow; 2018:12–75.
7. Байбак В.В. Абстрактный метод исчисления убытков. *Вестник ВАС РФ*. 2011;(6):9–20.
8. Овсянникова А.О. К вопросу о соответствии абстрактного метода расчета убытков компенсационному характеру гражданско-правовой ответственности. М.: Статут; 2016:16–30.

## REFERENCES

1. Mikheeva L. Y. Trust management of property. Commentary on legislation. Prepared for the ConsultantPlus system. P. 15. Moscow; 2001. (In Russ.).
2. Makhalin I.N. The doctrine of fiduciary duties: a defender of trust under the guise of an English spy. *Vestnik ekonomicheskogo pravosudiya Rossiiskoi Federatsii = Bulletin of Economic Justice of the Russian Federation*. 2020;(1):152–200. (In Russ.).
3. Baranov K. Y. On special trust management. *Bankovskoe delo*. 2022;(5):66–77. (In Russ.).
4. Braginsky M.I., Vitryansky V.V. Contract law. Contracts for the performance of works and the provision of services. Book. Moscow; 2002: (Section 1 of Chapter 15). (In Russ.).
5. Akifyeva A.A. Development of the theory of the division of obligations into obligations to apply efforts and achieve results in the French doctrine of civil law. *Vestnik grazhdanskogo prava = Bulletin of Civil Law*. 2015;(3):237–278. (In Russ.).
6. Akifyeva A.A. Commitment to the application of efforts and to achieve results. Contracts and obligations: Collection of works of graduates of the RSCHP. Vol. I. Moscow; 2018:12–75. (In Russ.).
7. Baibak V.V. Abstract method of calculating losses. *Vestnik VAS RF*. 2011;(6):9–20. (In Russ.).
8. Ovsyannikova A. O. On the question of the correspondence of the abstract method of calculating losses to the compensatory nature of civil. Moscow: Statute; 2016:16–30. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Кирилл Юрьевич Баранов** — кандидат юридических наук, старший преподаватель юридического факультета, Финансовый университет, член экспертного совета Банка России по защите прав розничных инвесторов, директор департамента проектной и инвестиционной деятельности Торгово-промышленной палаты России, Москва, Россия

**Kirill Yu. Baranov** — Senior Lecturer at the Faculty of Law of the Financial University, Ph D. Member of the Expert Council of the Bank of Russia for the protection of the rights of retail investors, Director of the Department of Project and Investment Activities of the Chamber of Commerce and Industry of Russia. Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6969-419X>  
Baranovky@yandex.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 25.09.2022; принята к публикации 24.11.2022.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 25.09.2022; accepted for publication 24.11.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА «ЭКОНОМИКА. НАЛОГИ. ПРАВО» ЗА 2022 ГОД

### ТЕМА ДНЯ

*М.А. Абрамова, С.Е. Дубова, М.В. Ершов, О.В. Захарова, Е.А. Звонова, Е.С. Зеленева, В.В. Масленников, В.Я. Пищик*  
**Об основных направлениях единой государственной денежно-кредитной политики на 2022 год и период 2023 и 2024 годов: мнение экспертов Финансового университета. № 1, с. 6–22.**

*В.В. Антропов*

**Социально-экономическое неравенство в современном мире: инструментарий оценки, тенденции и стратегии преодоления. № 3, с. 21–37.**

*В.В. Антропов*

**Глобальная социально-экономическая парадигма в системе высшего образования и государственного управления. № 6, с. 33–44.**

*Л.И. Гончаренко, Ю.В. Малкова, Л.В. Полежарова, А.В. Тихонова, М.М. Юмаев*

**Об основных направлениях налоговой политики на 2022 год и на период 2023–2024 годов. № 1, с. 23–34.**

*Г.В. Колодня*

**Экономика впечатлений: потенциал развития в условиях информационного общества. № 2, с. 17–24.**

*А.В. Кузнецов*

**Влияние геополитической ситуации на формирование новой мировой финансовой архитектуры: вызовы и возможности для России. № 4, с. 17–29.**

*В.В. Перская*

**Радикальные трансформации в экономике США**

**или де-факто отказ от неолиберальной модели глобального развития. № 4, с. 30–41.**

*В.Я. Пищик, П.В. Алексеев*

**Особенности и направления трансформации модели управления финансово-экономической системой России в условиях усиления глобальных вызовов. № 4, с. 6–16.**

*А.И. Погорлецкий*

**Впечатления как новый продукт развития экономики и общества. № 2, с. 6–16.**

*Г.Ф. Ручкина, Я.А. Ключникова*

**Доверительное управление ценными бумагами, долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций, предусмотренное антикоррупционным законодательством. № 5, с. 17–25.**

*О.С. Сухарев*

**Неравенство и его влияние на экономическое развитие. № 3, с. 6–20.**

*О.С. Сухарев*

**Формирование человеческого капитала: российские условия. № 6, с. 6–19.**

*А.А. Ткаченко*

**Глобальные вызовы и риски на пути достижения российским предпринимательством целей устойчивого развития ООН. № 5, с. 6–16.**

*А.А. Ткаченко*

**Человеческий капитал как национальное богатство. № 6, с. 33–44.**

### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

*Т.В. Абанкина, А.В. Мацкевич, В.В. Романова*

**Креативные индустрии в условиях пандемии COVID-19. № 2, с. 38–51.**

*Н.В. Аликперова*

**Инвестиционные стратегии молодежи: поиск возможностей в решении социально-экономических проблем. № 4, с. 116–123.**

*В.В. Антропов*

**Мировой рынок розничных платежей в формирующейся цифровой экономике: современные тенденции и перспективы. № 1, с. 81–93.**

*В.Н. Архангельский*

**Уровень жизни и рождаемость: взаимосвязь двух неравенств на макро- и микроуровнях. № 3, с. 38–51.**

*И.А. Балюк, М.А. Балюк*

**Место и роль России в трансформирующейся мировой валютно-финансовой системе. № 4, с. 42–53.**

*А.В. Бандурин*

**Особенности стоимостной оценки человеческого капитала организации. № 6, с. 66–74.**

*Г.Д. Баторшина*

**Решение проблем человеческого фактора в сфере АПК посредством создания современных цифровых продуктов на примере экосистемы АО «Россельхозбанк». № 6, с. 84–94.**

*Е.Р. Безсмертная*

**Поведение частных инвесторов на фондовом и срочном рынках в 2022–2023 годах: возможная реакция на изменения денежно-кредитной политики. № 1, с. 63–71.**

*Н.Е. Бровкина, И.А. Ризванова*

**Финансовая грамотность: проблемы и пути решения. № 3, с. 59–68.**

*Ю.В. Бурдастова, Ю.С. Ненахова,*

*Н.В. Аликперова, Д.И. Марков*

**Новые модели наставничества в здравоохранении как способ повышения профессиональных компетенций медицинских работников. № 3, с. 69–79.**

*А.В. Веригина, Д.В. Коваль*

**Приоритеты развития электронной коммерции в 2022 году. № 1, с. 94–104.**

*А.Г. Глебова, Ж.В. Ивановская, И.В. Лукашенко*

**Финансовые технологии нефинансовых экосистем: мировая практика. № 1, с. 72–80.**

*В.В. Григорьев*

**Методика интегральной оценки качества криптовалюты. № 3, с. 89–98.**

*О.Ю. Донецкова*

**Трансформация банковского бизнеса в условиях турбулентности экономики. № 5, с. 78–89.**

*В.В. Еремин, Н.В. Кузнецов, Т.К. Чернышева*

**О применении проектного подхода для совершенствования стратегического планирования в Российской Федерации в 2022–2023 годах. № 1, с. 105–114.**

*В.В. Еремин, Ю.А. Крупнов, Е.В. Золотарев, С.Б. Решетников*

**Глобальный корпоративный контроль как угроза экономической безопасности Российской Федерации. № 4, с. 66–76.**

*Е.Н. Елисеева*

**Смешанный формат обучения – перспективное направление подготовки студентов экономических специальностей. № 6, с. 95–103.**

*М.В. Жариков*

**Конкурентоспособность экспорта высоких технологий российских предприятий малого и среднего бизнеса. № 5, с. 26–37.**

*Н.Г. Иванова, Г.В. Димиржиева*

**Социальное казначейство как новое направление повышения эффективности бюджетных расходов на реализацию мер социальной поддержки российских граждан. № 5, с. 57–66.**

*Е.В. Камнева*

**Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты. № 6, с. 104–111.**

*С.В. Карпова, В.И. Федоренко*

**Влияние впечатлений на совершение розничных покупок. № 2, с. 63–71.**

*С.В. Карпова*

**Современные подходы в формировании системы мотивации молодежи к повышению качества жизни как фактору создания человеческого капитала. № 6, с. 55–65.**

*Г.В. Колодняя*

**Социальное предпринимательство: вклад в преодоление социально-экономического неравенства в современной России. № 5, с. 47–56.**

*Д.И. Кондратов*

**Вызовы для России на мировом рынке природного газа. № 1, с. 35–44.**

*Ю.А. Кропин*

**Дискуссионные вопросы эмиссионной функции Центрального банка в условиях современной денежной системы. № 1, с. 56–62.**

*Л.В. Крылова*

**Развитие системы глобального управления в среднесрочной перспективе с учетом принципов мультилатерализма. № 1, с. 115–123.**

*Л.В. Крылова, А.А. Прудникова, Н.В. Сергеева*

**Новые направления использования инструментов зеленого финансирования как фактор развития рынка. № 5, с. 90–100.**

*И.Н. Молчанов*

**Образование как социальный институт: предпринимательский вектор. № 5, с. 38–46.**

*И.Ю. Новоселова, А.Л. Новоселов*

**Моделирование региональной торговли квотами на загрязнение окружающей среды. № 4, с. 96–106.**

*Нат.И. Морозко, Н.И. Морозко, В.Ю. Диденко*

**Цифровые трансформации в финансовых отношениях в 2022–2023 годах: проблемы и глобальные тренды. № 1, с. 45–55.**

*И.Н. Молчанов*

**Творческие индустрии: механизмы развития человеческого потенциала. № 2, с. 52–62.**

*М.С. Оборин*

**Механизмы развития человеческого капитала в цифровой образовательной и профессиональной среде. № 6, с. 75–83.**

*С.А. Полевой*

**Человеческий капитал организации как драйвер совершенствования проектного управления. № 6, с. 45–54.**

*М.Г. Полозков, Е.В. Андреев, В.Я. Жарницкий, О.А. Баяк*

**Технологическое предпринимательство как инструмент перехода на инновационный тип развития экономики. № 5, с. 67–77.**

*М.Ю. Печалова*

**Трансформация инвестиционно-сберегательного поведения населения в условиях цифровизации и вызовов пандемии. № 2, с. 80–95.**

*М.В. Полевая*

**Неравенство в дополнительном профессиональном образовании граждан предпенсионного возраста. № 3, с. 52–58.**

*Н.А. Рагозина*

**Повышение качества гражданского общества посредством вовлечения граждан в процесс занятия физкультурой и спортом как одной из сфер экономики впечатлений. № 2, с. 96–103.**

*Л.С. Ревенко, О.И. Солдатенкова, Н.С. Ревенко*

**Глобальная продовольственная проблема: новые вызовы для мира и России. № 4, с. 54–65.**

*Н.Н. Семенова, М.А. Семенов*

**Экологизация финансовой системы: новая парадигма экономического развития. № 3, с. 80–88.**

*Н.В. Сергеева*

**Использование технологий искусственного интеллекта в международном бизнесе как ответ на вызовы чрезвычайных ситуаций. № 2, с. 72–79.**

*И.А. Стрелкова*

**«Прокрустово ложе» цифровизации. № 4, с. 77–85.**

*И.В. Тараканова*

**Количественные оценки влияния бюджетных инвестиций на экономический рост. № 4, с. 107–115.**

*В.А. Чернов*

**Проблемы международных валютных отношений и способы их решения. № 4, с. 86–95.**

*С.В. Шурина*

**Экономика впечатлений как способ реагирования на вызовы современного мира. № 2, с. 25–37.**

#### РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

*В.В. Григорьев*

**Методика интегральной оценки качества криптовалюты. № 3, с. 99–109.**

*М.С. Оборин*

**Стимулирование экономического роста регионов на основе развития курортно-рекреационных территорий как один из ответов на санкционную политику Запада. № 4, с. 124–132.**

*М.С. Оборин*

**Восстановительная медицина как фактор адаптации населения к последствиям пандемии COVID-19. № 5, с. 101–111.**

*Т.Н. Седаш*

**Финансирование высшего образования как фактор развития человеческого капитала. № 6, с. 112–121.**

*С.В. Шурина*

**Последствия пандемии для инвестиций в текстильную промышленность России в 2022 г. и в среднесрочной перспективе. № 1, с. 124–133.**

## ФИНАНСОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ

*А.Ю. Чернов*

**Динамика расходов российской семьи в современных условиях. № 1, с. 134–141.**

## МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

*В.В. Антропов*

**Международный туризм как часть экономики впечатлений в мире глобальной пандемии: кризис и перспективы восстановления. № 2, с. 96–103.**

*ДАЙ Сяофэн*

**Налоговые льготы и субсидии как инструменты развития экономики впечатлений: китайский опыт. № 2, с. 117–127.**

*А.С. Кондукторов*

**Введение глобального минимального корпоративного налога. № 3, с. 110–117.**

*В.Н. Миронова*

**Экономическая интеграция в аспекте развития взаимной торговли государств – членов ЕАЭС. № 1, с. 155–164.**

*В.В. Перская*

**Государство как институт инициации развития при восстановлении экономики в постпандемийный период. № 1, с. 142–154.**

*Л.С. Ревенко, Н.С. Ревенко*

**Трансформация роли государства в международных экономических отношениях на современном этапе. № 5, с. 112–123.**

*И.З. Ярыгина*

**Торговое финансирование ЕАЭС в современных условиях: проблемы и перспективы. № 4, с. 133–141**

## НАЛОГИ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

*Е.С. Вылкова*

**Совершенствование налогообложения имущества физических лиц в Российской Федерации как инструмент уменьшения социального неравенства. № 3, с. 118–126.**

*Л.И. Гончаренко, Н.П. Мельникова*

**Налоговые инструменты стимулирования развития малого и среднего предпринимательства: исторический аспект и перспективы развития в России. № 6, с. 122–133.**

*А.С. Кондукторов*

**Противодействие уклонению от уплаты налогов и инвестиционная привлекательность российской экономики: проблемы и решения. № 1, с. 165–174.**

*Д.А. Митин*

**Медиация как инструмент досудебного урегулирования налоговых споров. № 3, с. 127–134.**

*М.В. Пьянова*

**Налоговое регулирование малого предпринимательства: патентное налогообложение. № 5, с. 124–137.**

*Е.С. Цепилова*

**Особенности налогового регулирования экономики впечатлений на примере индустрии туризма. № 2, с. 128–137.**

*Е.Ю. Сидорова*

**Российская и зарубежная практика налогового регулирования туристического бизнеса. № 2, с. 138–145.**

*Л.В. Полежарова, С.Б. Разу*

**Устранение экономического двойного налогообложения дивидендов. № 2, с. 146–155.**

*Л.В. Полежарова, И.В. Колотовкин*

**Саморегулируемые организации отрасли информационных технологий: особенности налогового администрирования. № 4, с. 142–154.**

#### ПРАВО

*К.Ю. Баранов*

**Правовое регулирование «розничных» инвестиций на финансовых рынках. № 6, с. 134–140.**

*Л.И. Гончаренко, А.С. Адвокатова, А.А. Батарин*

**Идентификация обязанности фиксации расчетов в системе налоговых правоотношений. № 2, с. 156–166.**

*Т.Н. Бурделова*

**Совершенствование фискальной политики Российской Федерации в отношении компаний, платящих «избыточные» дивиденды. № 2, 167–174.**

*М.В. Демченко, Н.В. Григорьева*

**Оценка состояния правового регулирования искусственного интеллекта в целях выявления административно-правовых барьеров, снижающих эффективность предпринимательской деятельности. № 5, с. 138–146.**

*Д.И. Ряховский, А.Я. Акулов*

**Реализация прав уполномоченного органа в обособленных спорах о субсидиарной ответственности. № 3, с. 135–142.**

*А.Л. Белоусов*

**Безусловный базовый доход как современный тренд развития механизмов социального обеспечения. № 3, с. 143–154.**

*Е.П. Симаева*

**Правовое обеспечение условий развития безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры для субъектов малого и среднего предпринимательства. № 5, с. 147–154.**

#### СИМПОЗИУМ

*И.А. Майбуров, С.И. Межов, Л.И. Гончаренко*

**XIV международный симпозиум «Теория и практика налоговых реформ». № 5, с. 155–166.**