



ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

ISSUES IN HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT

Ars Administrandi (Искусство управления). 2022. Т. 14, № 4. С. 701–718.

Ars Administrandi. 2022. Vol. 14, no. 4, pp. 701–718.

Научная статья

УДК 332.1

<https://doi.org/10.17072/2218-9173-2022-4-701-718>

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ ТИПОЛОГИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Татьяна Васильевна Морозова¹, Юлия Валерьевна Ромашкина²✉,
Галина Борисовна Козырева³

^{1,2,3} Институт экономики Карельского научного центра РАН, Петрозаводск, Россия

¹ morozova.ras@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6639-2519>

² romashkinayulia@gmail.com✉, <https://orcid.org/0000-0002-2043-3060>

³ kozyrevakrc@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9303-0361>

Аннотация. Введение: в современных геополитических и экономических условиях приграничные регионы становятся наиболее важными территориями, обеспечивающими национальную безопасность, что определяет повышенное внимание к населению этих регионов. Особое значение приобретает человеческий капитал, управление которым должно учитывать поведенческие особенности различных групп населения. **Цель:** разработка и апробация методики оценки регионального человеческого капитала, базирующейся на вычленении этапов жизненного цикла индивида, каждому из которых соответствует свой «инвестиционный профиль» с доминирующим инвестиционным актором. **Методы:** данные выборочного обследования рабочей силы в Республике Карелия. Объем выборки составил 7 486 респондентов. Проведены первичный разведочный анализ данных и экономико-математический (кластерный) анализ, на основе которого разработана типология инвестиционного поведения населения на рынке труда. **Результаты:** реализована задача построения модели регионального человеческого капитала, типобразующим основанием которой является разнообразие инвестиционных стратегий человеческого капитала. Определено, что инвестиционное поведение индивида обусловлено его первичным и вторичным социальным окружением, выступающим в качестве инвестиционного



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

актора. Операционализация инвестиционных стратегий осуществляется через две группы показателей – социально-демографических и экономической активности населения региона. **Выводы:** модель регионального человеческого капитала может стать инструментом для анализа и мониторинга регионального неравенства, выявления зон наибольшего социально-экономического неблагополучия, поиска эффективных инструментов для преодоления деструктивных процессов развития территорий Российской Федерации.

Ключевые слова: региональный человеческий капитал, стратегия поведения на рынке труда, типология инвестиционного поведения, инвестиционный актор, управление человеческим капиталом, многомерная модель, региональное управление

Благодарности: исследование выполнено в рамках государственного задания Карельского научного центра РАН, тема научно-исследовательской работы «Комплексное исследование и разработка основ управления устойчивым развитием северного и приграничного поясов России в контексте глобальных вызовов».

Для цитирования: Морозова Т. В., Ромашкина Ю. В., Козырева Г. Б. Управление человеческим капиталом региона на основе типологии инвестиционного поведения населения // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2022. Т. 14, № 4. С. 701–718. <https://doi.org/0.17072/2218-9173-2022-4-701-718>.

Original article

REGIONAL HUMAN CAPITAL MANAGEMENT BASED ON THE TYPOLOGY OF POPULATION INVESTMENT BEHAVIOR

Tatyana V. Morozova¹, Yulia V. Romashkina²✉, Galina B. Kozyreva³

^{1, 2, 3} Institute of Economics of the Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences, Petrozavodsk, Russia

¹ morozova.ras@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6639-2519>

² romashkinayulia@gmail.com✉, <https://orcid.org/0000-0002-2043-3060>

³ kozyrevakrc@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9303-0361>

Abstract. Introduction: in modern geopolitical and economic conditions, the border regions are becoming the most important territories they ensure national security, which determines an increased attention to the population of these regions. Of particular importance is human capital, the management of which should take into account the behavioral characteristics of various population groups. **Objectives:** to develop and test a methodology for assessing regional human capital, based on the identification of stages in the life cycle of an individual, each of which has its own “investment profile” with a dominant investment actor. **Methods:** data of the labor force in the Republic of Karelia, with the sample size of 7486 respondents. Primary exploratory data analysis and economic and mathematical (cluster) analysis were carried out, on the basis of which a typology of the investment behavior of the population in the labor market was developed. **Results:** the task of constructing a regional human capital model was implemented. The type-forming basis of this model is a variety of human capital investment strategies. The authors proved that the investment behavior of an individual is determined by his primary and secondary social environment that acts as an investment actor. The operationalization of investment strategies is carried out through two groups of indicators – socio-demographic and economic activity of the region’s population. **Conclusions:** the regional human capital model can become an analytical tool for analyzing and monitoring

regional inequality, identifying areas of the greatest socio-economic disadvantage, and finding effective tools to overcome the destructive processes in territorial development of the Russian Federation.

Keywords: regional human capital, labor market strategy, investment behavior typology, investment actor, human capital management, multidimensional model, regional management

Acknowledgements: the research was supported by the government fund to the Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences, topic "Comprehensive research and development of the foundations for sustainable development management of Russia's North and border zones in the context of global challenges".

For citation: Morozova, T. V., Romashkina, Yu. V. and Kozyreva, G. B. (2022), "Regional human capital management based on the typology of population investment behavior", *Ars Administrandi*, vol. 14, no. 4, pp. 701–718, <https://doi.org/10.17072/2218-9173-2022-4-701-718>.

ВВЕДЕНИЕ

Социально-экономические кризисы последних лет оказали сильнейшее воздействие на все сферы жизнедеятельности общества, особенно проявившись в проблемах занятости и реальной заработной платы, в институциональных сдвигах структуры образования (Lee et al., 2020; Tadesse and Muluye, 2020). Эти кризисы актуализировали разработку методики оценки регионального человеческого капитала для выявления крайне уязвимых систем его формирования. Вместе с тем исследования, сфокусированные на изучении человеческого капитала на мезоуровне, не получили широкого распространения. И данное направление представляется перспективным с точки зрения регионального развития, особенно для Российской Федерации с ее обширным территориальным разнообразием.

В условиях внешнего санкционного давления на страну и необходимости переустройства экономики вопросы формирования человеческого капитала, его развития и управления им приобретают все большую значимость. Повышение производительности труда, развитие наукоемкого производства, создание инновационных продуктов невозможно без обеспечения отраслей национальной экономики кадрами, которые обладают востребованными профессиональными и личностными компетенциями. В свою очередь социальные и экономические характеристики оказывают влияние на формирование и качество человеческого капитала, при этом наблюдается неоднородное пространственное распределение этого капитала в разрезе регионов.

Проблема оценки человеческого капитала субъектов Российской Федерации не просто значима, она обостряется в связи с сохраняющейся дифференциацией регионов, возрастающей ролью отдельных приграничных регионов в современных геополитических условиях (Рустамова, 2022). В этой ситуации оценка человеческого капитала приграничного региона и управление им приобретают стратегическое значение для всей страны. Актуализируется получение объективных характеристик институциональных систем, регулирующих

процессы формирования, развития и инвестирования человеческого капитала. Кроме того, возрастает важность информации о совокупности акторов, формирующих и инвестирующих человеческий капитал, моделях их поведения, отражающих степень влияния (стимулы / препятствие) на развитие человеческого капитала.

Научная проблема исследования заключается в необходимости разработки новых теоретических (системных) подходов к исследованию человеческого капитала и управлению им на основе измерения и моделирования процессов его формирования, развития и воспроизводства применительно к российским регионам в условиях современных вызовов.

Эмпирическая проблема исследования связана с вопросами управления человеческими ресурсами и измерения человеческого капитала как на общегосударственном, так и на региональном уровнях. Кроме того, научное и практическое значение имеет измерение пространственной мобильности человеческого капитала и его динамики во времени.

Цель данной работы – разработка и апробация методики оценки регионального человеческого капитала, базирующейся на вычленении этапов жизненного цикла индивида, каждому из которых соответствует свой «инвестиционный профиль» с доминирующим инвестиционным актором. Сформулирована рабочая гипотеза: «выбор стратегии использования накопленного индивидуального человеческого капитала связан с этапами жизненного цикла человека, на каждом из которых формируются модели поведения на рынке труда и в социуме».

В исследовании поставлена задача построения многомерной модели регионального человеческого капитала, типобразующим основанием которой выступает разнообразие инвестиционных стратегий человеческого капитала.

МЕТОДОЛОГИЯ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ) ИССЛЕДОВАНИЯ

Среди ученых-экономистов общепризнано, что накопление человеческого капитала является одним из главных «моторов» экономического роста, ключевым фактором экономического и социального благосостояния современных обществ. XX столетие было названо экономистами веком человеческого капитала (Goldin, 2001, p. 263). Уже ясно, что с еще большим правом эта характеристика будет применима к нынешнему XXI столетию.

Развитие теории человеческого капитала началось с работ Т. Шульца и Г. Беккера, провозгласивших его такой же формой капитала, как физический и финансовый капитал, и подчеркнувших его важность для будущего экономического роста. Шульц утверждал, что «экономисты не уделяют достаточного внимания той простой истине, что люди инвестируют сами в себя и что эти инвестиции очень велики. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» (Schultz, 1961, p. 4). По мнению Беккера, человеческий капитал «формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и т. д.» (Becker, 1962, p. 9).

Дж. Кендрик представляет человека как предпринимателя, инвестирующего в собственный человеческий капитал аналогично тому, как предприниматели вкладываются в свое предприятие, увеличивая будущий доход (Kendrick, 1976, p. 116). С. А. Дятлов дополняет: «...человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков данного человека)» (Дятлов, 1994, с. 24).

С начала формирования теории человеческого капитала ученые ставили перед собой задачу измерения как отдельных компонентов человеческого капитала, так и его комплексного показателя (Graham and Roy, 1979; Jorgenson and Fraumeni, 1989; Weisbrod, 1961). В зависимости от уровня исследуемого человеческого капитала (микро, мезо и макро) различаются и методики его оценки.

Человеческий капитал, будучи фактором конкурентоспособности региона, может выступать индикатором социального неравенства на региональном уровне (Зубаревич, 2008; Castelló-Climent and Doménech, 2021). Исследование вопросов неоднородности (в том числе региональной) количественных и качественных характеристик человеческого капитала является одним из важнейших направлений современной экономической науки. Пик теоретических работ по данному направлению пришелся на первое десятилетие 2000-х годов. К началу этого периода задача ранжирования человеческого капитала на региональном уровне была сформулирована как относительно самостоятельная, не сводимая ни к разнообразию региональных практик и феноменов, ни к оценке пропорций между человеческим капиталом индивида, фирмы (корпорации) и государства (Нуреев, 2007).

Позднее интерес исследователей переключился на рассмотрение самых разнообразных региональных рейтингов, дифференцирующих распределение индивидуальных составляющих, которые используются при расчете интегральных индексов. При этом применяются усредненные показатели состояния человеческого капитала на страновом уровне: уровень грамотности, усредненное число лет обучения, доля обучающейся молодежи, распределение работников по уровню имеющегося образования, качество знаний учащихся в соответствии с международными тестами и т. д. В 2009 году запущен специальный проект по разработке индекса человеческого капитала для межстрановых сопоставлений. Россия вошла в этот проект, но только по ограниченному кругу сопоставимых статистических показателей (Liu, 2011).

Развитие исследований человеческого капитала на региональном уровне реализуется по некоторым регионам России (Хмелева, 2012; Гурбан, 2014; Грачев, 2019; Volkov, 2020). Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации ежегодно оценивает человеческое развитие, используя методику ООН для человеческого потенциала, которая существенно расходится с методиками Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для человеческого капитала (ВВП на душу населения вместо заработной

платы, упрощенная оценка образования и ожидаемая продолжительность жизни вместо периода занятости) (Григорьев и Бобылев, 2015; Горбунова, 2012). Стоит выделить также работы Р. И. Капелюшников, связывающие использование человеческого капитала с этапами жизни человека. Подразделяя жизнь индивида на этапы накопления человеческого капитала, его использования и аннулирования в связи с уходом с рынка труда, автор проводит интегральную стоимостную оценку человеческого капитала на уровне государства (Капелюшников, 2012а, 2012б).

Однако, несмотря на большое количество работ по теме измерения человеческого капитала, следует констатировать, что универсальных, общепризнанных научных подходов и методик его оценки до сих пор не сформировано ни в российском, ни в мировом научном сообществе. Нарботанные теоретические и методологические концепции имеют ограниченный характер, включают в основном количественные оценки человеческого капитала на макроуровне, не учитывая всей системы факторов, определяющих его количественные и качественные параметры на мезо- и микроуровне. Даже методика оценки человеческого капитала ОЭСР имеет существенные пробелы, что признают разработчики и продолжают ее совершенствование (Keeley, 2007).

В основе представленного исследования лежат эволюционный и структурно-функциональный подходы к оценке регионального человеческого капитала. Эволюционная компонента связана с этапами жизненного цикла человеческого капитала, структурно-функциональная – с инвестиционными стратегиями и поведением индивида в соответствии с этапами жизненного цикла человеческого капитала. Поскольку носителем человеческого капитала является индивид, то рассматриваемая в исследовании совокупность индивидов ограничена четырьмя возрастными когортами согласно доминирующим типам их экономической активности: стадия получения профессионального образования для входа в состав рабочей силы, стадия активной трудовой занятости и развития компетенций и навыков, стадия профессиональной зрелости и стадия выхода из состава рабочей силы.

Понятие человеческого капитала относится к категории сложных, многокомпонентных и многоуровневых систем, оценка которых предполагает использование множественного набора разнородных показателей.

Представленное исследование базируется на данных, полученных Росстатом в результате выборочного социологического обследования рабочей силы¹. Объем выборки по Карелии составил 7 486 респондентов. В соответствии с утвержденными методическими положениями² обследование проводится ежегодно путем анкетирования населения в возрасте от 15 лет и старше. Репрезентативность выборки обеспечивается применением выборочного

¹ *Итоги выборочного обследования рабочей силы (2018 год)* [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. 2019. 25 марта. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 15.07.2022).

² *Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы* [Электронный ресурс]: Приказ Федеральной службы государственной статистики от 30.06.2017 № 445. URL: <https://docs.cntd.ru/document/456075352> (дата обращения: 07.07.2022).

метода отбора домохозяйств. В текущем исследовании источником послужили данные за 2018 год. В качестве методов статистического анализа и обработки эмпирических данных использовались инструменты пакета SPSS v. 17.0.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На первом этапе на основе первичного разведывательного анализа эмпирических данных, а также обзора существующих исследований в области особенностей возрастной психофизиологии была сформирована рабочая гипотеза: «выбор стратегии использования накопленного индивидуального человеческого капитала связан с этапами жизненного цикла человека, на каждом из которых формируются модели поведения на рынке труда и в социуме». С учетом имеющихся данных дальнейший анализ предполагал проверку связи основных социально-демографических показателей населения со стратегией поведения на рынке труда и отнесением к статусу участия в рабочей силе (занятый, безработный, не относящийся к рабочей силе).

На втором этапе исследования для проверки гипотезы на эмпирических данных был проведен экономико-математический анализ. Для разделения населения на основные группы и дальнейшего построения типологии инвестиционного поведения населения использовался двухэтапный кластерный анализ, который позволяет работать с различными типами переменных (Пациорковский и Пациорковская, 2005) и использовать различные критерии кластеризации (Мандель, 1988, с. 59). При анализе было отобрано пять переменных: возраст, уровень образования, количество несовершеннолетних детей, семейное положение, экономическая активность (участие в рабочей силе).

В результате экономико-математического анализа выделено четыре кластера.

I кластер включает 9,8 % населения Республики Карелия. Малочисленность этой группы обусловлена особенностями возрастного состава региона: на 86,6 % эта группа состоит из молодежи в возрасте от 15 до 24 лет. Основная доля этой группы не входит в состав экономически активного населения, лишь 20 % заняты или находятся в поиске работы. Подавляющее большинство респондентов (97 %) никогда не состояли в браке; значительная часть респондентов проживают в родительских семьях, где, кроме них, есть несовершеннолетние дети.

Во *II кластере* (25,5 % респондентов) сосредоточено наиболее образованное население (30 % имеют высшее образование) в возрасте от 25 до 44 лет, завершившее период получения образования и вышедшее на рынок труда. Все респонденты, оказавшиеся в данной группе, проживают в семьях с несовершеннолетними детьми, и абсолютное большинство (87 %) состоят в браке. В данном кластере 88 % респондентов имеют оплачиваемую работу.

В *III кластере* (30,2 % респондентов) сосредоточено занятое население. По возрастной структуре данная группа наименее однородна, однако выделяется значительная доля лиц предпенсионного и пенсионного возраста. По семейному положению большинство представителей данного кластера состоят в зарегистрированном браке. Несовершеннолетних детей в домохо-

зайствах респондентов в данном кластере нет, однако более 40 % проживают в семьях с количеством членов более двух. Чаще всего это совершеннолетние дети, находящиеся в экономической зависимости от родительской семьи.

IV кластер (34,5 % респондентов) на 90 % состоит из пожилого населения в возрасте 55 лет и старше, завершившего свою трудовую деятельность. Эти люди не работают и не ищут работу (98 %), тем самым образуя группу экономически неактивного населения. Наибольшая многочисленность *IV* кластера обусловлена особенностями возрастной структуры региона. Представители данного кластера состоят в зарегистрированном браке либо уже овдовели, их дети создали свои семьи и проживают отдельно. Более половины респондентов (57,7 %) имеют среднее профессиональное или начальное профессиональное образование, однако их человеческий капитал не задействован в экономике региона.

Наконец, третий этап настоящего исследования включал интерпретацию полученной кластеризации и построение типологии инвестиционного поведения населения региона.

Каждому кластеру соответствует определенная стратегия инвестиционного поведения индивида и домохозяйства, и выбор ее обусловлен совокупностью социально-демографических факторов. Для каждого этапа жизненного цикла человека характерна своя стратегия поведения индивида при формировании и реализации человеческого капитала на рынке труда. При этом все выделенные стратегии реализуются благодаря доминирующим инвестиционным акторам.

Особенности и доминирующие характеристики инвестиционного поведения представителей каждого из выявленных кластеров, упорядоченных согласно этапам жизненного цикла человека, представлены в таблице.

Таблица /Table

**Типология инвестиционного поведения регионального человеческого капитала /
Typology of regional human capital investment behavior**

Показатель	Стратегия накопления (I кластер)	Стратегия максимизации выгоды (II кластер)	Стратегия сохранения позиций на рынке труда (III кластер)	Стратегия ухода с рынка труда (IV кластер)
Доля населения в возрасте от 15 лет	9,8 %	25,5 %	30,2 %	34,5 %
Доминирующий инвестиционный актор	Семья + индивид	Работодатель + работник	Работник	Государство
Семейное положение	Не состоят в браке	В браке, зарегистрированном или нет	В зарегистрированном браке	В браке или овдовели
Основной вид деятельности	Получение образования	Работа	Работа	Семья, хобби

Источник: составлено авторами.

Стратегия накопления человеческого капитала соответствует первому кластеру. Это наиболее молодая и наименее представленная по численности группа населения. Согласно возрастной периодизации, предложенной Д. Бромли, данная группа населения охватывает периоды поздней юности – от 15 до 21 года и ранней зрелости – от 21 до 25 лет (Bromley, 1966, p. 45–52). По данным исследований антропологов и физиологов, в период ранней зрелости наблюдается максимизация развития внимания, мышления и памяти, что способствует эффективному накоплению таких компонентов человеческого капитала, как знания, навыки, умения (Bromley, 1966, p. 78). Вместе с тем в социальном аспекте личность приобретает полную юридическую и экономическую ответственность, права и обязанности. Однако большинство людей, придерживающихся данной стратегии, еще не достигли финансовой независимости.

Главным актором, определяющим направление развития человеческого капитала, является родительская семья, которая принимает на себя значительную часть издержек, связанных с принятием данной стратегии. При этом ключевым критерием в принятии инвестиционного решения со стороны семьи в пользу профессионального образования детей является конкурентное преимущество при трудоустройстве лиц с высшим образованием.

Стратегии максимизации выгоды, или капитализации человеческого капитала (соответствует второму кластеру) придерживаются 25,5 % населения Республики Карелия, из них 81,2 % – лица в возрасте от 25 до 44 лет. В соответствии с возрастной периодизацией Д. Бромли данный период относится к средней зрелости (Bromley, 1966, p. 104). Он характеризуется изменением социальных ролей в семье и обществе: как правило, в это время индивид покидает родительскую семью, создает новую ячейку общества и у него появляются собственные дети.

С точки зрения физиологии и когнитивных способностей, в данном возрасте наблюдается пик творческих способностей и стабилизация интеллектуального развития. Изменение социальных ролей в семье и состава семьи обуславливает высокую мотивацию к поиску наиболее привлекательных условий труда и наиболее эффективной капитализации своих способностей. Именно в этот период происходит формирование профессионального опыта и навыков, которые станут основным критерием доходов в будущем.

Результаты исследования показывают, что около 50 % занятых респондентов, реализуя стратегию максимизации выгоды, выбирают работу, не связанную с полученной специальностью. Этот факт подвергает сомнению эффективность инвестиций в человеческий капитал в предыдущем периоде, а также механизмов распределения и перераспределения на рынке труда.

Доминирующим инвестиционным актором в рамках этой стратегии выступает работодатель, заинтересованный в формировании специфического человеческого капитала для своего предприятия и закреплении работника на рабочем месте. Немаловажную роль в инвестиционном процессе играет и сам работник. Имея необходимую мотивацию, он максимально использует собственный потенциал для развития нужных способностей и тем самым создает «подушку безопасности» для повышения уровня конкурентоспособности. От опыта, приобретенного в период средней зрелости, во многом зависят доходы в период поздней зрелости.

Стратегия сохранения позиций на рынке труда соответствует третьему кластеру. В периодизации, предложенной Д. Бромли, это период поздней взрослости (Bromley, 1966, p. 104). Данная группа населения, как правило, маломобильна как в территориально-трудовом, так и в социально-трудовом аспекте (Шаповаленко, 2005, с. 303). Принятие третьей стратегии обусловлено физиологическими и социальными факторами. На этом этапе жизни происходит спад физических возможностей, способностей к обучению и адаптации к новым технологиям. К этому времени индивид уже закрепляется на своем рабочем месте и достигает «потолка» своего карьерного роста. Уровень достигнутых результатов в предыдущем периоде определяет уровень дохода в текущем. Примечательно, что у занятых, придерживающихся данной стратегии, в 54 % случаев работа не связана с полученной специальностью. При поиске новой работы соискатели предпенсионного возраста все чаще сталкиваются с возрастной дискриминацией, что мотивирует лиц данной возрастной группы «держаться» за свои рабочие места.

Доминирующим инвестиционным актором здесь выступает работник. Заинтересованность работодателя в данном работнике определяется опытом работы последнего, его приверженностью предприятию и низкой социально-трудовой мобильностью. Данная группа населения, оказавшись без работы, является наиболее уязвимой ввиду наличия дискриминации на рынке труда и отсутствия финансовых средств в виде пенсионных выплат.

Стратегия ухода с рынка труда соответствует четвертому кластеру. Четвертая группа на 90 % состоит из пожилых людей в возрасте 60 лет и старше, завершивших свою трудовую деятельность и являющихся экономически неактивными (98 %). Д. Бромли назвал период 55–65 лет предпенсионным, в соответствии с принятым на момент создания периодизации возрастом выхода на пенсию в западных странах (Bromley, 1966, p. 156). Фактически для многих российских пенсионеров прекращение трудовой деятельности тоже происходит в возрасте 60–65 лет. Группа населения, придерживающаяся стратегии ухода с рынка труда, наиболее многочисленна (34,6 %), что обусловлено особенностями демографической структуры Республики Карелия.

Формирование стратегии ухода с рынка труда связано с перераспределением совокупного труда семьи. Актуальным для носителей этой стратегии является продление возможности реализации человеческого капитала индивида в области активного долголетия, и доминирующим инвестиционным актором, обеспечивающим набор медицинских услуг, поддерживающих здоровье граждан третьего возраста (период активности после выхода на пенсию), выступает государство. Помимо этого, накопленный ими человеческий капитал в виде знаний и компетенций может трансформироваться в инвестиции человеческого капитала будущих поколений.

Таким образом, обозначенная в рамках исследования научная гипотеза нашла подтверждение. Этапы жизненного цикла человека определяют выбор стратегии использования накопленного индивидуального человеческого капитала. При этом каждая из выделенных стратегий реализуется благодаря доминирующему инвестиционному актору.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках представленного исследования разработана и апробирована методика оценки регионального человеческого капитала, базирующаяся на вычленении этапов жизненного цикла индивида. Для каждого такого этапа характерен особый институционально закрепленный «инвестиционный профиль» с доминирующим инвестиционным актором – семья, работник, работодатель, государство.

Каждая группа индивидов, которой присущ тот или иной «инвестиционный профиль», обладает количественными и качественными характеристиками, в сумме образующими характеристики региона, такие как демографическая структура, образовательный потенциал, формальные и неформальные институциональные правила, структура социального обеспечения населения услугами и пр.

Разработанная типология инвестиционного поведения населения на рынке труда включает четыре основные стратегии развития человеческого капитала: накопление, максимизация выгоды (или капитализация), сохранение позиций на рынке труда, уход с рынка труда. Эти стратегии тесно связаны с социальными и психофизиологическими особенностями человека на каждом этапе жизненного цикла: ранней зрелости, средней зрелости, поздней зрелости и предпенсионного / пенсионного возраста.

Общезвестно, что основной вклад в развитие экономики региона вносит группа экономически активного населения. Проведенный кластерный анализ показал типологическую неоднородность этой группы, лидерами которой являются преимущественно представители II и III кластеров, составившие около 60 % выборочной совокупности. Между этими кластерами, в свою очередь, существуют различия инвестиционных стратегий и доминирующих инвестиционных акторов. Так, представители II кластера, имеющие перед другими группами возрастное и профессиональное преимущество, реализуют на рынке труда стратегию максимизации выгоды. Основным инвестором человеческого капитала – работодатель. Представители III кластера относятся к более старшей возрастной категории работников – предпенсионного и раннего пенсионного возраста. Накопив высокий профессиональный опыт, они придерживаются стратегии сохранения позиций на рынке труда. Доминирующими инвесторами этого человеческого капитала являются сами работники.

Исследование показало, что трудовая деятельность более половины занятого населения, реализующего стратегии максимизации выгоды и сохранения позиций на рынке труда, не связана с полученной первой специальностью. Данная проблема характерна для многих регионов России: трудовую карьеру по специальности реализуют менее половины выпускников учебных заведений (Варшавская, 2016, с. 41). На наш взгляд, проблема несоответствия выбора сферы трудовой деятельности и полученного образования является результатом одновременного влияния нескольких групп факторов: институциональных, структурных, личностных.

Институциональные факторы постсоветского периода, ориентированные на свободу выбора «трудового дебюта» гражданина, обусловили утрату за последние десятилетия в российском обществе эффективной взаимосвязи

между институтами образования и рынка труда. Группа структурных факторов определяется прежде всего особенностями отраслевой структуры экономики региона (например, промышленная – аграрная, добывающая – перерабатывающая, сервисная – производственная, инновационная – традиционная), формирующими специфику спроса на рабочую силу в разных секторах экономики. Являющееся следствием структурных факторов неравенство конкурентных возможностей разных профессиональных групп на региональном рынке труда, в свою очередь, предопределяет трансформацию профессиональной реализации рабочей силы. В группе личностных факторов несоответствие между полученным образованием и сферой трудовой деятельности проявляется через случайность выбора будущей профессии (несформированное самоопределение, низкий проходной балл, служба в армии, приоритет уровня оплаты труда, престижа, моды и т. д.). В таких условиях самая эффективная трудовая стратегия – капитализация потенциала наиболее трудоспособного (по возрасту, образованию, здоровью, мобильности) и экономически активного населения – реализуется с ограничениями, связанными с несоответствием полученного образования выбранной сфере труда.

Разработанная многомерная структурная модель человеческого капитала Республики Карелия может стать информационным источником для обоснования необходимости диверсификации региональной социально-экономической политики развития человеческого капитала, который является важнейшим фактором конкурентоспособности территории. Такая политика должна быть нацелена на создание благоприятной институциональной среды для развития ключевых инвесторов человеческого капитала и носителей. При этом основным направлением региональной политики должна стать поддержка процесса формирования, накопления и использования человеческого капитала региона, осуществляемая через:

- систему мер семейной политики по созданию условий и доступных форм творческого воспитания и обучения детей младших возрастных групп;
- создание условий для раннего профессионального самоопределения учащихся общеобразовательных учреждений;
- разработку социальных инноваций по поддержке молодой семьи;
- развитие форм и создание площадок для взаимодействия учреждений профессиональной подготовки с предприятиями и учреждениями разных сфер экономики;
- стимулирование социальной ответственности бизнеса за квалификационное развитие и поддержку здоровья работников;
- формирование условий, благоприятствующих передаче профессиональных компетенций граждан третьего возраста следующим поколениям;
- разработку мер повышения ожидаемой продолжительности активной жизни;
- разработку стратегий и программ по созданию современных высокотехнологичных рабочих мест с целью предотвращения миграционного оттока активных и высококвалифицированных групп населения.

Полученные в данном исследовании результаты коррелируют с результатами, ранее полученными Р. И. Капелюшниковым, который изучил поведение

населения на рынке труда в разные периоды жизненного цикла (Капелюшников, 2012а, 2012б). Его исследование базируется на данных по всей стране и отражает усредненную картину на макроуровне, имеющую большое значение при разработке государственных программ и стратегий. Однако не менее значимы данные работы на мезоуровне ввиду большой региональной дифференциации. Отражение ситуации в конкретном регионе представляется важным при формировании региональной политики.

Разработанная в настоящем исследовании многомерная модель регионального человеческого капитала может стать инструментом для анализа и мониторинга регионального неравенства, выявления зон наибольшего социально-экономического неблагополучия, поиска эффективных инструментов для преодоления деструктивных процессов регионального развития, что особенно актуально для депрессивных территорий Российской Федерации.

Результаты исследования позволяют предположить, что в будущем возможны изменения инвестиционного поведения населения на рынке труда, обусловленные происходящими переменами в институциональной матрице регионов: масштабным политическим и экономическим кризисом, структурными сдвигами в экономике в целом и на рынке труда в частности, увеличением пенсионного возраста на фоне продолжающегося демографического кризиса. И анализ этих изменений представляется актуальной задачей для будущих исследований.

Список источников

Варшавская Е. Я. Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 39–46.

Горбунова О. Н. Результаты России на международном уровне. Индекс человеческого развития: изменение методики. Индекс России в мире и среди стран постсоветского пространства // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 11. С. 78–81.

Грачев С. А. Разработка инструментария оценки результативности функционирования человеческого капитала в инновационной экономике региона // Вопросы инновационной экономики. 2019. Т. 9, № 3. С. 763–770. <https://doi.org/10.18334/vines.9.3.40835>.

Гурбан И. А. Национальный человеческий капитал России: региональная дифференциация // Фундаментальные исследования. 2014. № 5. С. 1063–1069.

Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2015 год / Под ред. Л. М. Григорьева и С. Н. Бобылева. М.: Аналит. центр при Правительстве Рос. Федерации, 2015. 260 с.

Дятлов С. А. Теория человеческого капитала. СПб: Изд-во С.-Петерб. ун-та экономики и финансов, 1994. 141 с.

Зубаревич Н. В. Социально-экономическое развитие регионов: мифы и реалии выравнивания [Электронный ресурс] // SPERO. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2008. № 9. С. 7–22. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0363/analit01.php> (дата обращения: 17.08.2022).

Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть I // Вопросы экономики. 2013а. № 1. С. 27–47. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2013-1-27-47>.

Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть II // Вопросы экономики. 2013б. № 2. С. 24–46. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2013-2-24-46>.

Мандель И. Д. Кластерный анализ. М.: Финансы и статистика, 1988. 176 с.

Нуреев Р. М. Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2007. Т. 5, № 3. С. 111–129.

Пациорковский В. В., Пациорковская В. В. SPSS для социологов. М.: ИСЭПН РАН, 2005. 433 с.

Рустамова Л. Р. Внешние связи приграничных российских регионов // Вестник МГИМО-Университета. 2022. Т. 15, № 1. С. 177–206. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2022-1-82-177-206>.

Хмелева Г. А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. Самара: САГМУ, 2012. 168 с.

Шаповаленко И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). М.: Гардарики, 2005. 349 с.

Becker G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70, № 5, part 2: Investment in human beings. P. 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>.

Bromley D. B. The psychology of human ageing. London: Penguin Books, 1966. 366 p.

Castelló-Climent A., Doménech R. Human capital and income inequality revisited // Education Economics. 2021. Vol. 29, № 2. P. 194–212. <https://doi.org/10.1080/09645292.2020.1870936>.

Goldin C. The human-capital century and American leadership: Virtues of the past // The Journal of Economic History. 2001. Vol. 61, № 2. P. 263–292. <https://doi.org/10.1017/S0022050701028017>.

Graham J. W., Roy H. W. Stocks and depreciation of human capital: New evidence from a present-value perspective // Review of Income and Wealth. 1979. Vol. 25, № 2. P. 209–224. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.1979.tb00094.x>.

Jorgenson D. W., Fraumeni B. M. The accumulation of human and non-human capital, 1948–1984 // The measurement of savings, investment, and wealth / Ed. by R. E. Lipsey, H. S. Tice. Chicago: University of Chicago Press, 1989. P. 227–286.

Keeley B. Human capital: How what you know shapes your life. Paris: OECD Publishing, 2007. 150 p. <https://doi.org/10.1787/9789264029095-en>.

Kendrick J. W. The formation and stocks of total capital. Columbia, NY: National Bureau of Economic Research, 1976. 256 p.

Lee S., Schmidt-Klau D., Verick S. The labour market impacts of the COVID-19: A global perspective // The Indian Journal of Labour Economics. 2020. Vol. 63, supplement № 1. P. 11–15. <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00249-y>.

Liu G. Measuring the stock of human capital for comparative analysis: An application of the lifetime income approach to selected countries // OECD Statistics Working Papers. 2011. № 6. 49 p. <https://doi.org/10.1787/18152031>.

Schultz T. W. Investment in human capital // *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51, № 1. P. 1–17.

Tadesse S., Muluye W. The impact of COVID-19 pandemic on education system in developing countries: A review // *Open Journal of Social Sciences*. 2020. Vol. 8, № 10. P. 159–170. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810011>.

Volkov A. Human capital of the Karelian Arctic in the implementation of the special economic regime of the region // *E3S Web of Conferences*. 2020. Vol. 217. Art. № 07028. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021707028>.

Weisbrod B. A. The valuation of human capital // *Journal of Political Economy*. 1961. Vol. 69, № 5. P. 425–436. <https://doi.org/10.1086/258535>.

Информация об авторах

Т. В. Морозова – доктор экономических наук, директор Института экономики – обособленного подразделения ФГБУН Федерального исследовательского центра «Карельский научный центр Российской академии наук», 185030, Россия, г. Петрозаводск, пр-т Невского, 50

SPIN-код: 4961-5004

AuthorID (РИНЦ): 72639

Web of Science ResearcherID: A-7028-2019

Ю. В. Ромашкина – младший научный сотрудник отдела институционального развития регионов Института экономики – обособленного подразделения ФГБУН Федерального исследовательского центра «Карельский научный центр Российской академии наук», 185030, Россия, г. Петрозаводск, пр-т Невского, 50

SPIN-код: 7649-8000

AuthorID (РИНЦ): 884813

Web of Science ResearcherID: Q-9408-2016

Г. Б. Козырева – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник отдела институционального развития регионов Института экономики – обособленного подразделения ФГБУН Федерального исследовательского центра «Карельский научный центр Российской академии наук», 185030, Россия, г. Петрозаводск, пр-т Невского, 50

SPIN-код: 5947-2488

AuthorID (РИНЦ): 73765

Web of Science ResearcherID: F-4949-2015

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 10.08.2022; одобрена после рецензирования 22.09.2022; принята к публикации 22.09.2022.

References

- Varshavskaya, E. Ya. (2016), "The school-to-work transition success: For whom is the way easier?", *Sociological Studies*, no. 2, pp. 39–46.
- Gorbunova, O. N. (2012), "Human development index: Technique change. Index of Russia in the world and among the former Soviet Union countries", *Social economic phenomena and processes*, no. 11, pp. 78–81.
- Grachev, S. A. (2019), "Development of tools for evaluating the performance of human capital in the innovation economy of the region", *Russian Journal of Innovation Economics*, vol. 9, no. 3, pp. 763–770, <https://doi.org/10.18334/vinec.9.3.40835>.
- Gurban, I. A. (2014), "Russia's human capital: Regional differentiation", *Fundamental Research*, no. 5, pp. 1063–1069.
- Grigoriev, L. M. and Bobylev, S. N. (eds.) (2015), *Doklad o chelovecheskom razvitií v Rossiiskoi Federatsii za 2015 god* [Russian Federation human development report 2015], Analytical Center for the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.
- Dyatlov, S. A. (1994), *Teoriya chelovecheskogo kapitala* [Theory of human capital], Publishing House of St. Petersburg University of Economics and Finance, St. Petersburg, Russia.
- Zubarevich, N. V. (2008), "The regional social and economic development: Myths and actual progress in equalization" [Online], *SPERO. Social policy: Expertise, Recommendations, Reviews*, no. 9, pp. 7–22, available at: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0363/analit01.php> (Accessed August 17, 2022).
- Kapeliushnikov, R. I. (2013a), "Russia's human capital: What is it worth? Part I", *Voprosy Ekonomiki*, no. 1, pp. 27–47, <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2013-1-27-47>.
- Kapeliushnikov, R. I. (2013b), "Russia's human capital: What is it worth? Part II", *Voprosy Ekonomiki*, no. 2, pp. 24–46, <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2013-2-24-46>.
- Mandel, I. D. (1988), *Klasternyi analiz* [Cluster analysis], Finansy i statistika, Moscow, Russia.
- Nureev, R. M. (2007), "Human capital development as the real alternative for the country's raw material resources specialization", *Economic Bulletin of Rostov State University*, vol. 5, no. 3, pp. 111–129.
- Patsiorkovsky, V. V. and Patsiorkovskaya, V. V. (2005), *SPSS dlya sotsiologov* [SPSS for sociologists], Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (ISESP RAS), Moscow, Russia.
- Rustamova, L. R. (2022), "External relations of Russian border regions", *MGIMO Review of International Relations*, vol. 15, no. 1, pp. 177–206, <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2022-1-82-177-206>.
- Khmeleva, G. A. (2012), *Chelovecheskii kapital kak uslovie formirovaniya innovatsionnoi ekonomiki regiona* [Human capital as a condition for the formation of an innovative regional economy], Publishing House of Samara State Medical University, Samara, Russia.
- Shapovalenko, I. V. (2005), *Vozrastnaya psikhologiya (Psikhologiya razvitiya i vozrastnaya psikhologiya)* [Age psychology (Developmental psychology and age psychology)], Gardariki, Moscow, Russia.

Becker, G. S. (1962), "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, part 2: Investment in human beings, pp. 9–49, <https://doi.org/10.1086/258724>.

Bromley, D. B. (1966), *The psychology of human ageing*, Penguin Books, London, UK.

Castelló-Climent, A. and Doménech, R. (2021), "Human capital and income inequality revisited", *Education Economics*, vol. 29, no. 2, pp. 194–212, <https://doi.org/10.1080/09645292.2020.1870936>.

Goldin, C. (2001), "The human-capital century and American leadership: Virtues of the past", *The Journal of Economic History*, vol. 61, no. 2, pp. 263–292, <https://doi.org/10.1017/S0022050701028017>.

Graham, J. W. and Roy, H. W. (1979), "Stocks and depreciation of human capital: New evidence from a present-value perspective", *Review of Income and Wealth*, vol. 25, no. 2, pp. 209–224, <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.1979.tb00094.x>.

Jorgenson, D. W. and Fraumeni, B. M. (1989), "The accumulation of human and non-human capital, 1948–1984", in Lipsey, R. E. and Tice, H. S. (eds.), *The measurement of savings, investment, and wealth*, University of Chicago Press, Chicago, IL, US, pp. 227–286.

Keeley, B. (2007), *Human capital: How what you know shapes your life*, OECD Publishing, Paris, France, <https://doi.org/10.1787/9789264029095-en>.

Kendrick, J. W. (1976), *The formation and stocks of total capital*, National Bureau of Economic Research, Columbia, NY, US.

Lee, S., Schmidt-Klau, D., and Verick, S. (2020), "The labour market impacts of the COVID-19: A global perspective", *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 63, supplement no. 1, pp. 11–15, <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00249-y>.

Liu, G. (2011), "Measuring the stock of human capital for comparative analysis: An application of the lifetime income approach to selected countries", *OECD Statistics Working Papers*, no. 6, 49 p., <https://doi.org/10.1787/18152031>.

Schultz, T. W. (1961), "Investment in human capital", *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1, pp. 1–17.

Tadesse, S. and Muluye, W. (2020), "The impact of COVID-19 pandemic on education system in developing countries: A review", *Open Journal of Social Sciences*, vol. 8, no. 10, pp. 159–170, <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810011>.

Volkov, A. (2020), Human capital of the Karelian Arctic in the implementation of the special economic regime of the region", *E3S Web of Conferences*, vol. 217, art. no. 07028, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021707028>.

Weisbrod, B. A. (1961), "The valuation of human capital", *Journal of Political Economy*, vol. 69, no. 5, pp. 425–436, <https://doi.org/10.1086/258535>.

Information about the authors

T. V. Morozova – Doctor of Economics, Director of the Institute of Economics of the Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences, 50 Nevsky ave., Petrozavodsk, 185030, Russia

SPIN-code (RSCI): 4961-5004

AuthorID (RSCI): 72639

Web of Science ResearcherID: A-7028-2019

Yu. V. Romashkina – Junior Researcher of Department of Regional Institutional Development, Institute of Economics of the Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences, 50 Nevsky ave., Petrozavodsk, 185030, Russia

SPIN-code (RSCI): 7649-8000

AuthorID (RSCI): 884813

Web of Science ResearcherID: Q-9408-2016

G. B. Kozyreva – Doctor of Economics, Leading Researcher of Department of Regional Institutional Development, Institute of Economics of the Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences, 50 Nevsky ave., Petrozavodsk, 185030, Russia

SPIN-code (RSCI): 5947-2488

AuthorID (RSCI): 73765

Web of Science ResearcherID: F-4949-2015

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 10.08.2022; approved after reviewing 22.09.2022; accepted for publication 22.09.2022.