

УДК 339.9

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И РОСТ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И СФЕРЫ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Гафарова К. Э.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: karina_gafarova@mail.ru

Статья посвящена комплексному исследованию теоретических и практических аспектов развития человеческого капитала и экономического роста Российской Федерации через призму взаимодействия бизнеса и сферы социальных услуг. Кроме того, выделены особенности формирования концепции развития человеческого капитала, выявлены позиции Российской Федерации в международных рейтингах по уровню жизни населения.

Ключевые слова: социальные услуги, социальная сфера, социализация экономики, национальная экономическая система, национальный бизнес, глобализация, человеческий капитал, качество жизни, Индекс человеческого развития, Индекс человеческого капитала.

ВВЕДЕНИЕ

Темпы и масштабы современного развития постиндустриального сектора требуют быстроты восприятия и осознания бизнесом определенных стандартов и правил построения отношений с наемными работниками, что часто становится определяющим фактором выбора вида и объемов ресурсов, которые готов выделить этот коммерческий сектор на финансирование сферы социальных услуг. При этом принципиальной характеристикой, разделяющей отдельные отрасли национальных хозяйств и национальные экономические системы по типу реакции на вызов глобальной конкуренции, в значительной степени является определенный путь дальнейшего развития страны и оценка роли сферы социальных услуг в современных процессах социализации экономики.

В работах многих отечественных исследователей социализация интерпретируется как процесс наполнения частнокапиталистической экономики качественно новыми элементами, которые способны обеспечивать согласование общественных и частных интересов на основе: «научно-технологического развития экономики» [3, с. 81], «социального партнерства, экономического, политического и социальной солидарности» [4, с. 4]. Ряд ученых рассматривают вопросы социализации экономики с точки зрения «переориентации экономики с экономических критериев развития на критерии человеческого развития» [5, с. 262], «социального, экономического, политического партнерства и социальной солидарности» [4, с. 4], «борьбы с проблемой преодоления бедности» [8, с. 4], «развития человеческого капитала» [10, с. 7]. Другие же придерживаются мнения, что основным направлением регулирования процессов социализации экономической системы может быть усиление тенденций социально направленного экономического развития путем координирования целей хозяйствующих субъектов, реализацию мер, направленных на создание благоприятных условий для развития человека и характеристик трудового капитала [2].

Выбор источника конкурентных преимуществ, не требующий масштабного инвестирования в человеческий капитал, зависит от совокупности накопленных ресурсных предпосылок и традиций принятия хозяйственных решений, которые могут предусматривать активное участие бизнеса в финансировании развития социальной сферы. Для примера, в работах М. Портера описывается такая конкурентная стратегия, которая предусматривает некую экономию на затратах, направленных на удовлетворение потребностей работников, четкую разработанную стандартизацию трудовых функций, качества продукции и в то же время минимизацию существующих цен за счет меньшей, чем у конкурентов, стоимости рабочей силы. А, например, Марксовое видение роста общественной производительности труда в условиях капиталистического производства предполагает постоянное увеличение как физических объемов товаров, производимых за единицу рабочего времени, так и масштабов стоимости продукции, приходящейся на единицу затрат на рабочую силу. В Отчетах по человеческому развитию часто говорится о том, что обычно в условиях рыночных отношений крайне плохо выполняются общественные задачи, а именно: обеспечение безопасности, стабильности, достойного уровня здравоохранения и образования. Так, фирмы, которые производят дешевые трудоемкие товары или эксплуатирующие природные ресурсы, при условии, что рынок характеризуется избытком рабочей силы и нет определенной потребности в квалифицированных кадрах, особо не уделяют внимания удовлетворения благ и их здоровью.

Но современные реалии просто требуют, чтобы развитие сферы социальных услуг становилось основой воспроизводства и сохранения такого конкурентного преимущества, которое будет основываться на высшей образованности, мотивированности, высших трудовых усилиях работников и всего персонала. В итоге развитие ресурсного обеспечения сферы социальных услуг как бы встраивается в существующий механизм поддержки конкурентоспособности национального бизнеса и, соответственно, влияет на обеспечение желаемого уровня его доходности. Так, развитие сферы социальных услуг автоматически становится специфической формой проявления согласования экономических интересов широких слоев населения (наемных работников) и собственников бизнеса.

Такие подходы адаптации национальной экономической системы к глобализации конкуренции привлекают внимание к процессам социализации экономики и к таким рыночным механизмам распределения, которые обеспечивают рациональное совместное участие работодателя и наемного работника в финансировании инвестиций в человеческий капитал, а также требуют дальнейшего исследования участия коммерческого сектора в формировании ресурсного обеспечения и определении целевых показателей функционирования сферы социальных услуг через призму наращивания человеческого капитала и его влияния на рост экономики в целом.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Характеризуя участие бизнеса в процессах ресурсного обеспечения и определение целевых показателей деятельности сферы социальных услуг, важно выделить два этапа, которые, по нашему мнению, принципиально отличаются мотивацией поведения предпринимателей. Кажется важным, что не только система мотивации наемных работников к соблюдению общественно необходимых стандартов эффективности труда радикально изменилась в течение XX в. Итак, в рамках первого типа адаптации бизнеса к глобализации конкуренции мы считаем целесообразным выделить два этапа. При этом для первого этапа развития адаптации бизнеса к глобализации конкуренции свойственна классическая (доминирующая во второй трети XX века) модель повышения конкурентоспособности предприятия благодаря наращиванию качества персонала. Она основывалась на ограничении объекта инвестирования в человеческий капитал. Работодатель выделял ресурсы для улучшения жизненных условий работников, ориентируясь на собственные требования к качеству человеческих ресурсов и ограничивая круг получателей дополнительных преимуществ (в виде роста оплаты труда или финансирования их участия в программах пенсионного, медицинского характера, на случай несчастного случая и т. п. страхования) только трудовым коллективом собственного предприятия. Эта черта инвестирования в сферу формирования образованности, здоровья и социальной защищенности работника отражена в классической теории человеческого капитала.

Исследования проблематики, связанной с человеческим капиталом, осуществляли известные зарубежные ученые: Беккер Г. С., Бурдые П., Тоффлер Э., Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К., Хэкман Дж. и другие. Благодаря научным исследованиям указанных ученых и наработкам их последователей целесообразность вложения средств в развитие человеческой личности сегодня нами воспринимается как аксиома. Поэтому современный контекст развития теории человеческого капитала сосредоточен на разных аспектах определения и повышения эффективности инвестирования в человека.

Научные поиски в области человеческого капитала продолжаются и в настоящее время. Среди российских ученых различные аспекты человеческого капитала исследуют Андрианова А. В. [1], Кобзистая Ю. Г. [6], Корицкий А. В. [7], Романовская Е. В. [9], Тугускина Г. Н. [11] и др.

В современной науке в рамках теорий эндогенного роста человеческий капитал рассматривается как одна из важных составляющих стабильного долгосрочного роста вместе с новыми технологиями через инновации (рисунок 1).

С учетом изложенного, общество должно акцентировать внимание на формировании человеческого капитала и эффективном его использовании. Увеличению человеческого капитала способствует не только качественное образование на всех уровнях, но и возможность осуществлять научно-исследовательскую работу непосредственно на предприятиях. При условии стабильной цены на современные технологии темпы экономического роста зависят

только от объема человеческого капитала, сосредоточенного в сфере получения новых знаний.

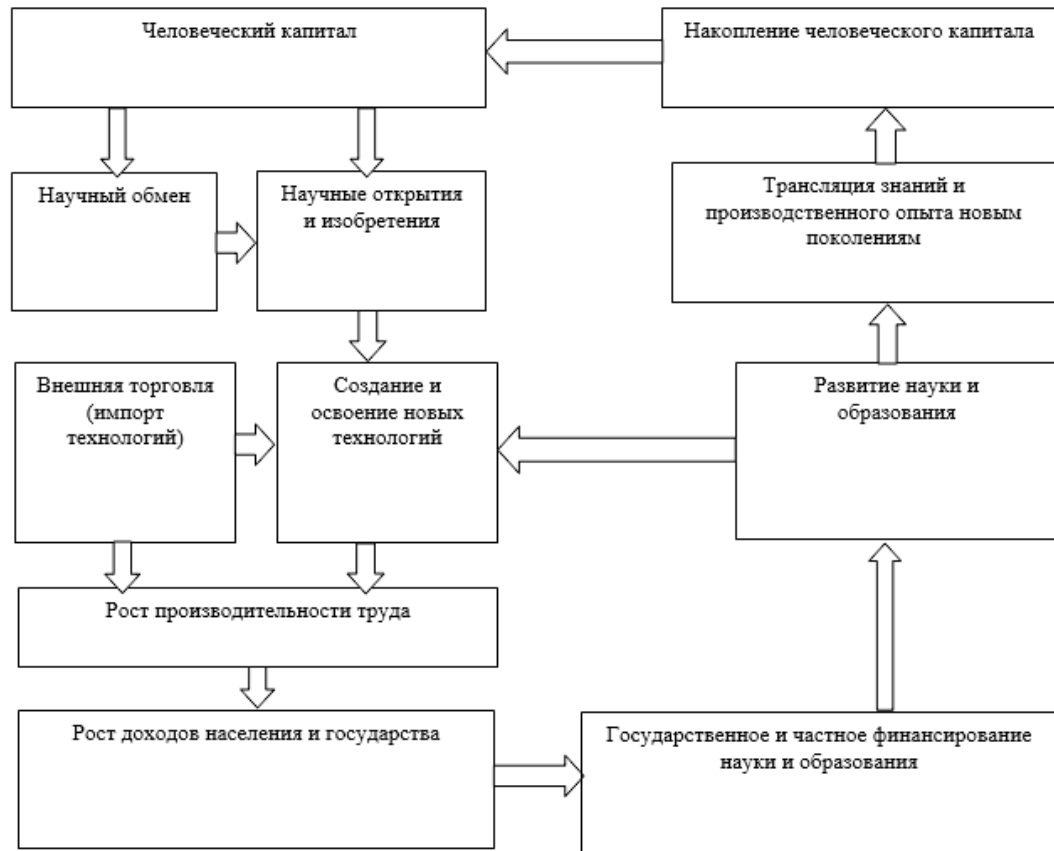


Рисунок 1. Прямая и обратная взаимосвязь накопления человеческого капитала и экономического развития

Так, в отношении расходов на профессиональную подготовку для объяснения распределения бремени финансирования таких расходов принято разделять общий и специфический человеческий капитал. Общим называют те знания и навыки, которые имеют ценность безотносительно места их применения (например, владение универсальными пакетами прикладных программ, такими как MS office), соответственно, обеспечивают дополнительную производительность труда и доходы владельцу знаний на любом рабочем месте.

Специфическим называют те составляющие человеческого капитала, которые имеют ценность и могут использоваться только там, где были получены, потому что теряют значение фактора роста производительности в любом другом месте приложения труда. Считается, что взаимодействие рациональных субъектов на рынке труда будет распределять бремя финансирования получения общих составляющих человеческого капитала на работника (как получателя преимущественной доли потока дополнительных доходов и выгод от профессиональной подготовки), а

финансирование профессиональной подготовки для получения специальных знаний – на работодателя,

Поскольку любой реальный процесс обучения (на рабочем месте или в учебных заведениях) предполагает получение как общих, так и специальных знаний, то и рыночные механизмы распределения обеспечивают совместное участие работодателя и наемного работника в финансировании инвестиций в человеческий капитал.

Принципиально важно следует отметить, что согласно теории человеческого капитала, существующая мотивация участия предпринимателя (собственника или работодателя) в инвестировании в социальную сферу основывается на стремлении получить превышение профессионально значимых свойств собственных работников над средним (общественным, нормальным, средним) уровнем. Это становится неким залогом конкурентного преимущества и дополнительных доходов, подчеркивая отличие индивидуальных качеств работников фирмы от распространенных в отрасли.

Однако с последней трети XX в. важные для работодателя характеристики ресурса труда все больше формируются не как функция индивидуальных (то есть локализованных в отношении определенного работника) инвестиций в человеческий капитал, а как результат функционирования определенной жизненной среды, которая одинакова для всех (независимо от участия в финансировании ее создания) и формируется общими усилиями бизнеса, правительства и населения. То есть важные для конкурентоспособности предприятия черты работников формируются все больше как функция обеспеченности общественными благами. Это значит, что потребление таких благ не является конкурентным (дополнительный потребитель не ограничивает возможности других воспользоваться этим благом), а ограничение доступа к таким благам – технически невозможным или очень сложным (расходным). Например, предприятие может существенно увеличивать затраты на оплату труда, надеясь, в частности, на улучшение физического здоровья собственного персонала, однако при отсутствии сформированного в обществе института доступа к качественным медицинским услугам и условиям здорового образа жизни такие расходы вряд ли дадут ожидаемую отдачу.

Предприятие может нести значительные затраты на дополнительное образование собственного персонала, однако при отсутствии развитых научных школ, традиций и институтов взаимодействия науки и бизнеса, высоких стандартов качества профессиональной подготовки эти затраты не могут быть эффективно освоены. Следовательно, значимые факторы результативности инвестирования в человеческий капитал, соответственно – эффективности бизнеса, находятся вне влияния инвестирования в индивидуальный человеческий капитал, их влияние оптимизируется лишь в той мере, в какой улучшается общий (одинаковый для всех и создаваемый общеобщественными усилиями) уровень обеспеченности продуктами сферы социальных услуг.

Предпринимателям приходится инвестировать не в работника, а в среду формирования его профессионально значимых качеств, что предполагает качественную трансформацию мотивов инвестирования: сопоставление индивидуальных выгод и затрат замещается пониманием необходимости участия в

формировании общих для общества предпосылок развития, соблюдения принципов социальной солидарности. Такая мотивация поведения предпринимателя не вписывается в видение современной неоклассической традиции, предполагающей несостоятельность рыночных стимулов обеспечивать аккумуляцию ресурсов для создания общественных благ.

Поэтому такое видение мотивации взаимодействия бизнеса и сферы социальных услуг ограничено и не в полной мере адекватно современным тенденциям социально-экономического развития. Это становится основанием для выделения второго этапа развития участия предпринимателей в ресурсном обеспечении сферы социальных услуг: этап инвестирования в среду формирования человеческого капитала, когда инвестирование по мотивам увеличения доходности дополняется инвестированием на основе социальной солидарности. В частности, распространение явления «социального предпринимательства» становится ярким подтверждением невозможности использования максимизации доходов как единой целевой функции деятельности бизнеса, необходимости включения принципов социальной солидарности и сознательного самоограничения эгоистических мотивов в модель хозяйственного поведения.

Второй тип адаптации к глобализации конкуренции – доминирование модели хозяйственного поведения, основанной на экономии стоимости рабочей силы, стремлении уменьшить влияние личностного фактора на параметры производственных процессов, уменьшить зависимость результативности бизнеса от удовлетворенности работников трудовой жизнью. В отличие от первой модели эта предполагает меньшую долю затрат на удовлетворение потребностей наемных работников в составе доходов предприятий. Следовательно, здесь предусмотрено значительно меньшее участие бизнеса в формировании текущего ресурсного обеспечения и определении направленности функционирования социального сектора страны.

В то же время такой тип адаптации предполагает рост нагрузки на систему социальных услуг со стороны тех лиц, которые не платежеспособны. Следовательно, сравнительно более низкие доходы подавляющего большинства работников обуславливают большую численность людей, заинтересованных в получении доступа к продуктам (услугам) социальной сферы, не имея собственных доходов для оплаты таких услуг. Однако модель хозяйственного поведения, доминирующая среди предпринимателей, не предусматривает их активности по ресурсному обеспечению социальной сферы, а значит, существенно ограничивает возможности расширения ее емкости. Соответственно, при такой адаптации экономики к глобальной конкуренции функционирование сферы социальных услуг характеризуется, во-первых, ростом роли государства в удовлетворении потребностей населения в социальных услугах, во-вторых, отрывом функционирования этой сферы от реальных потребностей общества, бюрократизацией процедур доступа к таким услугам, часто даже потерей реального общественного контроля за использованием ресурсов, выделяемых правительством на финансирование сферы социальных услуг.

Помимо вышеперечисленного сектор общегосударственного управления, будучи ведущим источником ресурсов развития социальной сферы, вынужден

увеличивать налоговое давление на действующие предприятия и личные доходы граждан. Это приводит к такой проблеме, которая отображается классическими моделями выбора равенства и эффективности. Расширение финансирования социальной сферы начинает противоречить заданным высоким темпам экономического роста, а решение социальных задач часто достигается ценой значительных экономических потерь. Отсюда происходит практическое изменение механизмов аккумуляции ресурсов, выделенных на развитие социальной сферы: вместо мер, заинтересованных в качественных услугах труда работодателей, ресурсы для развития этой сферы аккумулируют государственные учреждения.

Кроме того, вместо предупредительных мер (ресурсное обеспечение наращивания личностного потенциала как основы способности человека самостоятельно обеспечивать достойный уровень благосостояния себе и своей семье благодаря эффективной занятости) доминировать начинают компенсационные (разные формы материальной помощи, компенсаций, смягчение негативных последствий отлучения человека от ресурсов), необходимые для формирования и развития собственного потенциала и возможностей его реализации).

При этом на сферу социальных услуг действуют два фактора, имеющих разнонаправленный вектор. С одной стороны, государство, пользуясь правом принуждения и имея в качестве ресурсной базы всю национальную экономику, способно обеспечить более стабильные и независимые от циклических колебаний экономической активности поступления на развитие сферы социальных услуг. К тому же предоставление социальных услуг в общенациональных масштабах может позволить существенно снизить расходы на администрирование ресурсов (например, общенациональная система пенсионного или медицинского страхования имеет лучшие возможности снижать удельные расходы на администрирование взносов и выплат, чем частные субъекты хозяйствования).

Однако с другой стороны, опыт постсоветских стран и опыт функционирования государственных институтов социального обеспечения ряда государств свидетельствует о том, что если распоряжение этими ресурсами монополизировано государством, это приводит к снижению эффективности использования ресурсов, выделенных обществом для решения социальных вопросов.

Так, современные экономические исследования доказывают, что экономический рост не обязательно обеспечивает высокое качество жизни населения. Приоритетами развития в значительном количестве стратегических документов (в том числе в стратегиях международных организаций, национальных стратегиях и программах развития многих развитых стран) определено развитие человеческого потенциала, развитие инклюзивного общества и экономики, основанной на знаниях.

Понимание необходимости изменения фокуса планирования (с роста ВВП на повышение качества жизни, обеспечение благосостояния населения, социальную вовлеченность, охрану окружающей среды) определяет усиление роли процесса целеполагания и значимости мониторинговой составляющей в системе стратегического планирования развития. Изучение динамики показателей качества жизни, установленных в качестве целевых ориентиров в стратегических документах, позволяет осуществлять открытый общественный мониторинг состояния

выполнения обязательств политических партий и программных задач правительственных институтов, которые являются одним из главных признаков демократического общества.

Система индикаторов качества жизни в какой-либо стране предлагает ориентиры, по которым власть и граждане имеют возможность оценивать эффективность действий власти в дополнение к сугубо субъективному ощущению. Кроме того, использование набора показателей качества жизни предоставляет возможность анализировать отдельные компоненты качества жизни и проявления неравенства, которые могут нивелироваться при применении более общего набора экономических и социальных показателей, для своевременной корректировки государственной политики в отдельных сферах жизнедеятельности населения.

По данным Программы развития ООН (ПРООН), в мире разработано около 150 индикаторов оценивания благосостояния и эффективности страны в экономической, социальной сферах, причем разработчиками являются как государственные, так и частные учреждения. Кроме этого, существует огромное количество (больше ста) так называемых инициатив, касающихся вопросов использования показателей качества жизни в процессе принятия определенных решений как на национальном, так и на местном уровнях. Это глобальное движение характеризуется общими подходами, что обусловлено процессами глобализации, использованием Интернета, усилением глобального сотрудничества и активизацией деятельности международных организаций.

Однако Индекс человеческого развития (ИЧР, Human Development Index) ПРООН является единственным универсальным показателем качества жизни, который рассчитывается почти для всех стран мира в течение двадцати лет. Эта позиция разделяется практически всеми исследователями, которые специализируются на проблематике качества жизни.

Согласно последнему обзору Доклада о человеческом развитии «Выход из тупика» ПРООН, лидирующие позиции в рейтинге стран по ИЧР занимают Швейцария, Норвегия, Исландия, Гонконг, Дания, Швеция, Германия, Ирландия (таблица 1).

Из государств бывшего СССР в первую группу стран с высоким уровнем человеческого развития входят Литва, Латвия (37 места), Россия (56 место), Казахстан (67 место) и Беларусь (69 место). Другие страны СНГ включены в группу стран со средним уровнем развития.

Самый низкий уровень наблюдается в африканских странах.

Таблица 1

Рейтинг стран по Индексу человеческого развития в 2018–2022 гг.

Ранг в 2018 г.	Страна	Индекс				
		2022 г.	2021 г.	2020 г.	2019 г.	2018 г.
1	Швейцария	0,967	0,965	0,957	0,960	0,946
2	Норвегия	0,966	0,964	0,963	0,961	0,954
3	Исландия	0,959	0,957	0,955	0,958	0,938
4	Гонконг	0,956	0,959	0,955	0,953	0,939
5	Дания	0,952	0,947	0,946	0,946	0,936
	Швеция	0,952	0,949	0,944	0,947	0,937
7	Германия	0,950	0,948	0,948	0,951	0,939
	Ирландия	0,950	0,946	0,945	0,942	0,942
9	Сингапур	0,949	0,942	0,942	0,945	0,935
10	Австралия	0,946	0,949	0,948	0,941	0,938
	Нидерланды	0,946	0,941	0,938	0,941	0,934
...						
56	Российская Федерация	0,821	0,818	0,826	0,839	0,824

Источник: составлено автором на основе данных [12]

Высокие позиции развитых стран в рейтинге по ИЧР объясняются соответствующими показателями продолжительности жизни населения, продолжительности обучения, а также показателем благосостояния – ВВП на душу населения.

В странах – лидерах рейтинга ожидаемая продолжительность жизни населения превышает 83 года. Средняя продолжительность обучения детей школьного возраста и средняя продолжительность обучения взрослого населения превышает 14,5 лет. Кроме того, население перечисленных стран имеет достойный уровень жизни (таблица 2).

Таблица 2.

Составляющие Индекса человеческого развития в 2022 г.

Страна	Ожидаемая продолжительность жизни, лет	Ожидаемая продолжительность обучения, лет	Средняя продолжительность обучения, лет	ВВП на душу населения, долл. США по ППС
Швейцария	84,3	16,6	13,9	69433
Норвегия	83,4	18,69	13,1	69190
Исландия	82,8	19,1	13,8	54688
Гонконг	84,3	17,8	12,3	62486
Дания	81,9	18,8	13,0	62019
Швеция	83,5	19,0	12,7	56996
Германия	81,0	17,3	14,3	55340
Ирландия	82,7	19,1	11,7	87468
Сингапур	84,1	16,9	11,9	88761
Нидерланды	82,5	18,6	12,6	57278
...				
Российская Федерация	70,1	15,7	12,4	26992

Источник: составлено автором на основе [12]

Российская Федерация существенно отстает от развитых стран мира по производству ВВП на душу населения (в два и более раз), что сдерживает темпы развития социальной инфраструктуры и не позволяет ощутимо улучшить уровень образованности нации и здоровья населения. Главная причина отставания нашей страны по показателю подушевого ВВП – это существующая низкая производительность труда, которая, в свою очередь, связана с высокой степенью износа основных средства, что требует принятия неотложных мер по стимулированию обновления материально-технической базы производства, а также привлечению инвесторов.

ВЫВОДЫ

К трансформации содержания и структуры человеческого капитала приводят современные инновационные процессы и их интенсификация, широкое распространение информационных технологий, наличие высокой интеллектуализация труда. Это все, безусловно, вносит определенные коррективы в процесс формирования, накопления и использования человеческого капитала, способствует изменению характера влияния активов человеческого капитала на экономическое развитие страны.

Согласно теории человеческого капитала, мотивация участия предпринимателя (собственника, работодателя) в инвестировании в социальную сферу основывается на стремлении получить превышение профессионально значимых свойств собственных работников над средним (общественным, нормальным, средним) уровнем. Именно такое отличие индивидуальных качеств работников фирмы от распространенных в отрасли становится залогом конкурентного преимущества и дополнительных доходов

Исключительные качества рабочей силы как в отношении отдельной фирмы, так и в национальной экономике в целом, становятся единственным источником конкурентного преимущества, который не поддается быстрому копированию и подражанию конкурентами и обеспечивает дополнительные доходы в течение длительного периода времени. Это говорит о наличии прямой связи между приближенностью реальных процессов в экономике к вышеизложенным моделям адаптации бизнеса и уровнем социально-экономического развития страны.

Участие государства в ресурсном обеспечении социальной сферы не обязательно позволяет привлекать большую долю общественных ресурсов для решения социальных задач. Оценка меры социализации экономики по параметрам функционирования сферы социальных услуг предполагает идентификацию по значениям и соотношениям фактических показателей тех альтернатив и этапов, которые определяют место национальной модели обеспечения социальными услугами в процессах социализации экономики.

Пандемия COVID–19, изменение климата и глобальный всплеск популизма и военных конфликтов – все это также способствовало изменению траектории человеческого развития и еще раз доказало, что в условиях усиления процессов глобализации развитие инновационно-инвестиционной модели экономики страны

зависит от уровня человеческого капитала и инвестиций в него. При этом развитие человеческого капитала определяется рядом факторов, на которые непосредственное влияние оказывают как носитель человеческого капитала, то есть человек, бизнес–структуры как источник финансирования сферы социальных услуг, так и государство через развитие программы социально-экономического развития.

Список литературы

1. Андрианова А. В. Формирование и динамика капитала здоровья нации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. [Электронный ресурс]. URL: https://static.freereferats.ru/_avtoreferats/01002948185.pdf.
2. Биглова Г. Ф., Бикметов Л. Ю., Герасимова Л. А. и др. Социализация экономики как фактор социального развития региона: монография / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф., акад. АН РБ Ф. С. Файзуллина. Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. 298 с.
3. Биглова Г. Ф., Житкевич Г. Я. Социализация и инновационность экономики: качественная взаимосвязь // Вестник Барановичского государственного университета. Серия: Исторические науки и археология. Экономические науки. Юридические науки. 2019. № 7. С. 80–85.
4. Бодрунов С. Д. Социализация экономики: приоритеты современного развития России // Экономическое возрождение России. 2022. № 4 (74). С. 5–8.
5. Быченко Ю. Г., Логинова Л. В. Социализация экономики в России: проблемы и перспективы // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. Т. 1. № 1 (37). С. 262–272.
6. Кобзистая Ю. Г. Человеческий капитал: понятие и особенности // Фундаментальные исследования. 2018. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42085>.
7. Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост: учеб. пособие; Новосиб. гос. архитектур.-строит. ун-т (Сибстрин). Новосибирск: НГАСУ (Сибстрин), 2013. 244 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sibstrin.ru/files/Semenikhina>.
8. Пунанова Т. И. Перспективы социализации экономики России // Управление социально-экономическими системами. 2019. № 2. С. 4–8.
9. Романовская Е. В., Колосова Ю. В. Значение социального и человеческого капитала. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2010/01732.htm>.
10. Сергеев С. М. Социализация экономики: основные показатели и критерии в рамках программно-целевого подхода // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2022. № 4 (72). С. 6–13.
11. Тугускина Г. Н. Человеческий капитал регионов как основа формирования национального человеческого капитала // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2024. Т. 34. № 2. С. 271–277.
12. Human Development Reports / United Nations Development Programme [Электронный ресурс]. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>.

Статья поступила в редакцию 10.04.2025