УДК 332.05

DOI: 10.18384/2310-6646-2021-1-20-33

СОВРЕМЕННЫЕ БАЗОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ И РОССИИ

Варфоломеев А. Г.*Юго-Западный государственный университет**305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация*

Аннотация

Цель. Изучить ключевые компоненты человеческого капитала в России и на Украине в последние годы.

Процедура и методы. Проанализированы числовые и оценочные показатели, характеризующие человеческий капитал в двух государствах (вектор преобразования человеческого капитала с характеристикой показателей в рамках экономического и социального развития и т. д.). Дана классификация вложений в человеческий капитал с конкретизацией цифровых значений. В работе использованы как общенаучные методы исследования, так и специфические: анализ, синтез, индукция, дедукция, классификация, описательный метод, статистический метод и др.

Результаты. По итогам исследования выявлены специфические характеристики и описаны показатели становления человеческого капитала в России и Украине в последние годы с учётом трансформации социально-политической реальности и акцентом на приграничные области (Курскую и Сумскую).

Теоретическая и/или практическая значимость. В статье приведён, обобщён и проанализирован большой объём статистических данных и оценочных показателей по вопросам взаимодействия приграничных территорий и формирования в них человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, ВВП, миграция, здравоохранение, образование, инвестирование

MODERN BASIC INDICATORS OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE AND RUSSIA

A. Varfolomeev*South-west State University**94, 50 let Ocyabrya ul., Kursk, 305040, Russian Federation*

Abstract

Aim. To study key components of human capital in Russia and Ukraine in recent years.

Methodology. Numerical and estimated indicators characterizing human capital in two states are analyzed (vector of human capital transformation with characteristics of indicators within the framework of economic and social development, etc.) The classification of investments in human capital is given with specificity in digital values. The work uses both general scientific research methods and specific ones: analysis, synthesis, induction, deductions, classification, descriptive method, statistical method, etc.

Results. According to the results of the study, specific characteristics are identified and indicators of the formation of human capital in recent years in Russia and Ukraine are described, taking into account the transformation of socio-political reality and an emphasis on the border regions (Kursk and Sumy).

Research implications. The article provides a large amount of summarized and analyzed statistical data and of estimated indicators on the interaction of border areas and the formation of human capital there.

Keywords: human capital, GDP, migration, health care, education, investment

Введение

Специфика качественного создания человеческого капитала в условиях нынешних России и Украины подразумевает его воздействие на разнообразные сферы жизни. В данном случае калибровка экономических систем, осуществление которой происходит в глобализационных тенденциях, с расширением горизонтов использования человеческого капитала, основанного на знаниях, умениях, способностях и интеллектуальном потенциале, раскрывает потребности государств в профессиональных кадрах [9, с. 12].

Цель данного исследования заключается в изучении ключевых компонентов человеческого капитала в России и Украине в последние годы. Для достижения поставленной цели необходимо последовательно решить следующие задачи:

- раскрыть понятие и особенности человеческого капитала;
- выделить ключевые показатели преобразования человеческого капитала в рамках экономического и социального развития России и Украины;
- определить направления и степень развития современного взаимодействия приграничных территорий России и Украины, формирования на них человеческого капитала;
- рассмотреть динамику инвестирования в человеческий капитал на изучаемых территориях;
- проанализировать мнения респондентов с различным уровнем дохода и образования по вопросам потребности в признании, в самореализации и компетентности;
- оценить миграционные тенденции и мотивы.

Так как исследуемое явление – человеческий капитал – достаточно молодое, анализируемый в работе период современен, в основу исследования преимущественно легли научные работы российских и украинских учёных 2011–2020 гг. При исследовании ключевых показателей преобразования человеческого капитала в рамках экономического и социального развития России и Украины была взята методика Ю. Н. Захаровой. Основой для сбора количественной информации послужили данные Федеральных служб государственной статистики РФ и Украины, а также региональных отделений ФСГС по Курской и Сумской областям.

Опираясь на общественные и территориальные трансформации, переориентации национальных рынков, возникшие в последние 7 лет в России и Украине, появилась существенная потребность качественного анализа человеческого капитала как на уровне стран, так и на уровне приграничных территорий, чьё взаимодействие было довольно плотным, начиная с 90-х гг. и заканчивая последним десятилетием 2000-х.

Существовали взаимовыгодные проекты в приграничных регионах «Днепр» и «Ярославна», формирование и созидание человеческого капитала в которых шли обоюдовыгодным образом и могли только усиливаться и совершенствоваться как на территории России, так и на территории Украины. Но данное поступательное движение стран и сотрудничество регионов были нарушены полностью – демонтированы в последнее 7-летие, что не может не вызвать сожаления. Однако существующая реальность заставляет нас тщательно исследовать новые условия реализации человеческого капитала в России и Украине, а также крайне важно проследить этот процесс на примере приграничных регионов – Курской и Сумской областей.

Анализ ключевых показателей человеческого капитала и особенности его формирования в России и Украине

Человеческий капитал должен непременно включать в себя как ресурсы самого человека, так и ресурсы региона и страны, быть совокупной частью профессиональной работы, навыков и умений людей. Человеческий капитал как чрезвычайно специфическая форма капитала имеет важные особенности:

- 1) это неотъемлемая часть своего носителя – человека;
- 2) это репродуктивно-воспроизводимая категориальная система, включающая в себя объём качественных мотивированных навыков, запас первоначальных способностей и приобретаемых знаний;
- 3) его дозированное или полное использование входит в контролируемую систему самого индивидуума, опирающегося на 3 базовых параметра (общекультурный, индивидуально-мировоззренческий и материально-финансовый);
- 4) он выступает как базовая критериальная характеристика направления развития региона;
- 5) соблюдая в нём условия поступательного самовозрастания качественных характеристик, могут достичь профессиональных успехов человек, регион, в котором быстрее концентрируются люди с наибольшим и наилучшим «человеческим капиталом», и страна, где присутствует критическая масса данных регионов.

Таким образом определяются регионы и страны, где наиболее эффективно реализуют себя люди с высоким показателем самосбережения и качественного социально-экономического развития «человеческого капитала» [2, с. 33].

Анализ логично начать с обобщённых экономических и социальных показателей России и Украины.

В табл. 1 представлены ключевые показатели преобразования человеческого капитала в рамках экономического развития. Анализ данных позволяет выявить профессиональные качества человеческих ресурсов и сформировать комплекс мер экономической трансформации компаний в стране и приграничных регионах. Параметры экономического развития необходимо взаимоувязывать с технологичным совершенствованием стран и приграничных территорий, что с высокой степенью персональной индуктивности позволит планомерно улучшить качество рабочих мест, повысит профессионализм трудовых кадров и увеличит коэффициент полезного действия компаний в приграничных регионах России и Украины.

Таблица 1 / Table 1

Система ключевых показателей преобразования человеческого капитала в рамках экономического развития России и Украины / System of key indicators of human capital transformation within the framework of economic development in Russia and Ukraine

Вектор преобразования человеческого капитала	Оценивающий показатель
Числовое значение человеческих ресурсов в экономике	Численность трудоустроенных от экономически активного населения, %
	Численность сотрудников компаний, тыс. чел.
	Число вакантных мест от общей численности работников, %
Экономическая цена человеческого капитала	Уровень дохода работника компании, руб.
	Темпы роста уровня доходов работников к предыдущему периоду (году), %
	Соотношение уровня доходов 10% работников с наибольшей оплатой труда и 10% работников с наименьшей оплатой труда

Окончание Таблицы 1

Уровень новаторской активности среды функционального назначения человеческого капитала	Удельный вес новаторски-активных компаний, %
	Вложения в нематериальные активы компаний, млн руб.
	Число индивидуальной компьютерной техники на 100 работников, шт.
	Рыночный обмен технологическими цепочками со странами Евросоюза и Юго-Восточной Азии
Технологическое оснащение функциональной среды человеческого капитала	Процент критического износа основных производственных фондов
	Индекс обновления основных производственных фондов, %
	Индекс изъятия основных производственных фондов, % к наличию
	Индекс эксплуатационной пригодности основных производственных фондов, %

Источник: составлено автором на основе [8].

Система ключевых показателей преобразования человеческого капитала в рамках экономического развития вбирает в себя следующие аспекты:

1. Числовое значение человеческих ресурсов в экономике. Данный показатель характеризует числовое значение ресурса, его динамику, а также возможность компании получить соответствующие кадры. Цивилизованный и хорошо структурированный рынок трудовых ресурсов выполняет роль источника формирования капитала и фактора благосостояния в стране, что означает наличие стимулов для инвестиций в человека и государство. Кроме показателя инвестиционной привлекательности, он характеризует степень влияния «трудовой маятниковой миграции». Степень обеспеченности человеческими ресурсами формируется конечными показателями стабильного развития – темпами и масштабами, структурой и формой экономического процветания приграничных регионов [8, с. 290].

2. Экономическая цена человеческого капитала. В ней отображаются критерии фондов оплаты труда и динамические показатели заработной платы специалистов. Кроме того, экономическая цена даёт возможность разграничить оценку трудовых ресурсов по интегральному показателю – уровню оплаты труда, с помощью которого необходимо оценить степень удовлетворённости человека, а также наличие положительной социально-психологической атмосферы в коллективах. Немаловажным аспектом является прирост высокоэффективных рабочих мест, а значит, следует больше разрабатывать и внедрять высокотехнологические инфраструктурные проекты с фондом оплаты труда, превышающим установленное в регионе максимальное значение, что характеризует компанию как прогрессивную и нацеленную на прорывную инновационность [10]. При этом нужно следовать устоявшейся парадигме, суть которой заключается в формировании инновационного сектора в экономике, начиная с регионального промышленного комплекса. Влияние инновационного промышленного роста на весь экономический комплекс региона обязательно сформирует положительные тенденции, что, в свою очередь, приведёт к возникновению мультипликативного регионального эффекта.

3. Уровень новаторской активности среды функционального назначения человеческого капитала. Формирование человеческого капитала тесно взаимосвязано со степенью новаторской активности в компании, подталкивающей сотрудников к наращиванию обучающего потенциала и накоплению креативно-творческой энергии. В свою очередь, новаторская активность компании воспринимается положительно при наличии у фирмы определённого объёма финансовых и материальных компонентов, способствующих внедрению новаторских разработок без весомых снижений.

4. Технологическое оснащение функциональной среды человеческого капитала. Это существенное условие новаторской активности в компании. В современных условиях определённое количество компаний может с большой долей успеха осваивать новые технологические цепочки. Фирмы, испытывающие серьёзные финансовые трансформации, не будут участвовать в модернизационных процессах. Мера готовности субъектов хозяйственной деятельности к новаторской активности будет обуславливаться качественным положением его производственных фондов и их одномоментной подвижностью, а также значением готовности [8, с. 291].

Рассмотрим ключевые показатели преобразования человеческого капитала в рамках социального развития (табл. 2), которые позволят выявить профессиональные качества человеческих ресурсов и формирование программ социальной трансформации компаний в приграничных регионах России и Украины. Показатели социального развития необходимо взаимоувязывать с технологично-поступательным совершенствованием на территориях Курской и Сумской областей, т. к. это позволит улучшить качество рабочих мест, повысит профессионализм трудовых кадров и увеличит коэффициент полезного действия всех приграничных территорий.

Таблица 2 / Table 2

Система ключевых показателей преобразования человеческого капитала в рамках социального развития в России и на Украине / System of key indicators of human capital transformation within the framework of social development in Russia and Ukraine

Вектор формирования человеческого капитала	Оценивающий показатель
Степень просвещённости человеческого капитала	Кол-во студентов средних и профессиональных учреждений образования на 10 000 жителей, чел.
	Кол-во студентов высших и профессиональных учреждений образования на 10 000 жителей, чел.
	Трудоустроенные в народном хозяйстве со средним и высшим профессиональным образованием, %
	Квалифицированная переподготовка и повышение квалификации работников, чел.
Характеристика особенностей воздействия среды на человеческий капитал	Общее число работников, занятых на вредных и опасных производствах, %
	Общее число работников, которым выплачивается один вид компенсаций за работу на вредных и опасных производствах, %
	Число уволившихся либо уволенных от общей численности, %
Промышленно-производственные риски и фактическое функционирование человеческого капитала	Общее число пострадавших рабочих с утратой трудоспособности на 1 день или более в перерасчёте на 1 000 работающих
	Количество случаев временной нетрудоспособности в перерасчёте на 100 работающих
	Общее число пострадавших от профессиональных заболеваний на 10 000 рабочих и служащих
	Численность признанных инвалидами в результате болезней и травматизма на 10 000 населения

Источник: составлено автором на основе [8].

Система ключевых показателей преобразования человеческого капитала в рамках социального развития вбирает в себя следующие аспекты:

1. Степень просвещённости человеческого капитала. Определяет ведущую составляющую трудовых кадров, влияющую на формирование повышенной производительности в России и Украине. В неё входят параметры, оценивающие кадровые составы предприятий: степень полученного образования (высшее или

средне-профессиональное), а также нынешнее состояние подготовки и переподготовки кадров с охватом сотрудников целеполагающей программой повышения квалификации. Система ключевых показателей должна быть первостепенной при создании квалификационной оценочной базы, определяющей достаточность интеллектуально-инвестиционной и ресурсной деятельности. Это позволит создать и укрепить производство и использование ресурсов на более высоком уровне. Неотчуждаемым признаком новаторского потенциала будет являться характеристика возможных решений, как сегодня, так и в будущем, при неотъемлемом условии качественного употребления находящихся у компании человеческих ресурсов, учитывая возможность их развития и совершенствования.

2. Характеристика особенностей воздействия среды на человеческий капитал. Качество высокопрофессионального человеческого капитала обуславливается состоянием производственной атмосферы, в которой люди высокопродуктивно и профессионально будут работать. Система показателей должна включать материальное благополучие сотрудников при возникновении профессиональных случаев, связанных с риском для жизни. Кроме того, высокий коэффициент ухода рабочих и служащих из компании по собственному желанию должен говорить о проблеме несоответствия производительной атмосферы требуемому нормативу. Учитывать данное обстоятельство крайне необходимо, т. к. оно воздействует на человеческий капитал, останавливая его поступательное развитие.

3. Промышленно-производственные риски и фактическое функционирование человеческого капитала. Несоответствие среды существования человека имеющимся нормативам нашло отражение в производственном травматизме, а также росте числа профессиональных болезней. Возможность производственных рисков дестабилизирует желание сотрудника качественно и профессионально повышать свой человеческий капитал, а значит, и увеличивать его в регионе. В то же самое время плохое здоровье работников, их полная или частичная нетрудоспособность приносят морально-физический ущерб самим людям и создаёт дополнительные проблемы региону, оказывая влияние на общий климат и снижая психосоциальные показатели в целом. По словам А. Спиваковского, «...уровень формирования человеческого капитала в России и на Украине обуславливается тремя макрокомпонентами, составляющими ключевые контекстные инструментари:

- во-первых, это образованность основного контингента, причём это не элитарная образованность, а массовая и общедоступная система;
- во-вторых, здоровье нации, обусловленное наличием продвинутой и качественно функционирующей макросистемы предоставления медицинских услуг;
- в-третьих, сформированность инфраструктурной платформы благосостояния, вбирающей в себя престижные трудовые вакансии и управленческие услуги...» [12, с. 105].

Характеристика и оценка современного взаимодействия приграничных территорий и формирования на них человеческого капитала

Учитывая вышесказанное, можно дать классификацию вложений в человеческий капитал в Украине и России в разрезе регионального компонента, подразделив их на 2 базовых направления (табл. 3).

Представленные данные определяют векторы вложений в человеческий капитал в тех государствах, которые заинтересованы в его наращивании.

Проанализируем некоторые финансовые показатели Украины и России в 2016–2019 гг. Начнём с суммарного расхода ВВП и показателей инвестирования (табл. 4, 5).

Таблица 3 / Table 3

Классификация вложений в человеческий капитал / Classification of investments in human capital

Направления инвестирования	Источники инвестиций
образование	индивидуальные расходы
профессиональная подготовка и переподготовка	расходы домохозяйств
профориентационная работа	расходы субъектов хозяйствования
подбор кадров	образовательные учреждения
поиск работы	государственные (правительственные) инвестиции
миграция	общественные фонды и организации региональных органов управления
здравоохранение	международные организации и фонды

Источник: составлено автором по [12].

Таблица 4 / Table 4

Номинальный и реальный уровни ВВП и показатели инвестирования в человеческий капитал Украины за 2016–2019 гг., млн грн. / Nominal and real levels of GDP and indicators of investment in human capital of Ukraine for 2016-2019, UAH million

Год	Номинальный уровень показателя					Реальный уровень показателя				
	ВВП	Объём государственного финансирования				ВВП	Объём государственного финансирования			
		образование	научная деятельность	здоровье и здравоохранение	духовно-нравственное и психосоциальное развитие		образование	научная деятельность	здоровье и здравоохранение	духовно-нравственное и психосоциальное развитие
2016	948056	60959	3909	33559	7916	141122	9074	581	4995	1176
2017	913345	66773	3398	36564	8330	120351	8798	447	4818	1168
2018	1082569	79826	3704	44745	11525	125340	9242	428	5180	1331
2019	1316600	86253	3859	48961	10755	131752	8631	386	4899	1077

Источник: Державна служба статистики України [Электронный ресурс].

URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата обращения: 02.12.2020).

Таблица 5 / Table 5

Номинальный и реальный уровни ВВП и показателей инвестирования в человеческий капитал России за 2016–2019 гг., млрд руб. / Nominal and real levels of GDP and indicators of investment in human capital of Russia for 2016–2019, billion rubles

Год	Номинальный уровень показателя					Реальный уровень показателя				
	ВВП	Объём государственного финансирования				ВВП	Объём государственного финансирования			
		образование	научная деятельность	здоровье и здравоохранение	духовно-нравственное и психосоциальное развитие		образование	научная деятельность	здоровье и здравоохранение	духовно-нравственное и психосоциальное развитие
2016	16 403	656,1	401,9	557,7	98,4	13369	534,8	327,5	454,5	80,2
2017	16 181	631	402,9	566,3	97	13 437	524	334,6	470,3	80,6
2018	15 978	607,2	397,9	543,3	95,9	13 989	531	348,3	475,6	83,9
2019	15 964	670,5	384,7	542,8	127,7	14 825	622,7	357,3	622,7	118,6

Источник: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс].

URL: <https://rosstat.gov.ru/accounts> (дата обращения: 02.12.2020).

Отдельно необходимо отметить траты бюджетов на здравоохранение и образование как определяющие факторы качественно-накопленного человеческого капитала (табл. 6 и 7).

Таблица 6 / Table 6

Динамика расходов на развитие здравоохранения и образования в бюджете Украины, % ВВП 2016–2019 гг. / Dynamics of expenditures on the development of health care and education in the budget of Ukraine, % of GDP 2016–2019

Показатель	2016	2017	2018	2019
Объём расходов бюджета на здравоохранение	3,5	4	4,1	3,7
Объём расходов бюджета на образование	6,4	7,5	7,4	6,6

Источник: Державна служба статистики України [Электронный ресурс].

URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата обращения: 02.12.2020).

Таблица 7 / Table 7

Динамика расходов на развитие здравоохранения и образования в бюджете России, % ВВП 2016–2019 гг. / Dynamics of spending on the development of health care and education in Russian budget, % of GDP 2016–2019

Показатель	2016	2017	2018	2019
Объём расходов бюджета на здравоохранение	3,4	3,5	3,4	4,2
Объём расходов бюджета на образование	4,0	3,9	3,8	4,2

Источник: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс].

URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 02.12.2020).

Приведённые данные показывают разновекторность отношения Украины к формированию и накоплению в человеке качественного «капитала». Наблюдается волнообразное стремление поддерживать устоявшиеся параметры финансирования без поиска возможностей для роста вложений в человека [1, с. 148]. В то время как характеристика показателей в бюджете России – пример прагматичного и небыстрого, но устойчивого роста ключевых факторов.

Необходимым условием для формирования человеческого капитала должно быть не только то, сколько государство вложило, но и то, как сам человек, живущий на данной территории, оценивает сформированный в нём капитал [7, с. 28]. Ключевыми в этой оценке являются критерии: потребность в признании и компетентности, а также потребность в самореализации. Далее рассмотрим оценки респондентов (по 5-балльной шкале, где 5 – наивысший балл, а 1 – низший) с различным уровнем образования в трансграничных территориях Курской области (Россия) и Сумской области (Украина) в 2016–2019 гг. (табл. 8, 9).

Таблица 8 / Table 8

Оценка уровня важности, потребности в признании, самореализации и компетентности в 2016–2019 гг., Сумская область (Украина) / Assessment of the level of importance, need for recognition, self-realization and competence in 2016–2019, Sumy region (Ukraine)

Уровень образования респондента	Оценки респондентов					Средний балл
	1	2	3	4	5	
1.Уровень важности, потребность в признании, компетентность						
Ученая степень или научное звание	-	3,6	3,6	28,6	64,3	4,54
Высшее	2,6	4,9	18,1	34,1	40,2	4,04
Незаконченное высшее	2,2	4,7	14,3	36,3	42,5	4,12

Окончание Таблицы 8

Средне специальное	2,9	6,0	21,2	33,5	36,4	4,0
Среднее общее	3,8	7,7	22,5	31,4	34,6	3,85
Начальное	13,1	16,9	30,5	18,9	20,6	3,17
2. Потребность в самореализации						
Ученая степень или научное звание	-	3,6	7,1	28,6	60,7	4,46
Высшее	3,3	4,4	15,5	32,2	44,6	4,11
Незаконченное высшее	1,9	3,6	12,9	28,4	53,2	4,27
Средне специальное	3,9	6,0	18,4	31,5	40,2	3,98
Среднее общее	5,3	7,1	20,3	24,7	42,6	3,92
Начальное	14,2	20,1	23,9	20,8	21,0	3,14

Источник: Головне управління статистики у Сумській області [Электронный ресурс].

URL: http://sumy.ukrstat.gov.ua/data/100920_sessum.pdf (дата обращения: 02.12.2020).

Таблица 9 / Table 9

Оценка уровня важности, потребности в признании, потребности в самореализации и компетентности в 2016-2019 гг., Курская область (Россия) / Assessment of the level of importance, need for recognition, need for self-realization and competence in 2016–2019, Kursk region (Russia)

Уровень образования респондента	Оценки респондентов					Средний балл
	1	2	3	4	5	
1.Уровень важности, потребность в признании, компетентность						
Ученая степень или научное звание	-	3,9	4,2	29,5	62,4	4,54
Высшее	2,6	4,7	14,3	36,5	41,9	4,11
Незаконченное высшее	2,2	4,9	18,1	34,1	40,6	4,05
Средне специальное	2,9	6,0	21,2	33,5	36,4	3,95
Среднее общее	3,8	7,7	22,5	31,4	34,5	3,85
Начальное	13,1	16,9	30,5	18,9	20,4	3,16
2. Потребность в самореализации						
Ученая степень или научное звание	-	3,7	7,4	28,4	60,5	4,46
Высшее	1,6	6,3	12,5	23,1	56,4	4,26
Незаконченное высшее	2,1	4,3	16,1	27,6	49,8	4,19
Средне специальное	2,7	5,4	13,6	28,5	49,8	4,17
Среднее общее	3,4	7,4	14,5	33,3	41,4	4,02
Начальное	2,4	2,9	17,5	26,9	45,6	3,97

Источник: Федеральная служба государственной статистики по Курской области [Электронный ресурс]. URL: <https://kurskstat.gks.ru/sphere> (дата обращения: 02.12.2020).

Анализ мнений респондентов с разным уровнем образования позволяет сформулировать следующий вывод: средний балл выше 4 говорит нам о том, что такой компонент, как потребность в самореализации, в человеческом капитале выше у респондентов Курской области, чем Сумской, что объясняется более приемлемыми условиями для удовлетворения этого компонента в России, чем в Украине. Данный вывод можно подтвердить, проанализировав распределение респондентов с разным уровнем образования по размеру заработной платы в Курской и Сумской областях за 2016–2019 гг (табл. 10, 11). Доход человека – наиважнейший показатель качественного процесса накопления человеческого капитала, т. к. он позволяет ему самосовершенствоваться [11, с. 143].

Таблица 10 / Table 10

Распределение респондентов по размеру заработной платы в 2016–2019 гг., Сумская область (Украина) / Distribution of respondents by salary in 2016–2019, Sumy region (Ukraine)

Уровень образования	Кол-во опрошенных, %					
	до 4 700 грн.	5 000– 10 000 грн.	10 700– 11 000 грн.	12 000– 13 500 грн.	14 500– 16 000 грн.	свыше 17 000 грн.
Ученая степень или научное звание	1,7	42,2	41,6	3,4	6,0	5,1
Высшее	7,6	65,4	18,9	5,9	1,4	0,8
Незаконченное высшее	31,4	48,9	12,8	4,5	1,5	0,9
Средне специальное	42,2	37,0	17,5	2,4	0,5	0,4
Среднее общее	44,5	38,7	15,5	0,7	0,3	0,3
Начальное	45,7	51,6	2,7	-	-	-

Источник: Головне управління статистики у Сумській області [Электронный ресурс].

URL: <http://sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=49&level=3>, sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=69&level=3

(дата обращения: 02.12.2020).

Таблица 11 / Table 11

Распределение респондентов с разным уровнем образования по размеру заработной платы в 2016–2019 гг. в Курской области (Россия) / Distribution of respondents with different levels of education by salary in 2016–2019 in Kursk region (Russia)

Уровень образования	Кол-во опрошенных, %					
	до 11 300 руб.	12 000– 21 000 руб.	22 000– 32 000 руб.	33 000– 44 000 руб.	45 000– 55 000 руб.	свыше 55 000 руб.
Ученая степень или научное звание	-	23,3	55,7	7,1	7,4	6,5
Высшее	2,3	34,5	43,3	7,7	6,8	5,4
Незаконченное высшее	11,5	47,3	24,7	8,5	5,7	2,3
Средне специальное	13,1	29,7	43,9	6,7	4,7	1,9
Среднее общее	15,2	24,5	44,8	7,9	6,3	1,3
Начальное	15,7	22,9	46,7	7,5	6,1	1,1

Источник: Федеральная служба государственной статистики по Курской области [Электронный ресурс].

URL: https://kurskstat.gks.ru/standards_of_life, <https://kurskstat.gks.ru/sphere>

(дата обращения: 02.12.2020).

Нужно отметить, что в Украине присутствует факт несвоевременной выплаты заработной платы. Так, в 2018–2019 гг. задолженность в Сумской области составила примерно 47,5%. Около 70% из данной задолженности – это промышленные предприятия, где должны быть сконцентрированы люди с более высоким человеческим капиталом [12, с. 107].

На наш взгляд, массив человеческого капитала в Курской области базируется на отсутствии такой катастрофической задолженности по заработной плате. В 2018–2019 гг. задолженность в области составляла не более 7–11% в зависимости от отраслей [5, с. 177].

Следствием непродуманной социально-экономической политики Украины стал падающий уровень вложений человеческого капитала, особенно в трансграничных с Россией регионах. По объёму «бегства интеллекта» (табл. 12) Украина занимает 52-е место среди 60 государств [12]. На сегодняшний день можно говорить о формировании в Украине «интеллектуальной пустыни» и «интеллектуального болота» [3, с. 179].

Таблица 12 / Table 12

Оценка экспертов миграции из Украины / Assessment of migration experts from Ukraine

Эксперт	Миграция в год, чел.
Э. Либанов	около 2 млн
Б. Довжук	2–7 млн
М. Стасюк и В. Крючков	1–7 млн
С. Хабы и А. Горелого	от 3–4 до 6,5 млн
Н. Карпачева	5–7 млн

Источник: составлено автором на основе [6].

Невозможность экономически активного населения Украины качественно реализовать человеческий капитал в своей стране вытекает из политики развития государства в период с 2000 г. до сегодняшнего дня. Рынок труда Украины становится менее привлекательным для населения, нежели рынки соседних государств. Увеличивающимся миграционным потоком будут пользоваться трансграничные регионы в силу объективных и субъективных причин.

Однако мотивы миграции в страны Евросоюза, например, Польшу, отличаются от миграционных тенденций в Россию (рис. 1).

Рис. 1 / Fig. 1. Характеристика мотивов миграционного потока из трансграничных районов Украины в Польшу 2016–2019 гг. / Motives characterization of the migration flow from Ukraine trans-boundary regions to Poland. 2016–2019.

Источник: составлено автором.

Мотивами миграционных потоков, с одной стороны, являются такие традиционные для большинства постсоветских стран, как социальные и экономические, а с другой стороны, они дополняются увеличивающейся волной новых специфических политических, военных, экологических и других причин. Ускорение развития экономики России определяет становление нашей страны как высокотехнологичного государства [4, с. 119].

Краткая характеристика миграционных мотивов (рис. 1, 2) демонстрирует различные основания для иммиграции в Польшу и Россию, связанные с внутренними конфликтами и социально-экономическими разногласиями [13, с. 118].

Закключение

Подводя итоги исследования, нельзя оставить без внимания тот факт, что граждане России и Украины едины культурно-историческими корнями, близки менталитетом и, как следствие, судьбы государств тесно переплетены и взаимозависимы.

Рис. 2 / Fig. 2. Характеристика мотивов миграционного потока из трансграничных районов Украины в Россию в 2016–2019 гг. / Motives characterization of the migration flow from Ukraine trans-border regions to Russia in 2016–2019.

Источник: составлено автором.

Научная мысль двух стран развивается по схожему сценарию, однако социально-политические события не позволяют им двигаться параллельно с одинаковыми темпами. То же самое можно утверждать и о формировании человеческого капитала.

Сравнительная характеристика номинального и реального уровней ВВП и показателей инвестирования в человеческий капитал в Украине и в России за 2016–2019 гг. с акцентом на динамику расходов на развитие здравоохранения и образования позволяет констатировать, что стратегия инвестирования в человеческий капитал, выработанная в данном вопросе Россией, более стабильна, осознана и продуктивна, чем у Украины. Анализ оценки человеком сформированного в нём капитала, основанный на критериях потребностей в признании, компетентности и самореализации, также указывает на неудовлетворённость граждан тем, насколько культивируется их человеческий капитал. И как следствие непродуманной социально-экономической политики Украины мы наблюдаем рост миграции образованного трудоспособного населения в приграничные территории соседних стран с целью улучшения качества жизни.

Различия в показателях и параметрах, отмечаемые в настоящем исследовании, обоснованы и логичны в силу воздействия внешних и трансформации внутренних факторов. Неудивительно, что сложности, возникающие при реализации накопленного потенциала, подталкивают граждан к миграции в соседние приграничные регионы, на территориях которых претворить в жизнь человеческий капитал возможно в большей степени.

Статья поступила в редакцию 08.12.2020.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гинда О. Н. Развитие человеческого потенциала и проблемы роста экономики Украины // Научный диалог. 2015. № 2 (38). С. 143–155.
2. Грицко М. А. Особенности формирования человеческого капитала в крупных центрах концентрации населения Дальнего Востока России // Власть и управление на востоке России. 2018. № 4 (85). С. 32–40.
3. Джаман М. А., Веремей С. А. Человеческий капитал и его влияние на формирование среднего класса в Украине // Экономическое возрождение России. 2011. № 4 (30). С. 175–179.

4. Ермоленко О. Д. Цифровая трансформация сельского хозяйства России и проблема формирования человеческого капитала // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2020. № 2 (70). С. 116–125.
5. Захарова Ю. Н. Формирование модели повышения качества человеческого капитала организации в условиях санкций в современной России // Вопросы инновационной экономики. 2019. Т. 9. № 1. С. 175–180.
6. Кошулько О. П. Исследование уровня минимальной заработной платы на Украине и ее влияние на развитие человеческого капитала // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 7 (262). С. 58–63.
7. Майорова Т. В. Финансовое обеспечение образования как основа в развитии человеческого капитала в Украине // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2012. № 4 (14). С. 26–32.
8. Мустафин А. Н. Формирование механизма оценки качества человеческого капитала на микроуровне в инновационной экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2016. № 43. С. 286–292.
9. Положихина М. А. Система образования в России с точки зрения формирования человеческого капитала // Экономические и социальные проблемы России. 2018. № 2. С. 8–36.
10. Шарафутдинов Р. И., Герасимов В. О., Дмитриева И. С. Формирование инклюзивного роста и развития арктических регионов России через систему показателей человеческого капитала // Научные труды Северо-западного института управления РАНХиГС. 2019. Т. 10. № 4 (41). С. 100–108.
11. Антонюк В. П. Социально-экономические аспекты формирования человеческого капитала в Украине // Демографія та соціальна економіка. 2006. № 1 (5). С. 139–147.
12. Жуков С. А., Зеліч В. В., Сойма С. Ю. Людський капітал в рекомісній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестиції та перспективи розвитку в Україні // Вестник экономической науки Украины. 2019. № 2 (37). С. 105–109.
13. Мельничук Д. П. Миграционные намерения студенческой молодежи и их влияние на мотивационную составляющую человеческого капитала Украины // Демографія та соціальна економіка. 2009. № 1 (11). С. 116–124.

REFERENCES

1. Ginda O. N. [Development of human potential and problems of economic growth in Ukraine]. In: *Nauchnyi dialog* [Scientific dialogue], 2015, no. 2 (38), pp. 143–155.
2. Gritsko M. A. [Features of human capital formation in large centers of population concentration in the Russian Far East]. In: *Vlast i upravlenie na vostokey Rossii* [Power and governance in eastern Russia], 2018, no. 4 (85), pp. 32–40.
3. Dzhaman M. A., Veremey S. A. [Human capital and its influence on the formation of the middle class in Ukraine]. In: *Ekonomicheskoe vrozozhdenie Rossii* [Economic revival of Russia], 2011, no. 4 (30), pp. 175–179.
4. Ermolenko O. D. [Digital transformation of agriculture in Russia and the problem of human capital formation]. In: *Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta (RINH)* [Bulletin of Rostov State Economic University (RINH)], 2020, no. 2 (70), pp. 116–125.
5. Zakharova Yu. N. [Formation of a model for improving the quality of the organization]. In: *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki* [Innovation economy issues], 2019, vol. 9, no. 1, pp. 175–180.
6. Koshulko O. P. [Study of the level of the minimum wage in Ukraine and its impact on the development of human capital]. In: *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* [Economic analysis: theory and practice], 2012, no. 7 (262), pp. 58–63.
7. Maiorova T. V. [Financial support of education as a basis for the development of human capital

- in Ukraine]. In: *Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii* [Theory and practice of service: economics, social sphere, technology], 2012, no. 4 (14), pp. 26–32.
8. Mustafin A. N. [Formation of a mechanism for assessing the quality of human capital at the micro level in an innovative economy]. In: *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [News of St. Petersburg State Agrarian University], 2016, no. 43, pp. 286–292.
 9. Polozhikhina M. A. [The education system in Russia in terms of human capital formation]. In: *Ekonomicheskie i sotsialnye problemy Rossii* [Economic and social problems of Russia], 2018, no. 2, pp. 8–36.
 10. Sharafutdinov R. I., Gerasimov V. O., Dmitrieva I. S. [Formation of inclusive growth and development of the Arctic regions of Russia through the system of human capital indicators]. In: *Nauchnye trudy Severo-zapadnogo instituta upravleniya RANKHIGS* [Scientific works of the north-western institute of management RANKHIGS], 2019, vol. 10, no. 4 (41), pp. 100–108.
 11. Antonyuk V. P. [Socio-economic aspects of the formation of human capital in Ukraine]. In: *Demografiya ta sotsialna ekonomika* [Demography and social economy], 2006, no. 1 (5), pp. 139–147.
 12. Zhukov S. A., Zelich V. V., Soima S. Yu. [Human capital in the modern economic system of everyday life: the mechanism of formation, investment and development prospects in Ukraine]. In: *Vestnik ekonomicheskoi nauki Ukrainy* [Bulletin of Economic Science of Ukraine], 2019, no. 2 (37), pp. 105–109.
 13. Melnichuk D. P. [Migration intentions of student youth and their impact on the motivational component of the human capital of Ukraine]. In: *Demografiya ta sotsialna ekonomika* [Demography and social economy], 2009, no. 1 (11), pp. 116–124.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Варфоломеев Александр Геннадьевич – кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры региональной экономики и менеджмента Юго-Западного государственного университета; e-mail: varfalex103@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Alexander G. Varfolomeev – Cand. Sci. (History), Assoc. Prof., Department of Regional Economics and Management, South-western State University; e-mail: varfalex103@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Варфоломеев А. Г. Современные базовые показатели человеческого капитала в Украине и России // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2021. № 1. С. 20–33.

DOI: 10.18384/2310-6646-2021-1-20-33

FOR CITATION

Varfolomeev A. M. Modern Basic Indicators of Human Capital in Ukraine and Russia. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2021, no. 1, pp. 20–33.

DOI: 10.18384/2310-6646-2021-1-20-33