

**О.В. Лаукарт-Горбачева**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КОНЦЕПТ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

*Одним из ведущих факторов развития, обеспечения эффективности инновационной экономики является человеческий капитал. Конкурентоспособность экономики страны напрямую зависит от возможностей развития, сохранения и накопления человеческого капитала. Экономика современных развитых стран характеризуется в первую очередь высоким качеством и уровнем человеческого капитала, а также большим объемом инвестиций в его развитие.*

*Основной целью данного исследования является изучение человеческого капитала как концепта, положенного в основу стратегических ориентиров социально-экономического развития Республики Татарстан. В качестве базового информационного источника выбран закон Республики Татарстан «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года». Для решения исследовательских задач использован контент-анализ как качественно-количественный метод изучения содержания текстовых массивов. В ходе исследования применены два вида контент-анализа: неколичественный и количественный. На основе неколичественного контент-анализа построена нечастотная модель содержания текста Стратегии социально-экономического развития республики в разрезе концепта «человеческий капитал». На основе количественного контент-анализа зафиксированы, количественно описаны и содержательно интерпретированы наиболее значимые для целей исследования категории: человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовые ресурсы, трудовой потенциал.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал; человеческий потенциал; стратегия социально-экономического развития; контент-анализ; модель социально-экономического развития Татарстана; вызовы и тренды раз-

вития человеческого капитала; флагманские проекты накопления человеческого капитала

**Для цитирования:** *Лаукарт-Горбачева О.В.* Человеческий капитал как концепт Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан // Регион: экономика и социология. – 2022. – № 1 (113). – С. 130–152. DOI: 10.15372/REG20220105.

## ВВЕДЕНИЕ

Особенности современного экономического уклада – так называемой экономики знаний, инновационной экономики обуславливают трансформацию факторов, влияющих на ее эффективность и развитие. С одной стороны, современная экономика имеет потенциал в отношении накопления положительного человеческого капитала, способна эффективно использовать ресурсы для приумножения созидательной его составляющей и препятствовать накоплению его отрицательной составляющей. С другой стороны, человеческий капитал является главным фактором развития нового экономического уклада. Человеческий капитал – это фундаментальная основа современной экономики, уровень его качества и объем определяют текущий уровень и возможные пределы развития экономики.

Один из основоположников теории человеческого капитала Г. Беккер трактовал человеческий капитал как имеющийся у каждого человека определенный запас навыков, знаний, умений и способностей [9]. Влиятельный теоретик человеческого капитала Т. Шульц рассматривал его как составную часть общественного капитала и выделил специфические характеристики человеческого капитала по отношению к физическому капиталу [10]. В интерпретации Дж. Кендрика, человеческий капитал представляет собой совокупность общих и специфических знаний человека, его способностей к производительному труду [5, с. 18]. Для современных последователей теории человеческого капитала данный концепт имеет, по сути, аналогичное значение. Например, С. Фишер, Р. Дорнбуш и Р. Шмалензи определяют человеческий капитал как некоторую меру воплощенных в человеке способностей приносить доход [8, с. 23].

Отечественные экономисты А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Конов и С.А. Курганский под человеческим капиталом понимают «совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей... включенных в систему рыночной экономики в качестве ведущего творческого фактора общественного воспроизводства» [2, с. 4]. Данная трактовка человеческого капитала также вписывается в парадигмальные установки классической экономической теории человеческого капитала.

В работах современных отечественных социологов человеческий капитал чаще всего рассматривается как составляющая человеческого потенциала, выраженная в умениях, знаниях, компетенциях, реализующихся в социальных практиках и конвертируемых в общественные продукты и личное благосостояние (прежде всего доход, здоровье и духовное богатство) [1; 4; 7].

Эффективность и конкурентоспособность современной инновационной экономики зависят от таких составляющих, как

- развитая инновационная система, включающая нормативно-правовую базу и инновационные организационные структуры;
- конкурентоспособная промышленность, которая может реализовывать инновационные проекты;
- передовая система образования;
- эффективный институт фундаментальных и прикладных исследований;
- качественный человеческий капитал, включающий высокопрофессиональных специалистов и высокое качество жизни;
- благоприятная среда для развития и сохранения человеческого капитала.

Более половины перечисленных выше составляющих относятся к человеческому капиталу, поэтому экономика современных развитых стран характеризуется в первую очередь высокими качеством и уровнем человеческого капитала, а также большим объемом инвестиций в его развитие. Закономерно, что один из активно развивающихся субъектов Российской Федерации – Татарстан в качестве флаг-

мана, стержня своего социально-экономического развития определил человеческий капитал, что нашло отражение в Стратегии социально-экономического развития республики. В 2015 г. Государственным Советом РТ был принят Закон Республики Татарстан «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» (№ 40-ЗРТ от 17 июня 2015 г.). Законодательной основой для разработки стратегии послужили Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (№ 172-ФЗ от 28 июня 2014 г.) и Закон Республики Татарстан «О стратегическом планировании в Республике Татарстан» (№ 12-ЗРТ от 16 марта 2015 г.).

## **МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Основной целью настоящего исследования является изучение человеческого капитала как концепта, положенного в основу стратегических ориентиров социально-экономического развития Республики Татарстан. Выбор среди нормативно-законодательных документов Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 г. в качестве базового информационного источника обусловлен рядом факторов. Во-первых, этот документ является безусловной платформой для формирования и разработки нормативно-правовой базы, социальных программ и проектов регионального развития. Во-вторых, в нем представлен официальный дискурс, отражено видение властными структурами проблемы человеческого капитала, ее актуальности в современных экономических условиях и предполагаемых подходов к ее решению. В-третьих, тиражируемые в документе ценности, нормы, установки и приоритеты определяют векторы управленческих решений, принимаемых на разных уровнях региональной власти.

Для решения исследовательских задач был использован контент-анализ как качественно-количественный метод изучения содержания текстовых массивов. В ходе исследования были применены два вида контент-анализа: неколичественный и количественный. Использование этих, на наш взгляд, взаимодополняющих видов кон-

тент-анализа позволило «вписать» содержание изучаемого нормативного документа в социальный контекст, осмыслить его, с одной стороны, как проявление реакции региональных властных структур на актуальные социальные вызовы и, с другой стороны, как властный инструмент управления социальными процессами. Также применение контент-анализа в его системном виде помогает выявить возможные латентные смыслы и скрытые установки разработчиков Стратегии.

На основе неколичественного контент-анализа была построена нечастотная модель содержания текста Стратегии социально-экономического развития республики, выявлены символическое содержание и смысловое описание изучаемого концепта, его понимание и интерпретация. На основе количественного контент-анализа были зафиксированы, количественно описаны и впоследствии содержательно проинтерпретированы наиболее значимые для целей исследования категории. В качестве основных единиц анализа текста Стратегии определены словосочетания «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Для регистрации частоты появления в тексте признака выбранных категорий анализа установлена следующая количественная мера единиц анализа, или единица счета: число встречающихся в тексте анализируемых словосочетаний.

## **ЗНАЧИМОСТЬ КОНЦЕПТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАТЕГИИ**

Значимая роль человеческого капитала как важного фактора развития отражена уже в самом начале текста Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан. В разделе «Общие положения» (с. 1, второй абзац) при формулировании главной стратегической цели концепт «человеческий капитал» употребляется в качестве осевой категории. Татарстан как устойчивый конкурентоспособный регион нацелен повышать качество взаимоувязанного развития человеческого капитала, социально-экономических институтов, инфраструктуры, внутреннего регионального и внешнего пространств. Стержнем стратегии обозначен человек как носитель чело-

веческого капитала. Декларируется, что экономическая политика призвана прежде всего создавать условия, в которых человек может реализовываться, и определяются три приоритета развития: 1) формировать и накапливать человеческий капитал региона; 2) создавать комфортные условия для развития высококачественного человеческого капитала; 3) создавать общественные институты, способствующие успешному функционированию и востребованности экономикой человеческого капитала региона.

В Стратегии человеческий капитал определен как «накопленный уровень знаний, уровень образования и опыт работы (навыки, квалификация, профессиональный опыт), воплощенные в индивидах и использующиеся в течение определенного периода в целях производства товаров и услуг»<sup>1</sup>. Отметим, что концепт «человеческий капитал» интерпретируется в Стратегии в традициях классической экономической теории человеческого капитала.

На основе количественного контент-анализа нами было выявлено, что концепт «человеческий капитал» встречается в тексте Стратегии 109 раз, что подтверждает сделанное в рамках анализируемого документа заявление о стержневом приоритете данного концепта. Контекстный анализ показал, что понятие «человеческий капитал» в значительной доле случаев (68%) используется в качестве ремы, или главного смыслового центра сообщения, реализуемого в предложении. Это свидетельствует о базовой значимости изучаемого концепта в заложенных стратегических ориентирах социально-экономического развития Татарстана.

Значимость человеческого капитала в стратегическом развитии Татарстана отражается также и в том, что концепт «человеческий капитал» заложен в основу разработанной на базе специального методического подхода интегрирующей модели «Татарстан 7+6+3». Эта модель задает логику целеполагания, стратегического анализа, предполагает построение управленческой системы, которая ориентирована на наращивание конкурентоспособности как региона в целом,

---

<sup>1</sup> Закон РТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» (№ 40-ЗРТ от 17 июня 2015 г.). – URL: <http://docs.cntd.ru/document/428570021> .

так и его предприятий. В модели отражена базовая идея – борьба Татарстана за лидирующие позиции в мировом и межрегиональном экономическом пространстве посредством создания условий для привлечения и удержания различных видов капитала, в частности и человеческого капитала. Человеческий капитал в данной модели выступает в качестве одного из семи направлений межрегиональной конкуренции, что свидетельствует о важности концепта для субъектов официального дискурса.

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АКТУАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ И ТРЕНДОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Стратегия социально-экономического развития Татарстана разрабатывалась на основе материалов, полученных в ходе специальных исследований, интервью с российскими и зарубежными экспертами и специалистами, проектных семинаров, совещаний и сессий, обследований предприятий региона и анализа собранных данных. На основе проведенного анализа были выделены стратегические вызовы на уровне глобальных тенденций мирового развития, представлены макроэкономический прогноз и оценка конкурентных позиций Татарстана, а также определены ключевые системные проблемы республики.

В ряду перечисленных в Стратегии вызовов отражены следующие системные проблемы, касающиеся человеческого капитала региона: 1) невысокая производительность труда; 2) достаточно сильная дифференциация доходов населения; 3) осязаемый дефицит квалифицированных кадров, особенно инженеров и рабочих; 4) дефицит квалифицированных трудовых ресурсов, необходимых для развития инновационной экономики; 5) ограниченные возможности карьерной мобильности по меритократическим принципам (деловые качества, уровень профессионализма и компетентности); 6) утечка высококвалифицированных кадров; 7) высокий процент несоответствия квалификации работников осуществляемой ими профессиональной деятельности; 8) недостаточно высокий уровень менеджмента; 9) риски, связанные с монопрофильностью промышленных центров.

Значимость концепта «человеческий капитал» в стратегическом документе развития республики прослеживается в глубоком анализе текущего состояния и ключевых вызовов данного аспекта стратегического развития и представленной соответствующей подробной информации. На основе проведенного нами неколичественного контент-анализа были выделены наиболее актуальные проблемные зоны человеческого капитала в Татарстане, а также был выполнен сравнительный анализ проблем воспроизводства, накопления и сохранения человеческого капитала в Татарстане и сходной по уровню социально-экономического развития соседней республике – Башкортостане. Наиболее актуальные вызовы и тренды в Башкортостане были выделены на основе проведенного исследования с использованием российской версии форсайт-методики (Rapid Foresight 4.0.) [6, с. 3840–3842]. Данные сравнительного анализа разделены на семь основных блоков (демография; здравоохранение; образование; социализация; цифровизация; культура; труд, занятость и доходы) и представлены в табл. 1.

Сравнительный анализ актуальных вызовов и трендов развития человеческого капитала, представленных в Стратегии социально-экономического развития Татарстана и выявленных при исследовании Башкортостана с использованием форсайт-методики, показал следующее.

1. Концепт человеческого капитала имеет высокую степень значимости в контексте состояния и перспектив социально-экономического развития регионов. В частности, в Стратегии на основе стратегического анализа на 37 страницах представлены выводы о текущем состоянии, возможностях и основных вызовах в разрезе человеческого капитала, сформулированы задачи и целевое видение его дальнейшего развития посредством реализации ряда комплексных проектов и программ.

2. Наиболее актуальными для обеих республик являются тренды развития человеческого капитала, связанные с блоком «Труд, занятость и доходы».

3. Для Республики Татарстан глубоко проработанным и важным также является тренд, связанный с блоком «Образование», в котором



Таблица 1

**Сравнение актуальных вызовов и трендов развития человеческого капитала в Татарстане и Башкортостане**

	Татарстан	Башкортостан
Демо-графия	Изменение возрастной структуры населения, связанное с увеличением доли населения пожилого возраста, сокращением численности женщин активного репродуктивного возраста, значительным уменьшением численности молодежи; старение населения; миграционный отток экономически активного населения, особенно молодежи	Снижение рождаемости; снижение числа заключаемых браков; рост числа внебрачных рождений; старение населения; рост смертности среди лиц трудоспособного возраста; миграционный отток, в том числе экономически активного населения
Здрaво-охранение	Более высокие показатели заболеваемости и смертности от управляемых причин по сравнению со странами со сходным экономическим потенциалом; более низкие по сравнению с РФ показатели обеспеченности населения коечным фондом и врачебным персоналом, ожидаемой продолжительности жизни; дефицит квалифицированных кадров	Увеличение заболеваемости детей и подростков; увеличение числа людей с ограниченными возможностями здоровья; алкоголизация населения; рост смертности от онкологических заболеваний; увеличение количества несчастных случаев на природе и ДТП; снижение доступности персонифицированных медицинских услуг; дефицит врачей узких специальностей
Образование	<i>Дошкольное образование:</i> дефицит мест в дошкольных организациях; слабая межведомственная кооперация между образовательными, социальными и медицинскими учреждениями, работающими с детьми дошкольного возраста; неразвитость образовательной системы для детей раннего возраста (до 3 лет); угроза потери национальной культуры в связи с глобализацией образования  <i>Школьное образование:</i> недостаточный уровень развития информатизации образования; невысокие результаты оценки важных для современного общества	Сокращение количества образовательных учреждений среднего общего и высшего образования; снижение успеваемости учащихся школ; уменьшение числа обучающихся в старших классах; дефицит педагогических кадров; устаревание педагогических технологий; сокращение бюджетных мест в вузах

Продолжение табл. 1

	Татарстан	Башкортостан
	<p>навыков (способность применения академических знаний на практике, критическое мышление, информационная грамотность); значительная доля школьников, занимающихся во вторую смену; недостаточный уровень обеспеченности педагогическими кадрами; нехватка помещений для проведения занятий; устаревание образовательных технологий и практик обучения; доминирование традиционных педагогических подходов; недостаточный уровень интеграции дополнительного образования в учебный процесс; недостаточный уровень развития модели инклюзивного образования</p> <p><i>Среднее профессиональное образование:</i> низкая престижность среднего профессионального образования; устаревшая материально-техническая и программно-методическая база</p> <p><i>Высшее образование:</i> признаки неэффективности у значительной доли вузов; низкий уровень зарплат преподавателей; дисбаланс между экономическими потребностями региона и структурой направлений подготовки; низкое качество большинства платных, особенно заочных, программ обучения; снижение охвата населения высшим образованием; несоответствие стратегий развития республики и вузов; оставание системы высшего образования от потребностей инновационной экономики</p>	
Социализация	Усиление поляризации доходов населения; рост рисков бедности среди населения детского возраста	Усиление влияния социальных сетей на личность; рост протестных настроений и социальной напряженности; рост количества

Продолжение табл. 1

	Татарстан	Башкортостан
		социально неблагополучных семей; уменьшение внимания родителей к детям; усиление социальной уязвимости женщин из-за внебрачных рождений; рост уровня безответственности граждан; утрата местной идентичности; алкоголизация трудоспособного населения и увеличение числа курящих и употребляющих алкоголь подростков; рост преступности среди несовершеннолетних; усиление поляризации населения; ухудшение имиджа сельского жителя; угроза исчезновения сельской интеллигенции
Цифровизация	Недостаточный уровень развития информатизации образования; невысокие результаты оценки информационной грамотности школьников	Снижение возможностей внедрения новых информационных технологий, необходимых в условиях намечившегося перехода к искусственному интеллекту; рост цифрового неравенства между молодым поколением и пожилыми, а также между городским и сельским населением
Культура	Низкий уровень заработной платы работников сферы культуры; отток молодых квалифицированных специалистов; неудовлетворительное состояние ряда учреждений культуры; недостаточный уровень обеспеченности населения театрами, парками, музеями, филармоническими коллективами и концертными организациями; недостаточное финансирование библиотек и культурно-досуговых учреждений	Сокращение количества мест организованного отдыха и досуга; снижение уровня нравственности молодежи; утрата этноязыковых компетенций, культурных ценностей и обычаев; снижение уровня экологической культуры; рост равнодушия к окружающей среде; исламизация части населения, включая нетрадиционные направления
Труд, занятость и доходы	Сокращение доли трудоспособного населения; сверхсмертность мужчин трудоспособного возраста; значительное уменьшение численности молодых спе-	Снижение доходов населения и платежеспособного спроса; рост безработицы, особенно в социальной и культурной сферах на

Окончание табл. 1

	Татарстан	Башкортостан
	специалистов, негативно отражающееся на перспективах развития инновационной экономики; быстрый рост нагрузки на трудоспособное население; недостаточно высокий уровень развития человеческого капитала (в республике отмечается формальная «переобразованность» при неудовлетворительном уровне качества образования); невысокий уровень заработной платы, неудовлетворительные условия труда и проживания у специалистов с высшим образованием; дефицит технических специалистов и квалифицированных рабочих промышленной сферы, специалистов сферы высоких технологий; недостаточный уровень территориальной мобильности населения; высокая доля «серого» рынка труда, значительный масштаб неформальных доходов; высокий уровень нелегальной трудовой миграции; незаинтересованность работодателей в инвестициях в человеческий капитал своих предприятий и организаций; увеличение социальных выплат в структуре доходов населения	селе; ухудшение условий жизни; увеличение объема скрываемых от налогообложения доходов; рост напряженности на местном рынке труда; дефицит специалистов высокой квалификации; рост числа занятых пенсионеров и старение кадров; снижение имиджа рабочих профессий; падение ценности ручного труда и исчезновение редких сельских ремесел; рост числа неформально занятых в отдельных сферах экономики

выделены проблемы и вызовы в области развития человеческого капитала на всех уровнях образовательной системы (дошкольное, школьное, среднее профессиональное и высшее образование).

4. В представленных трендах обоих регионов прослеживается влияние макрофакторов, обуславливающих текущее состояние и возможности развития человеческого капитала (изменение возрастной структуры населения; старение населения; сокращение доли трудоспособного населения; миграционный отток экономически активного населения; усиление поляризации доходов населения; дефицит квалифицированных кадров в промышленной сфере, образовании, здравоохранении, сфере культуры; угроза потери национальной культуры и идентичности).

5. В выделенных в Стратегии социально-экономического развития Татарстана ключевых вызовах и трендах развития человеческого капитала акцентируются больше институциональные его аспекты, тогда как в обозначенных экспертами трендах и проблемах развития человеческого капитала Башкортостана более актуализированы его социальные аспекты.

### **СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИИ НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Человеческий капитал является срежневым концептом одного из трех приоритетных направлений социально-экономической политики Республики Татарстан, которое сформулировано как стратегия накопления человеческого капитала. Данная стратегия включает в себя два ключевых социальных направления, которые непосредственно влияют на формирование человеческого капитала: 1) образование на всех уровнях (дошкольное, школьное, среднее профессиональное, высшее); 2) демографическую и миграционную политику. Также стратегия накопления человеческого капитала включает ряд дополнительных направлений, которые способствуют удержанию качественного человеческого капитала в регионе. Это поддержка занятости, рынок труда, социальная защита, здравоохранение, культура.

Таким образом, стратегия накопления человеческого капитала Татарстана состоит из двух блоков отраслевых стратегий: 1) стратегии формирования человеческого капитала (образование и демографическое развитие); 2) стратегии улучшения условий накопления и использования человеческого капитала (поддержка занятости и рынок труда, социальная защита, здравоохранение и культура).

Намеченные в рамках этих стратегий целевые установки планируется реализовать посредством флагманских проектов. В сфере накопления человеческого капитала разработано шесть флагманских проектов: «Татарстан – центр притяжения населения в Приволжье», «Обучающийся регион: новой экономике – новые профессии и навыки», «Партнерство для повышения конкурентоспособности высшей школы», «Креативные индустрии Татарстана», «Социальная

поддержка инноваторов», «Активное долголетие». Цели данных проектов представлены в табл. 2.

В современных социально-экономических условиях одним из приоритетных направлений формирования высококачественного человеческого капитала страны и регионов, на наш взгляд, является совершенствование системы дополнительного образования для разных возрастных категорий населения. Развитая система дополнительного образования, реализуя принцип непрерывности образования, позволяет повышать уровень человеческого потенциала, накапливать его в быстро меняющихся экономических условиях, когда происходит постоянное изменение потребностей экономики в необходимых знаниях, умениях, компетенциях.

На основе проведенного нами количественного контент-анализа было выявлено, что словосочетание «дополнительное образование» встречается в тексте Стратегии 10 раз. Содержательный анализ показал, что в рамках исследуемого документа дополнительное образование рассматривается преимущественно в контексте интеграции образовательных организаций школьного и дополнительного образования. Например, в системе целей и задач Стратегии обозначены необходимость обеспечения высокого уровня индивидуализации образования за счет развития современных форм обучения и интеграции общего и дополнительного образования, а также необходимость улучшения системы образования в сфере культуры и искусства за счет кооперации и интеграции образовательных организаций, реализующих программы общего и дополнительного образования. В разделе «Приоритетные направления и задачи социально-экономической политики» в блоке «Общее (школьное) образование» в качестве одного из ключевых вызовов указаны слабое использование возможностей неформального (дополнительного) образования и необходимость его интеграции в учебный процесс, а одним из направлений действий – «снятие нормативных барьеров в развитии негосударственного дополнительного образования детей»<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> См.: Закон РТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» (№ 40-ЗРТ от 17 июня 2015 г.).

Таблица 2

**Цели флагманских проектов развития человеческого капитала в Татарстане**

Название проекта	Цели и содержание проекта
«Татарстан – центр притяжения населения в Приволжье»	Увеличение в миграционном потоке доли высококвалифицированных специалистов, профессиональных кадров в востребованных регионах сферах; увеличение числа иностранных студентов, обучающихся в вузах республики, с последующим их трудоустройством в регионе; содействие натурализации мигрантов, которые обладают высоким потенциалом интеграции
«Обучающийся регион: новой экономике – новые профессии и навыки»	Приращение кадрового потенциала республики посредством развития системы непрерывного образования взрослых; развитие образовательной инфраструктуры, обеспечивающей кадровые потребности республики в высокотехнологичных отраслях; расширение доступа к различным формам образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья; реализация массовых образовательных программ для лиц предпенсионного и пенсионного возраста
«Партнерство для повышения конкурентоспособности высшей школы»	Сегментирование сектора высшего образования с целью развития кооперации вузов Татарстана и усиления их привлекательности на федеральном и международном уровнях; создание сетевой модели кооперации глобальных вузов в области образовательной и исследовательской деятельности; активизация сотрудничества «инфраструктурных» вузов для создания эффективной системы подготовки необходимых для региона кадров
«Креативные индустрии Татарстана»	Создание условий для активного развития творческих индустрий республики и для повышения их конкурентоспособности; организация фондов поддержки и бизнес-инкубаторов для творческих индустрий; формирование системы налоговых льгот для данного кластера; стимулирование меценатства
«Социальная поддержка инноваторов»	Сохранение в республике высококвалифицированных специалистов и привлечение в регион молодых специалистов высокой квалификации за счет создания системы, стимулирующей самореализацию, эффективную социализацию и укоренение компетентных специалистов на территории республики
«Активное долголетие»	Содействие активному долголетию посредством улучшения качества и повышения доступности социального обслуживания для людей пожилого возраста; содействие развитию негосударственного сектора социального обслуживания, повышению качества социальных услуг; содействие развитию среднего и малого бизнеса в данной сфере

Несмотря на то что один из флагманских проектов («Обучающийся регион: новой экономике – новые профессии и навыки») нацелен на развитие системы непрерывного образования взрослых посредством расширения спектра программ дополнительного образования, целевая группа данного проекта охватывает лишь некоторые категории населения (специалисты высокотехнологичных отраслей, лица с ограниченными возможностями здоровья, население предпенсионного и пенсионного возраста). На наш взгляд, эффективным направлением социально-экономической политики Татарстана могло бы стать развитие системы дополнительного образования для разных возрастных категорий населения, в частности и для молодых специалистов, в зависимости от актуальных потребностей экономики региона в кадрах, уровне профессионализма и компетенций.

Одним из важных понятий теории человеческого капитала является понятие человеческого потенциала. По нашему мнению, в Стратегии приведено емкое и достаточно удачное определение данного понятия: «Человеческий потенциал – интегральная форма многообразных явных и скрытых свойств населения страны, отражающая уровень и возможности развития ее граждан при определенных природно-экологических и социально-экономических условиях»<sup>3</sup>. В документе отмечается, что человеческий потенциал является основой формирования человеческого капитала, а от условий образовательной и производственной деятельности человека зависит накопление его положительных (созидательных) или отрицательных составляющих.

Неожиданной оказалась выявленная в результате контент-анализа малая доля упоминаний в тексте Стратегии понятия «человеческий потенциал» (шесть упоминаний, из них два – в Приложении 3 «Пояснения к некоторым терминам и названиям, используемым в Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан»). В тексте документа встретились близкие по значению, но более узкие понятия «трудовые ресурсы» (восемь упоминаний) и «трудовой потенциал» (одно упоминание). Категория «человеческий потенциал»

---

<sup>3</sup> См.: Закон РТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» (№ 40-ЗРТ от 17 июня 2015 г.).



встречается в разделе «Приоритеты и цели долгосрочного развития Республики Татарстан», освещающем приоритеты и ценности социально-экономического развития республики и их согласование с целями и ценностями социально-экономического развития Российской Федерации, а также основные этапы, сроки и варианты (инерционный, базовый, оптимистический) реализации Стратегии. Так, на третьем этапе реализации Стратегии (2022–2024 гг.) предполагается значительное улучшение качества человеческого потенциала как одного из факторов роста конкурентоспособности экономической и социальной сфер Татарстана. Понятие «человеческий потенциал» также используется при характеристике одного из основных параметров базового сценария развития: декларируется, что посредством глубокой модернизации социальной сферы, которая приведет к высокому благосостоянию, социальному благополучию, согласию и безопасности, произойдет развитие человеческого потенциала республики.

По нашему мнению, понятие «человеческий потенциал» раскрывает состояние, характерные особенности и возможности развития человеческого капитала, локализованного в конкретных временном и территориальном континуумах. В связи с этим использование данного понятия было ожидаемо в разделах Стратегии, анализирующих актуальное состояние человеческого капитала Республики Татарстан на момент разработки этого документа. Однако в разделах, где изложены основные выводы стратегического анализа, дана оценка конкурентных позиций и преимуществ Татарстана, представлен анализ потенциала развития республики, обозначены ключевые проблемы и вызовы, не приведены показатели, характеризующие состояние человеческого потенциала республики.

Признанным в международном сообществе и также в России является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), представляющий собой инструмент универсального сравнения разных стран по уровню развития человеческого потенциала. По показателям данного совокупного индекса Программа развития ООН составляет рейтинги стран, призванные продемонстрировать уровень благополучия их населения и существующие возможности реализации жизненных приоритетов и потребностей населения. ИРЧП является композит-

ным индексом и рассчитывается на основании демографического (индекс ожидаемой продолжительности жизни), социального (индекс образования) и экономического (индекс ВВП на душу населения) показателей.

В результате проведенного нами неколичественного контент-анализа были выявлены:

1) использование в качестве показателей достижения стратегических целей в блоке человеческого капитала набора следующих индикаторов: среднегодовая численность населения; ожидаемая продолжительность жизни; доля трудоустроившихся в первый год окончания обучения выпускников вузов и средних профессиональных учебных заведений; доля иностранных студентов в вузах Татарстана; доля населения, систематически занимающегося физкультурой и спортом; доля получателей государственной социальной помощи; объем туристского потока; обеспеченность общей площадью жилья в расчете на одного жителя; среднегодовая численность занятых в экономике; уровень безработицы; производительность труда;

2) отсутствие в тексте Стратегии данных ИРЧП, отражающих состояние человеческого потенциала на момент разработки документа;

3) отсутствие сравнительных данных ИРЧП Татарстана и других субъектов РФ;

4) отсутствие прогнозируемых для разных этапов и разных вариантов реализации Стратегии данных ИРЧП.

На наш взгляд, в анализируемом документе было бы целесообразным представить информацию об ИРЧП Татарстана, тем более что республика занимала и продолжает занимать одну из лидирующих позиций по этому показателю в рейтинге субъектов РФ. Так, по данным Доклада о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 г., Татарстан занимал четвертое место по ИРЧП (0,880), уступая Москве (0,937), Санкт-Петербургу (0,901) и Тюменской области (0,890) [3, с. 40]. Высокий уровень развития человеческого потенциала Татарстана позволяет выработать стратегические направления и является благоприятным фактором для дальнейшего его развития.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Изучение человеческого капитала как концепта, положенного в основу стратегических ориентиров социально-экономического развития Республики Татарстан, на основе количественного контент-анализа показало, что концепт «человеческий капитал» встречается в тексте Стратегии 109 раз, что подтверждает декларируемый в рамках анализируемого документа стержневой приоритет данного концепта. Также о базовой значимости рассматриваемого концепта свидетельствует тот факт, что понятие «человеческий капитал» в значительной доле случаев (68%) используется в качестве ремы, или главного смыслового центра сообщения, реализуемого в предложении.

Построенная нами на основе неколичественного контент-анализа нечастотная модель содержания текста Стратегии социально-экономического развития республики характеризует следующие смысловые и символические особенности изучаемого концепта:

1) концепт «человеческий капитал» является осевой категорией главной стратегической цели и положен в основу трех основных приоритетов социально-экономического развития Татарстана;

2) в Стратегии концепт «человеческий капитал» интерпретируется в традициях классической экономической теории человеческого капитала;

3) значимость человеческого капитала в стратегическом развитии Татарстана отражается также и в том, что данный концепт заложен в основу разработанной на базе специального методического подхода интегрирующей модели «Татарстан 7+6+3»;

4) в Стратегии на основе стратегического анализа на 37 страницах представлены выводы о текущем состоянии экономики и социальной сферы республики, возможностях и основных вызовах в разрезе человеческого капитала, сформулированы задачи и целевое видение его дальнейшего развития посредством реализации ряда комплексных проектов и программ, что подтверждает высокую степень значимости концепта человеческого капитала в контексте состояния и перспектив социально-экономического развития региона;

5) наиболее актуальными для республики являются тренды развития человеческого капитала, связанные с блоками «Труд, занятость и доходы» и «Образование»;

6) одной из приоритетных стратегий развития Татарстана является стратегия накопления человеческого капитала, которая состоит из двух блоков отраслевых стратегий: стратегии формирования человеческого капитала (образование и демографическое развитие) и стратегии улучшения условий накопления и использования человеческого капитала (поддержка занятости и рынок труда, социальная защита, здравоохранение и культура);

7) намеченные в рамках стратегий целевые установки в сфере накопления человеческого капитала планируется реализовать посредством шести флагманских проектов: «Татарстан – центр притяжения населения в Приволжье», «Обучающийся регион: новой экономике – новые профессии и навыки», «Партнерство для повышения конкурентоспособности высшей школы», «Креативные индустрии Татарстана», «Социальная поддержка инноваторов», «Активное долголетие».

### Список источников

1. *Валиахметов Р.М.* Социологические подходы к оценке и диагностике человеческого потенциала региона // Вопросы территориального развития. – 2018. – № 5 (45). – URL: [http://vtr.isert-ran.ru/article/27992/full?\\_lang=ru](http://vtr.isert-ran.ru/article/27992/full?_lang=ru) (дата обращения: 15.04.2021). DOI: 10.15838/tdi.2018.5.45.8.

2. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Конов В.А., Курганский С.А.* Производительные силы человека: структура и формы проявления. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1992. – 469 с.

3. *Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год* / Под ред. Л.М. Григорьева и С.Н. Бобылева. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2014. – 204 с.

4. *Иванов О.И.* Человеческий потенциал: вопросы теории и методологии исследования // Социологические исследования. – 2014. – № 6. – С. 89–95.

5. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его функционирование. – М.: Прогресс, 1976. – 447 с.

6. *Лавренюк Н.М.* Управление трендами развития человеческого капитала в муниципальных районах региона России // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: Сб. докл. VI Всерос. социол. конгр.

(Тюмень, 14–16 октября 2020 г.) / Отв. ред. В.А. Мансуров; ред. Е.Ю. Иванова. – М.: РОС; ФНИСЦ РАН, 2020. – С. 3836–3844.

7. Тихонова Н.Е. Человеческий потенциал российских модернистов и перспективы модернизации в России // *Terra Economicus*. – 2012. – Т. 10, № 1. – С. 135–146.

8. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М.: Дело ЛТД, 1993. – 864 с.

9. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. – N.Y.: Columbia University Press, 1975. – URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition> (дата обращения: 15 апреля 2021).

10. Schultz T.W. Investment in human capital // *The American Economic Review*. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – URL: <https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf> (дата обращения: 15 апреля 2021).

### Информация об авторе

Лаукарт-Горбачева Ольга Викторовна (Россия, Казань) – кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела этнологических исследований Института истории им. Ш. Марджани Академии наук Республики Татарстан (420111, Казань, ул. Батурина 7а). E-mail: [olga241202@yandex.ru](mailto:olga241202@yandex.ru).

DOI: 10.15372/REG20220105

*Region: Economics & Sociology, 2022, No. 1 (113), p. 130–152*

### O.V. Laukart-Gorbacheva

#### HUMAN CAPITAL AS A CONCEPT FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT STRATEGY OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN

*One of the leading factors in the development and efficiency of the innovation economy is human capital. The competitiveness of a country's economy directly depends on its ability to develop, preserve, and accumulate human capital. The economy of modern developed countries is primarily characterized by high quality and level of human capital and considerable investment in its development.*

*The primary purpose of our research is to study human capital as a concept underlying the strategic guidelines of social and economic development of the Republic of Tatarstan. The law of the Republic of Tatarstan, "On Approval of the Strategy for Socio-Economic Development of the Republic of Tatarstan until 2030," has been chosen as the fundamental information source. The research objectives are met by using content analysis as a qualitative-quantitative method of studying the content of text arrays. We apply two types of content analysis during the research: non-quantitative and quantitative. Based on non-quantitative content analysis, we construct a non-frequency model of the text content from the Republic's strategy for socio-economic development in view of the human capital concept. On the other hand, quantitative content analysis allows us to record, describe in quantitative terms, and meaningfully interpret the categories most relevant for the study purposes: human capital, human potential, labor resources, and labor potential.*

**Keywords:** human capital; human potential; socio-economic development strategy; content analysis; Tatarstan's socio-economic development model; human capital development challenges and trends; flagship human capital accumulation projects

**For citation:** *Laukart-Gorbacheva, O.V. (2022). Chelovecheskiy kapital kak kontsept strategii sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Respubliki Tatarstan [Human capital as a concept for the socio-economic development strategy of the Republic of Tatarstan]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 1 (113), 130–152. DOI: 10.15372/REG20220105.*

## References

1. *Valiakhmetov, R.M. (2018). Sotsiologicheskie podkhody k otsenke i diagnostike chelovecheskogo potentsiala regiona [Sociological approaches to assessing and diagnosing human potential in the region]. Voprosy territorialnogo razvitiya [Territorial Development Issues], 5 (45). Available at: [http://vtr.isert-ran.ru/article/27992/full?\\_lang=ru](http://vtr.isert-ran.ru/article/27992/full?_lang=ru) (date of access: 15.04.2021). DOI: 10.15838/tdi.2018.5.45.8.*
2. *Dobrynin, A.I., S.A. Dyatlov, V.A. Konov & S.A. Kurganskiy. (1992). Proizvoditelnye sily cheloveka: struktura i formy proyavleniya [Man's Productive Forces: Structure and Forms of Manifestation]. St. Petersburg, University of Economics and Finance Publ., 469.*
3. *Grigoryev, L.M. & S.N. Bobylev (Eds.). (2014). Doklad o chelovecheskom razvitiy v Rossiyskoy Federatsii za 2014 god [The Report on Human Development*

in the Russian Federation for 2014]. Moscow, Analytical Center for the Government of the Russian Federation Publ., 204.

4. *Ivanov, O.I.* (2014). Chelovecheskiy potentsial: voprosy teorii i metodologii issledovaniya [Human potential: issues of theory and research methodology]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 6, 89–95.

5. *Kendrick, J.* (1976). *Sovokupnyy kapital SSHA i ego funktsionirovanie* [The Aggregate Capital of the USA and Its Formation]. Moscow, Progress Publ., 447.

6. *Lavrenyuk, N.M.* (2020). Upravlenie trendami razvitiya chelovecheskogo kapitala v munitsipalnykh rayonakh regiona Rossii [Management of human capital development trends in municipal districts of Russian regions]. In: V.A. Mansurov & E.Yu. Ivanova (Eds.). *Sotsiologiya i obshchestvo: traditsii i innovatsii v sotsialnom razviti regionov: Sb. dokl. VI Vseros. sotsiol. kongr.* (Tyumen, 14–16 oktyabrya 2020 g.) [Sociology and Society: Traditions and Innovations in the Social Development of Regions: Collection of reports of the VI All-Russian Sociological Congress (Tyumen, October 14–16, 2020)]. Moscow, ROS, FCTAS RAS Publ., 3836–3844.

7. *Tikhonova, N.E.* (2012). Chelovecheskiy potentsial rossiyskikh modernistov i perspektivy modernizatsii v Rossii [Russian modernists' human potential and modernization perspectives of Russia]. *Terra Economicus*, Vol. 10, No. 1, 135–146.

8. *Fischer, S., R. Dornbusch & R. Schmalensee.* (1993). *Ekonomika* [Economics]. Moscow, Delo LTD Publ., 864.

9. *Becker, G.S.* (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York, Columbia University Press. Available at: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition> (date of access: 15.04.2021).

10. *Schultz, T.W.* (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1. Available at: <https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf> (date of access: 15.04.2021).

### Information about the author

*Laukart-Gorbacheva, Olga Viktorovna* (Kazan, Russia) – Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Senior Researcher at the Department of Ethnological Research, Sh. Marjani Institute of History, Tatarstan Academy of Sciences (7a, Baturin st., Kazan, 420111, Russia). E-mail: [olga241202@yandex.ru](mailto:olga241202@yandex.ru).

*Поступила в редколлегию 17.04.2021.*

*После доработки 07.10.2021.*

*Принята к публикации 12.10.2021.*

© Лаукарт-Горбачева О.В., 2022