

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM

ПОЛУЧЕНО 27.02.2024 ОДОБРЕНО 07.03.2024 ОПУБЛИКОВАНО 25.04.2024

УДК 65.015.3 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-2-48-53



СУВАЛОВА Т.В.

*Канд. экон. наук, доцент
кафедры управления персоналом,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
г. Москва*

SUVALOVA T.V.

*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Department
of Human Resource Management,
State University of Management,
Moscow*

e-mail: suvalova.t@yandex.ru



СУВАЛОВ О.С.

*Ассистент
кафедры управления персоналом,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
г. Москва*

SUVALOV O.S.

*Assistant,
Department of Human Resource
Management, State University
of Management, Moscow*

e-mail: olegsuvalov13@gmail.com

Аннотация

Инвестиции в человеческий капитал напрямую влияют на повышение качества трудовой деятельности специалиста, организации, что, в свою очередь, непосредственно сказывается на экономическом развитии страны. Особую важность приобретают инвестиции в развитие человеческого потенциала в условиях реорганизации системы высшего образования. В статье рассмотрены актуальные вопросы формирования, развития и использования интеллектуального потенциала. Выделены направления оценки инвестиций в человеческий капитал образовательных организаций. Акцентировано внимание на развитие творческого потенциала, способствующего повышению качества образования и формированию конкурентоспособных, высококвалифицированных трудовых ресурсов. Сформулированы показатели оценки человеческого капитала в системе высшего образования с точки зрения инвестиций. Особое внимание уделено проблемным зонам развития человеческого капитала высшего образования. Выделены приоритетные направления решения обозначенных проблемных вопросов.

Ключевые слова: *человеческий капитал, интеллектуальный потенциал, творческий потенциал, высшее образование, конкурентоспособность, эффективность инвестиций, развитие, оценка, ресурс.*

Abstract

Investments in human capital directly affect the improvement of the quality of work of a specialist, an organization, which, in turn, directly affects the economic development of the country. Investments in human development are of particular importance in the context of the reorganization of the higher education system. The article deals with topical issues of formation, development and use of intellectual potential. The directions of evaluation of investments in human capital of educational organizations are highlighted. Attention is focused on the development of creative potential that contributes to improving the quality of education and the formation of competitive, highly qualified workforce. The indicators of the assessment of human capital in the higher education system from the point of view of investments are formulated. Special attention is paid to the problem areas of human capital development in higher education. Priority directions for solving the identified problematic issues are highlighted.

Keywords: *human capital, intellectual potential, creative potential, higher education, competitiveness, investment efficiency, development, assessment, resources.*

АКТУАЛЬНОСТЬ РЕОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Технологические трансформации, преобразующие мировой рынок труда, привели к становлению человеческого капитала в решающий фактор фундаментального экономического развития. Профессиональная компетентность в сочетании с инновационным мышлением и стратегическим видением становятся прогрессивным условием воспроизводства человеческого капитала.

Для системы российского высшего образования, в свете задач перехода к кадровому суверенитету, формирование, развитие и использование интеллектуального потенциала страны является крайне актуальной. Субъект интеллектуального труда является приоритетным элементом инновационного экономического развития государства. Вопросы реализации качественной системы высшего образования,

изменение содержания способов и форм образовательного процесса, учебных программ сегодня обсуждаются как на уровне Министерства науки и высшего образования РФ, так и в бизнес-среде. Адаптация науки к требованиям практики значима для современного бизнеса. Работодатели нуждаются в выпускниках, владеющих не только теоретико-методологическими знаниями, но и практическими навыками решения производственных задач [2, 4].

Среди наиболее важных задач высших образовательных учреждений выделим подготовку востребованных высококвалифицированных выпускников, в том числе будущих ученых; научные исследования с конечным практическим результатом [8, 12, 13].

Отдельно следует отметить замещение ряда профессий искусственным интеллектом. Digital технологии заменяют рутинные трудоемкие функции и становятся незаменимым помощником. Владение бизнес-информатикой в усло-

виях цифровой экономики необходимо осваивать уже с первого курса, а не делегировать данную задачу работодателю [7, 9, 10].

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Инвестиции в развитие человеческого капитала в системе высшего образования предполагают наращивание высокоинтеллектуального потенциала через обучение, самообразование, приобретение практического опыта, мотивацию на развитие мульти-потенциала. Американский экономист Гарри Беккер разделяет человеческий капитал на общий и специфический [14]. Современный рынок труда определяет набор требований, включающий исключительные «специфические» компетенции наряду с «общими». Таким образом, перед системой высшего образования стоит задача многоаспектного многопрофильного развития компетенций. В условиях высокой конкуренции специалист должен хорошо знать не только свою область деятельности, но и разбираться в смежных.

Особое внимание вызывает задача развития творческих способностей. В образовательных учреждениях сегодня реализуется проектная деятельность, в рамках которой студенты разрабатывают идеи, ищут новые подходы и решения, изучают методологию и технологию поставленных вопросов, создают собственный практический оригинальный «продукт», он же «проект». В процессе реализации творческих проектов с практической направленностью обучающиеся развивают навыки командной работы и эффективного взаимодействия, внимательность и сосредоточенность на реализации идей, уважение инновационной активности участников команды, преодолевают социально-психологические трудности совместной деятельности, развивают социальную пластичность и энергичность, формируют навыки разрешения конфликтных ситуаций [3, 6, 11].

Инвестиции в развитие творческого потенциала напрямую связаны с формированием человеческого капитала личности. Потенциал предопределяет масштаб использования капитала. Схематично соотношение данных понятий можно выразить формулой:

$$\pm \Delta \text{ЧП} = \text{ЧК} + \text{ТП},$$

$$\text{ТП} = \Delta \text{ЧК},$$

где ТП — творческий потенциал; $\Delta \text{ЧК}$ — прирост человеческого капитала за счет развития потенциала; $\Delta \text{ЧП}$ — наращивание человеческого потенциала; ЧК — человеческий капитал.

В свою очередь, неотчуждаемыми составляющими индивидуального человеческого капитала являются:

$$\text{ЧК}_{\text{инд}} = \sum_{i=1}^n (\text{K}_o; \text{K}_z; \text{K}_t; \text{K}_{\text{оп}}; \text{K}_и; \text{K}_{\text{кн}}),$$

где K_o — капитал образования; K_z — капитал здоровья; K_t — трудовой капитал; $\text{K}_{\text{оп}}$ — организационно-предпринимательский капитал; $\text{K}_и$ — интеллектуальный капитал; $\text{K}_{\text{кн}}$ — культурно-нравственный капитал; i — вид $\text{ЧК}_{\text{инд}}$.

Отметим, что человеческий потенциал может как увеличиваться, так и уменьшаться в зависимости от многих факторов и событий (мотивация или демотивация, смена области деятельности, социально-психологический климат, болезнь и т.п.).

В данную схему добавляем показатель «инвестиции». Отметим, что наиболее распространенными видами индивидуальных инвестиций являются расходы на образование, на мобильность (территориальные перемещения) и на здра-

воохранение. Необходимо учитывать и фактор времени. Так как инвестиции в образование являются долгосрочными расходами с «отложенной» по времени прибылью,

$$\text{ЧК}_{\text{инд}} = \sum_{t=1}^n (\text{ЧП}'d' + \Delta \text{ЧП}''d'' + \dots + \Delta \text{ЧП}^n d^n),$$

где $\text{ЧК}_{\text{инд}}$ — человеческий капитал индивида, t — время (учитываем возраст, влияющий на способность к обучению и развитию потенциала), d — инвестиции, $\Delta \text{ЧП}^n d^n$ — накопленный человеческий потенциал в определенном временном периоде с учетом суммарных инвестиций.

В американской практике выделяют два подхода к оценке затрат на человеческий капитал: учет затрат (вложения-потери) и оценка эффективности вложений (прибавочная стоимость). В данной статье и приведенных формулах мы придерживаемся второго подхода.

Большинство ученых при оценке инвестиций в человеческий капитал рассматривают количественные показатели (затраты и расходы в динамике) [15, 16]. Однако для сбалансированной оценки необходимо учитывать влияние качественных показателей, таких как культура, нравственность, мораль, порядочность, атмосфера общения, доверия и взаимной поддержки. Качественные составляющие являются основой формирования интеллектуального развития индивида, особенно в сфере высшего образования. Акцент на индивидуальную ценность личности выражен в понятии «социальный капитал», характеризующем нормы взаимоотношений между людьми, подразумевающий активное сотрудничество и взаимодействие.

Рассматривая человеческий капитал образовательных организаций ($\text{ЧК}_{\text{оо}}$), отметим, что он включает отчуждаемые его виды: капитал социальный, организационный, структурный, клиентский:

$$\text{ЧК}_{\text{оо}} = \sum (\text{K}_c + \text{K}_o + \text{K}_{\text{ст}} + \text{K}_к),$$

где K_c — социальный капитал; K_o — организационный капитал; $\text{K}_{\text{ст}}$ — структурный капитал; $\text{K}_к$ — клиентский (бренд) капитал.

В результате развития $\text{ЧК}_{\text{оо}}$ происходит формирование национального человеческого капитала ($\text{ЧК}_н$), составляющими которого являются: здоровье (K_z) и жизнеспособность нации ($\text{K}_ж$); совокупный капитал образования (K_o); инновационный ($\text{K}_{\text{инн}}$), интеллектуальный ($\text{K}_{\text{инт}}$) и кадрово-ценностный капитал ($\text{K}_{\text{кц}}$); нравственный ($\text{K}_н$) и идеологический капитал ($\text{K}_{\text{ид}}$):

$$\text{ЧК}_н = \sum (\text{K}_z + \text{K}_ж + \text{K}_o + \text{K}_{\text{инн}} + \text{K}_{\text{инт}} + \text{K}_{\text{кц}} + \text{K}_н + \text{K}_{\text{ид}}).$$

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматривая процесс формирования человеческого капитала в системе высшего образования с точки зрения инвестиций, целесообразно выделить следующие показатели оценки эффективности вуза:

- количество (или удельный вес) профессорско-преподавательского состава (ППС) с ученой степенью кандидата и/или доктора наук в общей численности ППС вуза;
- количество защищенных диссертаций на соискание ученой степени доктора или кандидата наук российскими (зарубежными) соискателями;
- количество наград (государственных, региональных, Минобрнауки, других ведомств);
- количество изданных научных и учебно-методических работ;

- количество публикаций в отечественных и зарубежных изданиях (на русском и/или иностранном языке);
- количество участников конференций (отечественных и зарубежных);
- количество побед (наград) в конкурсах на лучшие научные работы;
- количество побед (наград) в конкурсах грантов, гос. заданий Минобрнауки РФ, хоздоговорных НИР;
- количество (наличие) диссертационных советов;
- мероприятия в рамках научно-исследовательской, творческой, проектно-практической, культурно-образовательной и культурно-воспитательной деятельности студентов;
- степень активности (участие) в международных образовательных программах и проектах;
- количество международных образовательных программ (преподавание дисциплин на иностранном языке);
- соотношение количества обучающихся за счет бюджета и договорной формы обучения;
- количество (качество) технически оборудованных аудиторий;
- количество (и качество) общежитий для студентов.

Отдельной позицией можно внести уровень заработной платы ППС: от ассистента до профессора, доктора наук.

Вышеперечисленные показатели можно применить для оценки качества человеческого капитала высших учебных заведений. Общий балл оценки формируется за счет суммарных оценок по каждому показателю. Частные критерии можно оценивать по количественной шкале или в виде удельных весов. Оценку можно производить как по вузу в целом (системный анализ) или в разрезе отдельных институтов (кафедр, выпускающих образовательных программ).

Высокие показатели означают инвестиционную привлекательность как для абитуриентов, так и для работодателей. Можно составлять ежегодный рейтинг вузов, выделяя лидеров, максимально привлекательных для инвестирования.

Низкие показатели дадут информацию о направлениях реорганизации высшего учебного заведения: пересмотр содержания учебных планов; расширение использования онлайн-программ, внедрение специализированных платформ и обучающих курсов; развитие международного сотрудничества — обмен опытом, идеями, студентами, стажировки для ППС, стимулирование преподавателей для повышения

квалификации; стимулирование научно-исследовательской работы, привлечение работодателей в рамках развития стажировок и практик.

ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Выделим основную причину, тормозящую развитие человеческого потенциала вузов: ограниченное финансирование, как следствие — непривлекательный уровень заработных плат. Если анализировать статистику в разрезе возрастного показателя ППС, то по данным НИУ ВШЭ, 50% ППС старше 50 лет, а молодых преподавателей до 30 лет — 6%.

Динамика заработной платы ППС и научных сотрудников в разрезе последних десяти лет представлена на рис. 1.

По приведенным данным виден достаточно бурный скачок в период 2017–2018 гг., почти в два раза. Однако с 2019 г. по настоящее время темпы роста весьма плавные, незначительные.

Отметим, что средневзвешенная заработная плата в размере 110–115 тыс. руб. не отражает уровень дохода молодых преподавателей без ученой степени. Приведенные данные характеризуют оплату труда зрелых преподавателей, тогда как у ассистента заработная плата составляет порядка 45 тыс. руб. (рис. 2). Данный размер никак не соответствует ожиданиям молодых специалистов, которые могут трудоустроиться по полученной специальности на гораздо более высокий уровень.

Также очевидно, что уровень зарплат различается по Москве, Санкт-Петербургу и по другим регионам Российской Федерации. Отметим, что самый низкий уровень зарплат — в Северо-Кавказском федеральном округе. К примеру, в Центральном ФО ЗП преподавателя (в % от средней ЗП) равна 129%, тогда как в Приволжском, Южном и Северо-Кавказском ФО 71%, 66% и 63% соответственно. Разница в уровне ЗП по стране в два раза.

Отсюда вытекает проблема миграции молодых ученых из регионов в центральные крупные города. Происходит массовый отток интеллектуальных ресурсов из сельской местности, что влечет спад производства и промышленности, и как следствие, экономический регресс в малонаселенных городах и селах.

С точки зрения инвестирования в развитие человеческого капитала в региональных вузах отметим проблемные зоны:

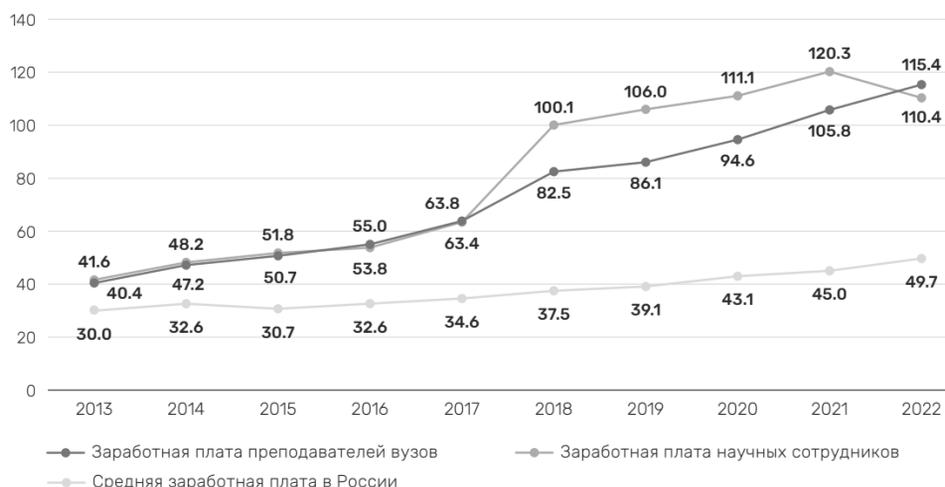


Рис. 1. Динамика заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников (тыс. руб.)

Источник: Росстат. Зарплата отдельных категорий работников социальной сферы и науки, 2022 г.

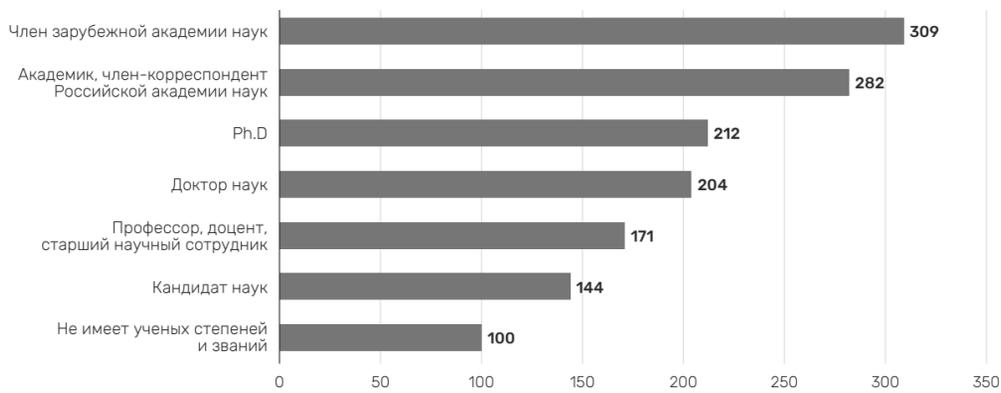


Рис. 2. Зарплатная плата преподавателей вузов в зависимости от наличия ученых степеней и званий (в % от ЗП преподавателей, которые не имеют ученые степени / ученые звания)

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭо, 2021/2022 уч. г.

низкий уровень качества жизни, и как следствие, отрицательная демографическая динамика. Следует напомнить, что национальное богатство страны складывается в том числе и за счет показателей эффективности и ликвидности региональной экономики. Согласно концепции человеческого развития, 100% взрослого населения должно иметь высшее образование, что позволит достичь высокий уровень благосостояния как в мире, так и на уровне отдельно взятого государства. Но возникает финансовый коллапс: никто не будет инвестировать в упадочный вуз, колледж. Исходя из составляющих Индекса человеческого развития (ИЧР), продолжительность жизни в регионах низкая, индекс образования (показатели грамотности и охвата обучения) невысокий в связи с отсутствием или некачественным образованием. По данным Аналитического центра при Правительстве РФ, за 2019 г. показатели ИЧР ухудшились в Тюменской, Томской, Липецкой, Тульской областях, в Республике Коми. В Краснодарском крае и Архангельской области ИЧР ухудшился на 8 позиций, в Кемеровской области — на 16 позиций [1]. Как следствие низкого ИЧР — миграция из регионов с низким уровнем качества жизни.

Следующей проблемой развития человеческого капитала высшего образования является недостаточное государственное инвестирование на образование (табл. 1).

Таблица 1

Динамика расходов федерального бюджета на образование за 2010–2026 гг., млрд руб. [3, 6]

Год	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Плановые расходы	442,8	826,5	956,9	1064,4	1264,8	1320,5	1565,4	1318,8	1417,5

С 2010 по 2023 г. выдержана положительная динамика инвестирования в образование государством: с 2010 по 2019 г. размер финансирования увеличился в два раза; с 2010 по 2022 г. — рост гос. финансирования в три раза.

Однако в будущем наблюдается отрицательная динамика государственного финансирования образования: доля расходов в 2025 г. по сравнению с 2024 г. сократится на 15,8%, а в 2026 г. лишь незначительно возрастет — на 9% [3].

Если проанализировать динамику расходов за 2006–2020 гг. по данным краткого статистического сборника «2020. Образование в цифрах», то в 2006 г. расходы составили 13 76,4 млрд руб., в 2010 г. — 2259,1 млрд руб., в 2018 г. — 4268,3 млрд руб., в 2019 г. — 4695,3 млрд руб., в 2020 — 4942,9 млрд руб. [6]. Расходы на высшее образование за 2006–2020 гг. представлены в табл. 2.

Таблица 2

Расходы на высшее образование в 2006–2020 гг., млрд руб. [6]

Год	2006	2010	2018	2019	2020
Расходы	388,6	640,6	933,1	992,3	1061,7

По представленным данным табл. 2 можно сделать вывод о положительной динамике финансирования системы высшего образования. Однако выделенных из бюджета средств явно недостаточно.

Руководство образовательных организаций осознает важность технико-технологического оснащения учебных аудиторий, требуются затраты на амортизацию мебели, оборудования, социальной инфраструктуры, включая спортзал, столовую, гардероб, комнаты отдыха для преподавательского состава, специализированные помещения для конференций, круглых столов и других общественно и научно-значимых мероприятий. В разрезе материально-технического оснащения главной задачей остается замена морально устаревшего оборудования и внедрение современных образовательных технологий, в том числе для дистанционного обучения лиц с ограниченными возможностями.

Недофинансирование системы высшего образования порождает множество взаимосвязанных проблем: некачественные трудовые ресурсы, низкая мотивация на получение качественного высшего образования, самое печальное — падает престиж и значимость высшего образования среди молодого поколения, для которых приоритетом становятся не знания, а быстрые заработки в интернете. Как следствие, обесценивание имиджа преподавателя, который становится не «светилом науки», а «обслуживающим персоналом» для обучающихся. Решением финансовых затруднений может стать развитие проектной деятельности — совместные стартапы с представителями бизнеса. Как вариант, выпускная квалификационная работа может быть написана в соответствии с требованиями и практическими рекомендациями для конкретной организации. Для студента такая работа является возможностью трудоустроиться («входным билетом») не только в организацию-заказчика, но и в другие организации, специализирующиеся в данной сфере бизнеса.

Помимо недостаточного государственного финансирования, вузы сталкиваются со множеством проблем. Рассмотрим наиболее актуальные из них.

Логическая взаимосвязь теории и практики. В большинстве преподаватели излагают теоретико-методологическую концепцию постановки и решения задач. Практики из бизнеса не приходят преподавать в вузы из-за низкого уровня

оплаты труда, из-за нехватки времени или по иным причинам. Следовательно, требуется внедрение практической направленности обсуждаемого и излагаемого материала. Важно уменьшить разрыв между практической деятельностью и образовательным процессом. Решением могут служить практики, предусмотренные учебным планом в достаточно большом объеме часов, когда студенты приходят к непосредственным работодателям в подразделения, соответствующие направлению образовательной программы. Но очевидно, что проблема дефицита «узких» специалистов, или проблема «специфического» человеческого капитала остается нерешенной. Рынок труда продолжит пополняться «общим» человеческим капиталом с преобладающими теоретическими знаниями. Выходом из данной проблемной ситуации могут стать мастер-классы или короткие тренинги с приглашенными работодателями-выпускниками вуза, которые по «доброй памяти» инвестируют приобретенный опыт в молодое поколение студентов.

Следующая проблема связана с трудоустройством выпускников. Инвестиции в образование всегда приносят прибыль. Но в данном случае речь идет о временных рамках. Если студент-выпускник в период прохождения практики не подобрал для себя подходящую организацию, он столкнется на собеседовании с требованием опыта работы «от года». Компании не готовы брать выпускников без опыта работы. Или может возникнуть проблема трудоустройства по специальности, когда выпускник уходит строить карьеру в другую сферу деятельности, не по специальности. В данном случае инвестиции в образование оказались использованы не по назначению. Отрицательные показатели с точки зрения времени и финансов. Так как выпускнику требуется дополнительное время на освоение новых профессиональных компетенций. Вариантом решения данной проблемы может стать более тщательная оценка успеваемости и мотивации обучающихся студентов для поддержания выдающихся и отсева худших студентов. Таким же образом решается проблема с ограниченным количеством бюджетных мест, которые иногда занимают студенты, пришедшие не за знаниями, а лишь за дипломом о высшем образовании.

Традиционно приоритетной задачей формирования человеческого капитала в системе высшего образования является высокое качество образовательных программ. Умение глобально мыслить и логично излагать материал, работать с большим объемом информации, выделяя главное, понимать причины и предвидеть последствия, способность самостоятельно принимать решения, умение концентрации на поставленной задаче — это неполный перечень приоритетных навыков и умений, приобретенных в результате высшего образования современным выпускником. Для решения данной задачи и обеспечения соответствующих условий в рамках обучения практикуются ситуационные задачи, кейсы, проекты, студенческие конференции, консультационная поддержка преподавателей в рамках читаемых дисциплин. Использование деловых, ролевых игр в рамках практических занятий, семинары-конференции и т.п. позволяют студентам овладеть навыками общения, обучают логически отстаивать собственную точку зрения, одновременно прислушиваться к мнению оппонентов, находить компромиссы, то есть развивать стратегическое и оперативное мышление, а не просто воспроизводить лекционный материал. Через дискуссии и иные активные методы обучения образовательный процесс приобретает практико-ориентированную направленность в сочетании с теоретическими знаниями. Параллельно решается задача самообразования обучающихся. В процессе поиска информации для решения обсуждаемых задач студент учится искать нужные данные,

изучает передовой опыт и синтезирует полученную информацию в виде доклада, эссе, краткого выступления в рамках обсуждаемой проблемы.

С точки зрения профессионального развития выпускников отметим важность психофизиологических характеристик, таких как умение сопротивляться стрессу, самооценка и объективность по отношению к себе, развитие самодисциплины, воли, мотивации на достижение цели.

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал образовательных учреждений являются важным направлением развития, способствующим повышению качества образования и формированию конкурентоспособной, высококвалифицированной рабочей силы.

Инвестиции в развитие лидерских качеств, в здоровье и благополучие приведут к успешной карьере, к формированию востребованных профессионалов, к росту экономики страны и благополучию нации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. Аналитическая записка. Индекс человеческого развития в России: региональные различия, декабрь 2021. Режим доступа: https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/analitika/2022/ICR_2021_long.pdf (дата обращения: 27.02.2024).
2. *Бондаренко Г.И.* Человеческий капитал как показатель уровня общественного развития // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2003. № 4-5. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-pokazatel-urovnya-obschestvennogo-razvitiya> (дата обращения: 30.01.2024).
3. Бюджет для граждан. К Федеральному закону о Федеральном бюджете на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов. Министерство финансов Российской Федерации. Режим доступа: https://minfin.gov.ru/ru/performance/budget/process/utverzhdnie/budget_citizen?id_65=305631-byudzhet_dlya_grazhdan_k_federalnomu_zakonu_o_federalnom_byudzhete_na_2024_god_i_na_planovyi_period_2025_i_2026_godov (дата обращения 27.02.2024).
4. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородца и С.Д. Резника. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 610 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1045403.
5. *Гилязова Д.И.* Основные причины инвестирования в человеческий капитал / Д.И. Гилязова. — Текст // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VIII Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18–19 апреля 2022 г.): в двух томах. — Издательство Уральского университета: Екатеринбург, 2022. — Том 1. — С. 168–172.
6. Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. Краткий статистический сборник «2020. Образование в цифрах». Режим доступа: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/749756927.pdf> (дата обращения: 27.02.2024).
7. *Захаров Д.К., Каитанова Е.В.* Современные тенденции в управлении персоналом в условиях нестабильности // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 6. С. 19–23. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-12-6-19-23> (дата обращения: 30.01.2024).
8. *Кутявин Д.В.* Продуктовый подход к формированию человеческого капитала предпринимательских организаций. *Управленческие науки / Management Sciences.* 2023; 13 (2): 81–95. Режим доступа: <https://doi.org/10.26794/2304-022X-2023-13-2-81-95> (дата обращения: 27.02.2024).

9. Лаас Н.И., Романова И.А., Гурова Е.В. Цифровая трансформация образования: современный взгляд на саморазвитие // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Том 11, № 6. — С. 40–44.
10. Мировые HR-тренды: аналитика, прогнозы, тренды. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://talentcode.ru/knowledge/hr-trend-2023> (дата обращения: 21.02.2024).
11. Сувалова Т.В. Требования к HR-специалисту 2022 // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. № 1. С. 59–63. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-1-59-63> (дата обращения: 30.01.2024).
12. Сувалова Т.В., Ашурбеков Р.А., Журавлева О.В., Сувалов О.С. Особая роль рынка труда как универсального фактора производства // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 1. С. 87–93. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-87-93> (дата обращения: 30.01.2024).
13. Управление персоналом в России: перезагрузка. Книга 11: монография / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 343 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2035498.
14. Управление человеческими ресурсами в меняющемся мире: новые приоритеты: монография / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Государственный университет управления, Институт управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций: отв. ред. Р.А. Ашурбеков. — М.: ГУУ, 2022. — 188, [1] с. — Текст: непосредственный. ISBN 978-5-215-03512-2
15. The Organisation for Economic Cooperation and Development. «Where: Global Reach». URL: <https://www.oecd.org/dac/development-assistance-committee/> (дата обращения: 25.02.2024).
16. Moliterno Th.P., Nyberg A.J. Strategic human capital resources: a brief history, construct definition, and introduction to the Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources Handbook of research on strategic human capital resources. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing. 2019. Pp. 2–12.
- roditseva i S.D. Reznika. — Moskva: INFRA-M, 2024. — 610 s. — (Nauchnaya mysl'). — DOI 10.12737/1045403.
5. Gilyazova D.I. Osnovnyye prichiny investirovaniya v chelovecheskiy kapital / D. I. Gilyazova. — Tekst: neposredstvennyy // Strategii razvitiya sotsial'nykh obshchnostey, institutov i territoriy: materialy VIII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Yekaterinburg, 18–19 aprelya 2022 g.): v dvukh tomakh. — Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta: Yekaterinburg, 2022. — Tom 1. — S. 168–172.
6. Institut statisticheskikh issledovaniy i ekonomiki znaniy NIU VSHE. Kratkiy statisticheskiy sbornik «2020. Obrazovaniye v tsifrah». Rezhim dostupa: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/749756927.pdf> (data obrashcheniya: 27.02.2024).
7. Zakharov D.K., Kashtanova Ye.V. Sovremennyye tendentsii v upravlenii personalom v usloviyakh nestabil'nosti // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2023. № 6. S. 19–23. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-12-6-19-23> (data obrashcheniya: 30.01.2024).
8. Kutyavin D.V. Produktovyy podkhod k formirovaniyu chelovecheskogo kapitala predprinimatel'skikh organizatsiy. Upravlencheskiye nauki / Management Sciences. 2023; 13 (2): 81–95. <https://doi.org/10.26794/2304-022X-2023-13-2-81-95> (data obrashcheniya: 27.02.2024).
9. Laas N.I., Romanova I.A., Gurova E.V. Cifrovaya transformatsiya obrazovaniya: sovremennyy vzglyad na samorazvitie // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. — 2022. — Том 11, № 6. — С. 40–44.
10. Mirovyye HR-trendy: analitika, prognozy, trendy. [Elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <https://talentcode.ru/knowledge/hr-trend-2023> (data obrashcheniya: 21.02.2024).
11. Suvalova T.V. Trebovaniya k HR-spetsialistu 2022 // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2022. № 1. S. 59–63. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-1-59-63> (data obrashcheniya: 30.01.2024).
12. Suvalova T.V., Ashurbekov R.A., Zhuravleva O.V., Suvalov O.S. Osobaya rol' rynka truda kak universal'nogo faktora proizvodstva // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2023. № 1. S. 87–93. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-87-93> (data obrashcheniya: 30.01.2024).
13. Upravleniye personalom v Rossii: perezagruzka. Kniga 11: monografiya / pod obshch. red. d-ra ekon. nauk, prof. I.B. Durakovoy. — Moskva: INFRA-M, 2023. — 343 s. — (Nauchnaya mysl'). — DOI 10.12737/2035498.
14. Upravleniye chelovecheskimi resursami v menyayushchemsya mire: novyye priority: monografiya / Ministerstvo nauki i vsshego obrazovaniya Rossiyskoy Federatsii, Gosudarstvennyy universitet upravleniya, Institut upravleniya personalom, sotsial'nykh i biznes-kommunikatsiy: отв. ред. Р.А. Ашурбеков. — М.: ГУУ, 2022. — 188, [1] с. — Текст: непосредственный. ISBN 978-5-215-03512-2.
15. The Organisation for Economic Cooperation and Development. “Where: Global Reach”. URL: <https://www.oecd.org/dac/development-assistance-committee/> (дата обращения: 25.01.2024).
16. Moliterno Th.P., Nyberg A.J. Strategic human capital resources: a brief history, construct definition, and introduction to the Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources // Handbook of research on strategic human capital resources. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing. 2019. Pp. 2–12.

REFERENCES

1. Analiticheskiy tsentr pri Pravitel'stve Rossiyskoy Federatsii. Analiticheskaya zapiska. Indeks chelovecheskogo razvitiya v Rossii: regional'nyye razlichiya, dekabr' 2021. Rezhim dostupa: https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/analitika/2022/ICR_2021_long.pdf (data obrashcheniya: 27.02.2024).
2. Bondarenko G.I. Chelovecheskiy kapital kak pokazatel' urovnya obshchestvennogo razvitiya // Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya. 2003. №4-5. Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-pokazatel-urovnya-obshchestvennogo-razvitiya> (data obrashcheniya: 30.01.2024).
3. Byudzhet dlya grazhdan. K Federal'nomu zakonu o Federal'nom byudzhete na 2024 god i na planovyy period 2025 i 2026 godov. Ministerstvo finansov Rossiyskoy Federatsii. Rezhim dostupa: https://minfin.gov.ru/ru/performance/budget/process/utverzhenie/budget_citizen?id_65=305631-byudzhet_dlya_grazhdan_k_federalnomu_zakonu_o_federalnom_byudzhete_na_2024_god_i_na_planovyi_period_2025_i_2026_godov (data obrashcheniya 27.02.2024).
4. Vysseye obrazovaniye v Rossii: vyzovy vremeni i vzglyad v budushcheye: monografiya / pod obshch. red. R.M. Nizhego-