


**Формирование и развитие человеческого капитала в условиях обеспечения конкурентоспособности национальной экономики**


**Ирина Петровна Введенская**

кандидат медицинских наук, ассистент  
Самарский государственный медицинский университет  
Самара, Россия  
wasily10@mail.ru  
 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 17.04.2022

Принята 12.05.2022

Опубликована 20.06.2022

 10.25726/i3698-3066-2773-c

**Аннотация**

В современных условиях ускорения глобализационных процессов, когда Казахстан активно направляет усилия на интеграцию с мировым сообществом, актуализируется необходимость усиления внимания к формированию и развитию человеческого капитала, обеспечения его расширенного воспроизводства в условиях растущей конкуренции стран мира, а следовательно, и потребность в теоретико-методологических исследованиях этих процессов. Научная новизна определяется тем, что в работе рассматриваются все актуальные методы формирования и развития человеческого капитала в разрезе обеспечения конкурентоспособности Казахстана. Эволюция взглядов на место и роль человека в системе общественного производства имеет давнюю и сложную историю. В течение значительного исторического периода в системе экономических отношений место человека не связывалось непосредственно с его производительным трудом, оно определялось собственностью на основные факторы производства – землю, капитал, принадлежностью к властным структурам и тому подобное. Практическая значимость исследования определяется тем, что результаты исследования можно использовать для экономических разработок государственных проектов. Человек в процессе собственного труда превращает врожденные способности и приобретенные знания, опыт в доходы. Инвестирование в развитие человека повышает его продуктивные способности и профессиональную квалификацию и, тем самым, способствует росту производительности труда.

**Ключевые слова**

Казахстан, человеческий капитал, конкурентоспособность, развитие, система.

**Введение**

Значительным событием в развитии экономического мировоззрения является формирование теории человеческого капитала. Человек, как социальное существо, считается универсальной компонентой, неотъемлемой составляющей любой социальной, в том числе и экономической, системы, занимает центральное место в ее структуре, а именно внутренней организации, ведь такая организация всегда представляет собой совокупность определенных социальных отношений: экономических, личных, духовных, носителями которых выступают отдельные индивиды, коллективы, слои населения и социальные слои (Kalmykova, 2016). Также, именно человек обеспечивает такую функцию социальной (экономической) системы как: взаимодействие ее с внешней социальной и природной средой; обеспечивает формирование, преобразование и использование социальной информации с целью реализации целей своей деятельности; выступает главным объектом и субъектом управления как инструмента интеграции системы, сохранения ее качественной определенности, совершенствования и развития (Kalmykova, 2016).

В то же время, именно в эпоху европейского Возрождения фактически впервые ученые обратили внимание на значение творческого и интеллектуального потенциала человека для его саморазвития, определения его роли и места в обществе (Zweig, 2004).

В XIII в. в Европе определились два направления концептуальных представлений сущности человека, его места, характера деятельности, мотивации в общественной и экономической жизни, а именно:

– первое направление определяло, что в системе экономических отношений место человека формируют, в первую очередь, такие факторы как: его индивидуальный труд, умение, бережливость, активная позиция к жизни. Именно такие факторы, как считают представители данного направления, дают возможность человеку быть личностью и творцом своей жизни. В это время были заложены первые основы понятия «экономического» человека;

– по мнению представителей второго направления, только последовательная и целенаправленная деятельность государства и общества влияет на превращение «человека-животного» в человека, который может сосуществовать в социуме.

Первые критериальные признаки новой парадигмы функционирования человека, личности в производстве, заложил А. Смит - один из выдающихся экономистов относительно закономерностей развития общественного производства (Andryukhina, 2020). Ученый в своем труде «Теория нравственных чувств» показывает, что недостаточно только удовлетворения внешних, материальных потребностей для ощущения человеком себя личностью, которая способна реализовать себя и определить свое место в обществе.

В научной литературе существует много близких по смыслу и тождественных понятий к категории «человеческий капитал», что менялись в ходе истории и были обусловлены важной ролью человека в обществе (Zaidi, 2019).

В разные времена в экономической теории использовали такие понятия как: рабочая сила, персонал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий фактор, трудовой потенциал, человеческий капитал (Marinescu, 2010).

Основателем категории "рабочая сила" считается Д. Рикардо. Он впервые охарактеризовал данную категорию с позиции наемного труда, а не просто как экономически активное население, что было присуще другим ученым.

Продолжение исследования и толкования данной категории отмечается в научных трудах, который понимал под рабочей силой дополнительно созданную стоимость, которая приносит прибыль, за счет использования способностей человека. В процессе трудовой деятельности человека рабочая сила превращается в товар (Gerhards, 2017).

По мнению многих ученых, персонал (от лат. *persona* – лицо, личность) – это совокупность всех работников (квалифицированных и неквалифицированных, постоянных и временных, работающих по найму и имеют с работодателем трудовые отношения (Bani, 2017).

### **Материалы и методы исследования**

Понятие "трудовые ресурсы" впервые было введено в научном труде «наши трудовые ресурсы и перспективы» в 1922 г. но среди ученых не существует единого мнения относительно сущности этого понятия. Выделяют три основных подхода (Arodasa, 2002):

1) трудовые ресурсы до 70-х годов XX века ученые исследовали с позиции количественной характеристики. Это было понятие планово-учетного характера для отражения баланса труда и учета населения трудоспособного возраста;

2) значение категории «трудовые ресурсы» ученые рассматривали с позиции взаимосвязи понятий, которые характеризовали результаты труда (характерно для 60-70-х годов);

3) в эпоху «развитого социализма» с быстрым ростом роли личного фактора производства трудовые ресурсы рассматривались как специфические производственные отношения, часть производительных сил. Поэтому трудовые ресурсы были представлены как категория социально-экономической сферы, а не только как количественный показатель и экономическую категорию.

Дальнейшего развития приобрело толкование категории «человеческие ресурсы», что означает главное богатство любого общества, развитие и процветание которого возможно при создании условий для эффективного формирования и использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека.

### Результаты и обсуждение

Человеческие ресурсы – это понятие, которое характеризует с содержательной и качественной стороны рабочую силу или весь персонал организации, трудовые ресурсы региона, отрасли, страны в целом. Категория «человеческие ресурсы» охватывает потенциальные возможности всестороннего развития работников, морально-психологические качества и общую культуру, способность к творчеству, определенное влияние кооперации и самоорганизации («дух команды», корпоративность, коллективные формы организации труда и тому подобное) (Madhavan, 2009).

Человеческие ресурсы выступают как важнейший и специфический из всех видов экономических ресурсов. Это работники, которые имеют определенные знания и профессиональные навыки и могут использовать их в трудовом процессе (Madhavan, 2009).

Развитие экономики и становление на путь интенсификации привело к изменению отношения роли человека в обществе. Так, в 80-е годы XX века в научном обращении стало применяться понятие «трудоу потенциал». Трудоу потенциал охватывает все трудоспособное население (от лат. *potetia* – неиспользованные возможности, мощность) (Hyslop-Margison, 2006). К основным компонентам трудового потенциала относят: демографические, экономические, профессионально-интеллектуальные, социальные, психофизиологические, моральные (Solarin, 2015). Впервые была попытка интегрального подхода к человеку в сочетании всех компонентов, которые в своей взаимосвязи создают условия развития человека как участника процесса производства.

Трудоу потенциал – это совокупность таких составляющих как: здоровье, образование, творческий потенциал, профессионализм, активность, организованность, ресурсы рабочего времени, нравственность и умение работать в коллективе (Kuzmin, 2020).

Более расширенное толкование категории "трудоу потенциал" предоставляется в двух аспектах:

- 1) как экономическую категорию, которая показывает взаимоотношения людей в общественном производстве и способна приносить удовлетворение потребностей личности, предприятия, государства, способствует решению глобальных проблем;
- 2) как человеческие ресурсы с их интеллектуальными и физическими возможностями, которые способны к расширенному воспроизводству.

Исследуется «трудоу потенциал» с позиций общества в целом, предприятия, отдельного человека и отдельного вида экономической деятельности, где есть возможность с помощью системы целенаправленного влияния на их качественные и количественные параметры в текущем периоде и в перспективе наиболее эффективно использовать занятых в соответствующем виде трудовой деятельности (Blanchard, 2017).

Итак, исследования ученых показали, что трудоу потенциал является сложным общественно-экономическим явлением, в основе которого лежит количественно-качественный критерий трудовой деятельности, причем качество привелирует во внутрисистемных связях.

Важным шагом вперед относительно экономических взглядов на человека стало введение в конце 80-х годов XX века понятия «человеческий фактор». Главным отличием данной категории было осознание активной роли человека как главной движущей силы общественного производства и фактора развития экономики в целом. В то время акцентированное внимание было на повышении продуктивных способностей человека. Но в советское время отсутствуют были рычаги для создания мощного мотивационного механизма (Nathaniel, 2020).

Понятие «человеческий капитал» вошло в науку в 60-х годах XX века. Концепция человеческого капитала основана выдающимися чикагскими учеными. В своем труде «формирование капитала образования» (1960 г.) отмечается, что одной из форм капитала выступает образование. В его

представлении человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, способностей, мотиваций, которые являются источником будущих доходов и получения удовольствий (Olagunju, 2019).

Капиталовложения в человека имеют широкий спектр – это инвестиции в образование, здравоохранение, науку. Акцентировал внимание на том, что образовательный уровень человека влияет на способность использовать новые технологии, информацию, что обеспечит конкурентные преимущества экономического развития. Впервые доказано, что человеческий капитал способен к накоплению и воспроизводству (Honey, 2004).

Рассматривается человеческий капитал на макроуровне (на уровне экономики страны), исследуется данная категория и на микроуровне (уровне предприятия). В своих фундаментальных трудах «Инвестиции в человеческий капитал» (1961 г.), «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» создано теоретическую базовую модель человеческого капитала как совокупность знаний, умений, навыков и расширил определение данной категории. Предложено для оценки человеческого капитала учитывать инвестиции не только в образование, науку, здравоохранение, но и расходы на подготовку и переподготовку кадров на производстве, компьютерную подготовку, физическое и духовное развитие, а также косвенные расходы в виде утраченного дохода в период обучения (Kurtz, 2011).

Американский экономист (Лауреат Нобелевской премии 1971 г.) в своей работе «Капитал и американская экономика» (1961 г.) представлял накопленный национальный человеческий капитал как главный фактор стабильного роста экономики страны. Ученый исследовал взаимосвязь роста качества человеческого капитала и повышения производительности труда, влияние на формирование новых технологических укладов. Одной из альтернативных концепций развития человеческого капитала считается концепция перманентного дохода. По теории человеческий капитал представляет собой актив, который обеспечивает получение дохода (как и облигации, акции, деньги, предметы потребления длительного пользования).

Сущность человеческого капитала заключается в целенаправленном действии полученных знаний, практических навыков и стимулов к труду в производственном процессе.

Теория служила основой развития альтернативной концепции развития человеческого капитала. В первую очередь, в определении категории «человеческий капитал» ученый усматривал врожденные способности и талант, а уже потом приобретение образования, квалификации. Также акцентировал внимание на способности человека к труду, на его культурных и общественных качествах, психологических особенностях (Pata, 2020).

Обобщены первые исследования человеческого капитала. По его определению человеческий капитал олицетворяет дарования, знания, продуктивные способности. Расширил трактовку данной категории, включая такую характеристику как «уважение к политической и социальной стабильности».

Особым вкладом американского ученого было признание того, что человеческий капитал включает любые усовершенствования, которые опираются увеличению умственных и физических способностей личности.

Развитие теории человеческого капитала является процессом накопления научных взглядов и теоретико-методологических концепций относительно роли и места человека в экономике на основе сочетания и синтеза различных научных школ, течений, накопления идей ученых разных времен.

Анализ исследований ученых позволяет представить структуру вложений в человеческий капитал, которая охватывает следующие виды инвестиций (рис. 1):

- расходы на образование – в общее и специальное образование, формальное и неформальное, подготовку на производстве и тому подобное (благодаря образованию и приобретенному опыту формируется продуктивный человеческий капитал);
- расходы на воспитание человека;
- расходы на здравоохранение – инвестирование в медицинское обслуживание, профилактику заболеваний, улучшение условий жизни (физическое и психическое здоровье человека);
- поиск экономически значимой информации;

- расходы на мобильность, что способствует миграции человеческого капитала к местам более высокой производительности труда (миграция внутренняя и внешняя);
- мотивация экономической деятельности (усиление мотивации к труду);
- НИОКР, интеллектуальные новации;
- экология и здоровый образ жизни;
- культура, духовность, досуг и т. п.



Рисунок 1. Инвестиции в человеческий капитал

Как показывает опыт стран с высоким уровнем развития, инвестирования в человека даже в небольших объемах, в перспективе приносит гораздо большую отдачу, чем вложение средств в развитие предприятия. Среди ученых-экономистов нет единого мнения относительно того, можно ли сравнивать обычные инвестиции с инвестициями в развитие человеческого капитала. Но все соглашаются, что инвестиции в человеческий капитал являются главным источником экономического развития страны.

Инвестиции в человеческий капитал характеризуются определенными признаками, отличными от обычных инвестиций, а именно (рис. 2):

- формирование человеческого капитала требует значительных затрат не только индивида, семьи, но и государства, предприятия в целом;
- инвестиционный период значительно больший, чем у физического капитала – примерно 12 – 20 лет;
- ожидаемые результаты от инвестирования в личность зависят от периода активного труда человека. Чем раньше были произведены вложения в человека и его развитие, тем больше можно ожидать отдачу от инвестиций;
- вложения в человеческий капитал считаются учеными наиболее выгодными как для индивида, так и для всего общества в целом по сравнению с расходами в другие виды капитала;
- в результате использования человеческого капитала происходит его срабатывание как физическое, так и моральное. Но если в течение периода использования осуществлять дополнительные инвестиции в личность (непрерывное образование, профессиональные навыки и опыт, здоровье, мобильность и т.д.), то человеческий капитал способен накапливаться, улучшая свои количественные и качественные характеристики;
- инвестиции в человека значительны по объемам, длительны во времени, но дают в будущем интегральный экономический и социальный эффекты (повышение экономической активности

каждого индивида способствует оживлению мобильности человеческого капитала, улучшению благосостояния граждан, развитию общества в целом, что является последствиями повышения уровня образования человеческого капитала и роста социального сознания населения);

– не все осуществимые затраты в человека считаются инвестициями, а только те, что способствуют развитию человека, экономически целесообразны и приносят пользу обществу;

– инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала связаны с риском, так как период, после которого начинается отдача от них может достигать двадцати и более лет;

– несмотря на то, что инвесторами в человека могут быть различные субъекты (государство, предприятие, общественные организации, семья, личность), но непосредственно контроль использование человеческого капитала и получение доходов осуществляется индивидом, который является владельцем данного вида капитала;

– виды инвестиций в развитие человека, их характер и масштабы обусловлены национальными, историческими, культурными особенностями и традициями общества, менталитетом нации.

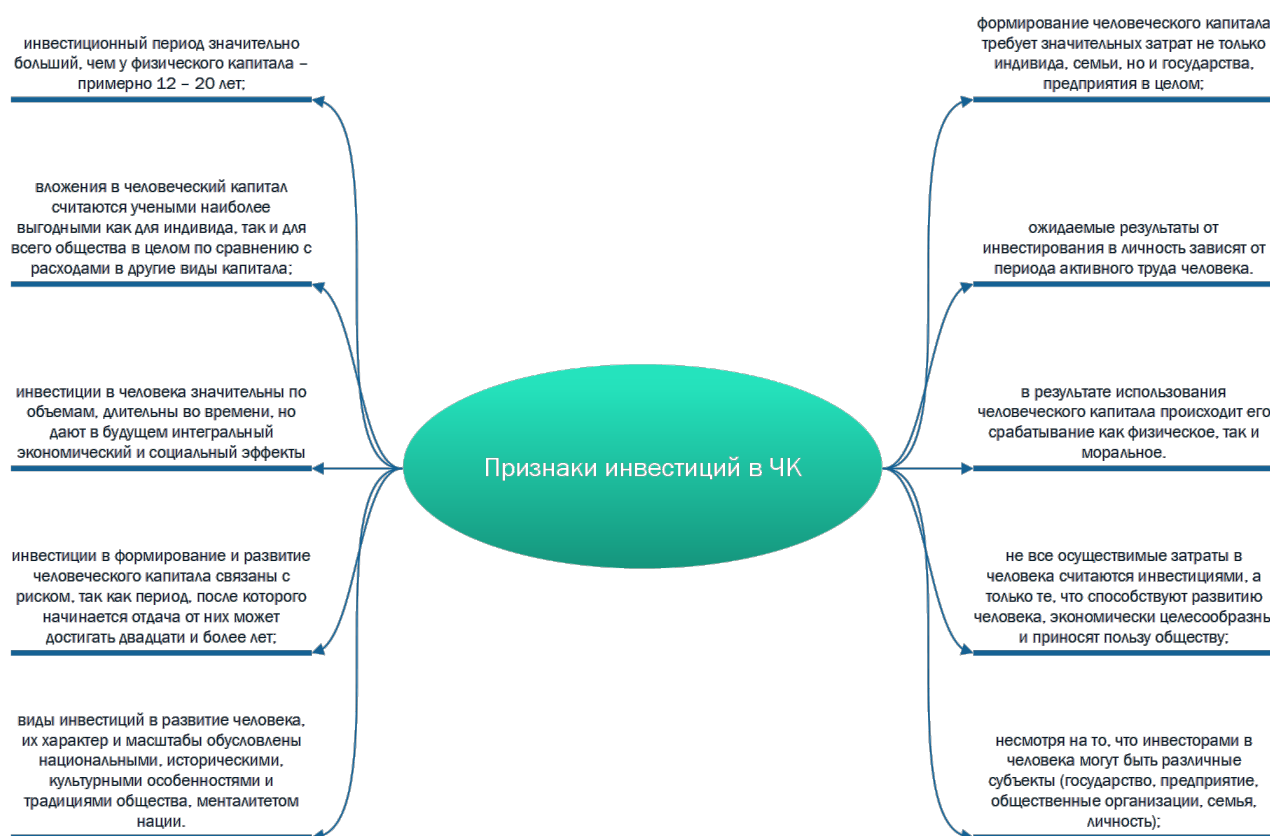


Рисунок 2. Признаки инвестиций в человеческий капитал

Основными направлениями инвестиций в человеческий капитал по разным уровням есть:

- 1) Личностный уровень (расходы человека и семьи):
  - расходы, связанные с рождением и воспитанием детей;
  - расходы на здоровье, физическую культуру и спорт;
  - затраты на поиск важной информации;
  - инвестирование в образование, профессиональные знания и опыт;
  - расходы на миграцию;
  - расходы на культуру и досуг.
- 2) микроуровень (уровень корпорации):
  - расходы на профессиональное образование;
  - расходы на повышение квалификации работников;

- расходы на охрану труда и здоровья человеческого капитала;
  - инвестиции адаптации (для эффективного привлечения работника в производственную деятельность);
  - инвестиции внутренней мобильности работника, получения дополнительных компетенций (профессионально-карьерный рост и тому подобное).
- 3) мезоуровень (уровень отрасли и регионов):
- расходы на экономическое и социальное развитие человеческого капитала определенной территории, что способствует росту отдачи от него и развитию данного региона;
  - расходы на создание региональных программ развития человеческого капитала.
- 4) макроуровень (уровень государства):
- расходы из государственного бюджета на образование (общее и высшее);
  - расходы на профессиональное обучение;
  - расходы на здравоохранение;
  - отчисления на образовательные и медицинские программы;
  - расходы на науку и инновационное развитие;
  - затраты на физическое и духовное развитие человека;
  - социальные трансферты.
- 5) глобализационный уровень (транснациональных корпораций):
- расходы ТНК на повышение корпоративной социальной ответственности и уровня компетентности работника;
  - затраты на развитие творческой активности и профессионализма человека;
  - затраты на повышение роли мотивации к инновационному труду.

Глобализация как историческое явление и объективная закономерность развития человечества берет свое начало во второй трети XX века. На сегодня нет государства, способного избежать влияния этого процесса на те или иные сферы общественной жизни. Экономическая глобализация среди общемировых тенденций определяется наиболее влиятельным характером действия на перспективы качественных трансформаций в мире.

Глобализация представляет собой сложный многовекторный процесс интеграции экономик стран с целью формирования единого мирового пространства и выступает закономерностью развития общества. Человек в современном мире, как главная социальная ценность, приобрел глобальный характер и занял центральное место среди всех процессов глобализации.

Начало XXI века охарактеризовалось новыми закономерностями:

- стремительный рост масштабов и ускорение процессов глобализации;
- углубление и усиление процессов глобальной интеграции.

Глобализация является сравнительно новой и высшей стадией развития процесса интернационализации, когда интенсифицируются взаимосвязи между странами мира, что охватывает все сферы жизни общества: экономическую, политическую, правовую, демографическую, социальную, этническую и другие. Процессы глобализации существенно влияют на темпы и содержание формирования новых типов социально-экономических отношений в постиндустриальном обществе. Человеческий капитал является залогом роста национального дохода страны, конкурентоспособности предприятия.

После провозглашения независимости участие в деятельности ООН было определено одним из приоритетных направлений внешней политики нашего государства. Первым специализированным учреждением ООН стала Международная организация труда. Казахстан как равноправный член международного сообщества принимает активное участие в деятельности МОТ с 1954 г.

Одним из важнейших признаков мировой глобализации является неравномерность распределения ее результатов между странами. Усиление дифференциации условий жизни и труда значительно влияет на развитие человеческого капитала. Глобализация – это процесс превращения мирового хозяйства в единый рынок товаров, услуг, рабочей силы и капитала на основе преодоления

преград между экономиками отдельных стран. С одной стороны, глобализация является продуктом экономического и технологического развития, с другой – она превращается в его движущую силу.

Собственные исследования по уровню глобальной конкурентоспособности (The Global Competitiveness Index) стран мира в 2018 г. проводил Всемирный экономический форум (World Economic Forum). Индекс глобальной конкурентоспособности определялся на основе 113 переменных, которые объединены в 12 показателей (выше приведены) и характеризуют конкурентные преимущества стран, находящиеся на разных уровнях развития.

Первую пятерку по Индексу глобальной конкурентоспособности возглавляют страны: США, Сингапур, Германия, Швейцария и Япония. Казахстан в рейтинге среди 140 стран мира находится на 83 месте с показателем 57,0.

Стартап – современная форма занятости, в основе которой лежит создание бизнеса одним лицом или группой специалистов по разработке нового инновационного продукта или технологии (как правило, официально не зарегистрированы). Одним из первых ученых, который дал определение категорий "стартап", был Стив Бланк.

Дистанционная занятость осуществляется в виртуальной среде с применением информационных и коммуникационных технологий. Характеризуется ненормированным рабочим временем, удаленностью рабочего места и гибкими отношениями в социально-трудовой сфере между работодателем и работником. Распространение применения дистанционной занятости способствовало возникновению его новых форм и видов, что привело к появлению новых понятий и терминов: телеработа, мобильная телеработа, телеработа на дому, теледоступ, телеработа в специальных центрах - телекотеджах, телецентры, оффшорная работа, телеработа с заменой постоянного штата временными сотрудниками.

Термин телеработа впервые был предложен Европейской комиссией по вопросам телеработы, где в специальном докладе "дистанционная работа и гендерное равенство " были определены следующие типы занятости:

- занятость через Интернет;
- удаленная занятость;
- внештатная дистанционная занятость;
- работа в специально оборудованном офисе (помещение обеспечено современными телекоммуникациями);
- мобильная дистанционная работа.

В зарубежной и отечественной практике наблюдается развитие форм заемного труда, которая строится на трехсторонних отношениях. Это форма нетипичной занятости, при которой после обращения работника в кадровое агентство и заключения с ним трудового договора, направляется к работодателю для осуществления производственной деятельности на определенный срок. К формам заемного труда относятся: 1) аутсорсинг персонала; 2) аутстаффинг персонала; 3) лизинг человеческого капитала.

Аутсорсинг персонала, как форма заемного труда, возник в США и означает «привлечение персонала». Аутсорсинг означает длительное сотрудничество в бизнесе, в основе которого передача некоторых непрофильных функций на исполнение внешним организациям на основании гражданско-правовой сделки. Работники обслуживают компанию-заказчика, но официально состоят в штате организации-поставщика.

Аутстаффинг — это процесс вывода персонала за штат компании-заказчика и оформление его в компании-подрядчика, но работник по факту остается на прежнем месте и выполняет свои обязанности.

Лизинг человеческого капитала — привлечение персонала необходимой квалификации и профиля для выполнения определенных функций на долгосрочной основе. Компания-наниматель оплачивает только услуги агентства-лизингодателя, не имеет юридических отношений с работником. Специалист остается в штате кадрового агентства (лизингодателя).

Неотъемлемой частью корпоративной культуры в развитых странах является аутплейсмент – это вид услуг специальных агентств, которые занимаются рекрутментом, помогают сокращенным работникам за счет информационной поддержки и консультаций в поисках работы и адаптации к новым



условиям. Эта услуга заключается в помощи в процессе трудоустройства (оценка, уточнение, планирование действий, связанных с поиском работы, обработка резюме, подготовка к собеседованию, психологическая поддержка, ресурсная помощь, консультационное сопровождение во время поиска работы). Работник получает информацию о рынке труда, его целенаправленно продвигают по карьерной лестнице интересных ему компаний, помогают пройти все этапы отбора.

Развитие института нетипичного и заимствованного труда испытывает препятствия, главными проблемами которого остаются:

- несовершенство трудового законодательства Казахстана, где не определены нормы использования нестандартных, нетипичных и гибких форм труда;
- несовершенство механизмов взаимодействия субъектов нестандартных форм труда и проблемы решения вопросов договорных взаимоотношений в социально-правовой сфере;
- несогласованность вопросов по разрешению конфликтов и двустороннего определения прав и обязанностей.

Характерным признаком трансформации института занятости в условиях глобализации является возникновение и применение в социально-трудовой сфере нетипичных моделей рабочего времени. Выделяются следующие их виды:

- гибкое рабочее время, построение модели которого базируется на взаимном доверии;
- разделение рабочего места между несколькими работниками;
- неполное рабочее время как форма неполной занятости;
- применение счетов рабочего времени;
- сменная работа;
- аморфное рабочее время (в договоре определяется общий объем рабочего времени на весь комплекс работ, а поэтапное распределение времени остается ненормированным);
- работа по вызову.

Под влиянием глобализационных процессов происходит изменение в структуре занятости человеческого капитала, то есть увеличивается доля работников, предоставляющих интеллектуальные, инновационные, информационные услуги. В процессе взаимодействия глобализации и научно-технического прогресса происходят масштабные сдвиги в социально-экономическом развитии многих стран мира. Проявлением этого является повышение доли рынка услуг и уменьшение производственного сектора, развитие и распространение транснациональных корпораций, децентрализация промышленного производства. Это имеет влияние на характер и структуру занятости человеческого капитала, изменяет его качественные характеристики, влияет на мобильность и формирует новые тенденции в сфере занятости.

Конец XX – начало XXI в. характеризуется динамичностью и сложностью социальных изменений, последствиями которых является ускорение социальных процессов. В этот период в Казахстане происходит социализация отношений, что способствует формированию и развитию современных социальных институтов, которые имеют значительное влияние на формирование и развитие человеческого капитала страны в условиях глобализации, а именно:

- социальное партнерство;
- социальный диалог;
- корпоративная социальная ответственность;
- социальная отчетность;
- социальный аудит;
- социальная сплоченность.

Характерной особенностью влияния глобализации на развитие человеческого капитала является создание новых профессий и рабочих мест. Под влиянием инновационного развития и, соответственно глобализации, некоторые профессии становятся ненужными - их сегодня в состоянии заменить компьютерные технологии. Но вместо них появляются новые. Например, нанодиетолог, E-Detailer (координатор фармацевтического рынка), инженер по RFID-меткам (инженер по радиочастотной идентификации), специалист по добыче сланцевого газа, продакт-менеджер по развитию RTB (особенно

DSP) (RTB – аукцион в реальном времени), IT-специалист в области human-interface, вальвеолог (специалист, занимающийся вопросами сохранения здоровья человека) и тому подобное.

Также одним из важных последствий влияния глобализации на экономику страны является появление транснациональных корпораций (ТНК). ТНК – это международные компании, которые имеют или контролируют производство товаров и услуг за пределами страны, в разных странах мира, располагая там свои филиалы, функционирующие в соответствии с глобальной стратегией материнской компании. Именно ТНК обеспечивают страны новыми рабочими местами, достойной заработной платой, социальным пакетом.

Взаимопроникновение и взаимозависимость экономик мира усилило тенденцию к переводу производств в страны, где низкая стоимость трудовых ресурсов. Это приводит к поляризации занятости в зависимости от уровня квалификации. Страны, в которых в структуре занятости значительная доля низко квалифицированных работников, привлекает иностранных инвесторов, так как не требует значительных затрат на оплату труда. Это усиливает неравенство в доходах, что влияет на развитие человеческого капитала.

Последствиями усиления глобализационных процессов в мире является рост мобильности человеческого капитала. Международная трудовая миграция, масштабы и интенсивность которой в условиях глобализации являются значительными, осуществляет перераспределение человеческих ресурсов между странами, что влияет на ситуацию на рынках труда в каждой из стран, уровень занятости, безработицы, размер заработной платы, распределение доходов. Ухудшение социально-экономических условий заставляют украинцев искать работу за рубежом.

На сегодня в мире сформировались следующие основные направления международной миграции человеческого капитала:

- миграция в пределах промышленно развитых стран;
- миграция в промышленно развитые страны из развивающихся стран;
- миграция высококвалифицированных специалистов и ученых из промышленно развитых стран в развивающиеся страны;
- миграция между развивающимися странами;
- миграция из постсоциалистических стран в развитые страны.

### **Заключение**

В глобализированном мире стираются национальные барьеры и границы между государствами. Это дает возможность человеку создавать свои жизненные приоритеты, самостоятельно определять содержание трудовой деятельности и перспективы. Усиление глобализационных процессов стимулирует миграцию, уничтожает те препятствия, которые мешали ранее человеку изменить свой социальный статус и образ жизни. Рост межгосударственных миграций человеческого капитала означает формирование и повышение роли сверхгосударственных таких социальных институтов как: создание международных миграционных систем и сетей, международного права, а также начало основ международного гражданства.

В XXI ст. в условиях ускорения процессов глобализации мировой экономики одной из важнейших ее характеристик является неравномерность распределения результатов между странами и соответствующее углубление асимметрии в социально-экономической структуре. Глобальные миграционные потоки направляются, в первую очередь, в развитые страны. По данным ООН, каждый год количество мигрантов на планете растет: в 2000-м году она составляла 174 млн. чел., в 2015-м — уже 232 млн. чел., а в 2016-м - 244 млн. как свидетельствуют данные Евростата, впервые оформили разрешение на пребывание в странах ЕС в 2015-м 236 тыс. украинцев, в 2016 — м-уже 493 тыс. чел., а в течение 2017 — го-589 тыс. чел., что составляет около 18% от общего количества выданных разрешений.

### Список литературы

1. Andryukhina, L. M., Dorozhkin, Y., Kislov, A., Senognoeva, N., & Kolobkov, P. (2020). Growth of creative capital and human perspectives under the conditions of globalisation. *Space and Culture, India*, 7(4), 83–91. <https://doi.org/10.20896/SACI.V7I4.633>
2. Apodaca, C. (2002). The globalization of capital in East and Southeast Asia: Measuring the impact on human rights standards. *Asian Survey*, 42(6), 883–905. <https://doi.org/10.1525/as.2002.42.6.883>
3. Bani, Y. (2017). On the relationship between human capital inequality and globalization. *International Journal of Business and Society*, 18(2), 285–300. <https://doi.org/10.33736/ijbs.484.2017>
4. Blanchard, E. J., & Olney, W. W. (2017). Globalization and human capital investment: Export composition drives educational attainment. *Journal of International Economics*, 106, 165–183. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.03.004>
5. Gerhards, J., Hans, S., Carlson, S., & Drewski, D. (2017). The globalisation of labour markets: A content analysis of the demand for transnational human capital in job advertisements. *Soziale Welt*, 68(1), 25–44. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2017-1-25>
6. Honey, R. (2004). Impact of the globalization of capital on human rights. *GeoJournal*, 60(1), 93–98. <https://doi.org/10.1023/B:GEJO.0000033603.77557.a>
7. Hyslop-Margison, E. J., & Sears, A. M. (2006). Neo-liberalism, globalization and human capital learning: Reclaiming education for democratic citizenship. *Neo-Liberalism, Globalization and Human Capital Learning: Reclaiming Education for Democratic Citizenship*. <https://doi.org/10.1007/1-4020-3422-9>
8. Kalmykova, E., Potekhina, N., Shulinina, Y., Barmina, E., & Fadeeva, T. (2016). Human capital as a development factor in the globalized world. In *Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth* (pp. 3116–3122).
9. Kurtz, M. J., & Brooks, S. M. (2011). Conditioning the “resource curse”: Globalization, human capital, and growth in oil-rich nations. *Comparative Political Studies*, 44(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0010414011401215>
10. Kuzmin, O., Bublyk, M., Shakhno, A., Korolenko, O., & Lashkun, H. (2020). Innovative development of human capital in the conditions of globalization. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 166). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016613011>
11. Madhavan, R., & Iriyama, A. (2009). Understanding global flows of venture capital: Human networks as the “carrier wave” of globalization. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1241–1259. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.6>
12. Marinescu, D. M. A. (2010). Aspects of globalisation in developing human capital through public financed projects. In *Knowledge Management and Innovation: A Business Competitive Edge Perspective - Proceedings of the 15th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2010* (Vol. 1, pp. 538–545).
13. Medrano, J. D. (2016). Globalization, transnational human capital, and employment in the European Union. *International Journal of Comparative Sociology*, 57(6), 449–470. <https://doi.org/10.1177/0020715216684182>
14. Nathaniel, S. P., Nwulu, N., & Bekun, F. (2020). Natural resource, globalization, urbanization, human capital, and environmental degradation in Latin American and Caribbean countries. *Environmental Science and Pollution Research*. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-10850-9>
15. Olagunju, K. O., Ogunniyi, A. I., Oguntegbe, K. F., Raji, I. O., & Ogunhari, K. (2019). Welfare impact of globalization in developing countries: Examining the mediating role of human capital. *Economies*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/economies7030084>
16. Pata, U. K., & Caglar, A. E. (2020). Investigating the EKC hypothesis with renewable energy consumption, human capital, globalization and trade openness for China: Evidence from augmented ARDL approach with a structural break. *Energy*. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.119220>
17. Shastry, G. K. (2012). Human capital response to globalization: Education and information technology in India. *Journal of Human Resources*, 47(2), 287–330. <https://doi.org/10.3368/jhr.47.2.287>

18. Solarin, S. A., & Eric, O. O. (2015). Impact of economic globalization on human capital: Evidence from nigerian economy. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(3), 786–789.
19. Zaidi, S. A. H., Wei, Z., Gedikli, A., Zafar, M. W., Hou, F., & Iftikhar, Y. (2019). The impact of globalization, natural resources abundance, and human capital on financial development: Evidence from thirty-one OECD countries. *Resources Policy*, 64. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2019.101476>
20. Zweig, D., Changgui, C., & Rosen, S. (2004). Globalization and transnational human capital: Overseas and returnee scholars to China. *China Quarterly*, (179), 735–757. <https://doi.org/10.1017/S0305741004000566>


### **Formation and development of human capital in conditions of ensuring the competitiveness of the national economy**

**Irina P. Vvedenskaya**

Candidate of Medical Sciences, Assistant  
Samara State Medical University

Samara, Russia


[wasily10@mail.ru](mailto:wasily10@mail.ru)

 0000-0000-0000-0000

Received 17.04.2022

Accepted 12.05.2022

Published 20.06.2022

 [10.25726/i3698-3066-2773-c](https://doi.org/10.25726/i3698-3066-2773-c)

#### **Abstract**

In modern conditions of accelerating globalization processes, when Kazakhstan actively directs efforts to integrate with the world community, the need for increased attention to the formation and development of human capital, ensuring its expanded reproduction in the conditions of growing competition of the countries of the world, and consequently, the need for theoretical and methodological studies of these processes, is actualized. Scientific novelty is determined by the fact that the work considers all relevant methods of formation and development of human capital in the context of ensuring the competitiveness of Kazakhstan. The evolution of views on the place and role of man in the system of social production has a long and complex history. During a significant historical period in the system of economic relations, a person's place was not directly connected with his productive labor, it was determined by ownership of the main factors of production – land, capital, belonging to power structures, and the like. The practical significance of the study is determined by the fact that the results of the study can be used for economic development of state projects. A person in the process of his own work turns innate abilities and acquired knowledge, experience into income. Investing in the development of a person increases his productive abilities and professional qualifications and, thereby, contributes to the growth of labor productivity.

#### **Keywords**

Russia, human capital, competitiveness, development, system.

#### **References**

1. Andryukhina, L. M., Dorozhkin, Y., Kislov, A., Senognoeva, N., & Kolobkov, P. (2020). Growth of creative capital and human perspectives under the conditions of globalisation. *Space and Culture, India*, 7(4), 83–91. <https://doi.org/10.20896/SACI.V7I4.633>

2. Apodaca, C. (2002). The globalization of capital in East and Southeast Asia: Measuring the impact on human rights standards. *Asian Survey*, 42(6), 883–905. <https://doi.org/10.1525/as.2002.42.6.883>
3. Bani, Y. (2017). On the relationship between human capital inequality and globalization. *International Journal of Business and Society*, 18(2), 285–300. <https://doi.org/10.33736/ijbs.484.2017>
4. Blanchard, E. J., & Olney, W. W. (2017). Globalization and human capital investment: Export composition drives educational attainment. *Journal of International Economics*, 106, 165–183. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.03.004>
5. Gerhards, J., Hans, S., Carlson, S., & Drewski, D. (2017). The globalisation of labour markets: A content analysis of the demand for transnational human capital in job advertisements. *Soziale Welt*, 68(1), 25–44. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2017-1-25>
6. Honey, R. (2004). Impact of the globalization of capital on human rights. *GeoJournal*, 60(1), 93–98. <https://doi.org/10.1023/B:GEJO.0000033603.77557.a>
8. Hyslop-Margison, E. J., & Sears, A. M. (2006). Neo-liberalism, globalization and human capital learning: Reclaiming education for democratic citizenship. *Neo-Liberalism, Globalization and Human Capital Learning: Reclaiming Education for Democratic Citizenship*. <https://doi.org/10.1007/1-4020-3422-9>
9. Kalmykova, E., Potekhina, N., Shulinina, Y., Barmina, E., & Fadeeva, T. (2016). Human capital as a development factor in the globalized world. In *Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth* (pp. 3116–3122).
10. Kurtz, M. J., & Brooks, S. M. (2011). Conditioning the “resource curse”: Globalization, human capital, and growth in oil-rich nations. *Comparative Political Studies*, 44(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0010414011401215>
11. Kuzmin, O., Bublyk, M., Shakhno, A., Korolenko, O., & Lashkun, H. (2020). Innovative development of human capital in the conditions of globalization. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 166). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016613011>
12. Madhavan, R., & Iriyama, A. (2009). Understanding global flows of venture capital: Human networks as the “carrier wave” of globalization. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1241–1259. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.6>
13. Marinescu, D. M. A. (2010). Aspects of globalisation in developing human capital through public financed projects. In *Knowledge Management and Innovation: A Business Competitive Edge Perspective - Proceedings of the 15th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2010* (Vol. 1, pp. 538–545).
14. Medrano, J. D. (2016). Globalization, transnational human capital, and employment in the European Union. *International Journal of Comparative Sociology*, 57(6), 449–470. <https://doi.org/10.1177/0020715216684182>
15. Nathaniel, S. P., Nwulu, N., & Bekun, F. (2020). Natural resource, globalization, urbanization, human capital, and environmental degradation in Latin American and Caribbean countries. *Environmental Science and Pollution Research*. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-10850-9>
16. Olagunju, K. O., Ogunniyi, A. I., Oguntegbe, K. F., Raji, I. O., & Ogundari, K. (2019). Welfare impact of globalization in developing countries: Examining the mediating role of human capital. *Economies*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/economies7030084>
17. Pata, U. K., & Caglar, A. E. (2020). Investigating the EKC hypothesis with renewable energy consumption, human capital, globalization and trade openness for China: Evidence from augmented ARDL approach with a structural break. *Energy*. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.119220>
18. Shastri, G. K. (2012). Human capital response to globalization: Education and information technology in India. *Journal of Human Resources*, 47(2), 287–330. <https://doi.org/10.3368/jhr.47.2.287>
19. Solarin, S. A., & Eric, O. O. (2015). Impact of economic globalization on human capital: Evidence from nigerian economy. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(3), 786–789.

20. Zaidi, S. A. H., Wei, Z., Gedikli, A., Zafar, M. W., Hou, F., & Iftikhar, Y. (2019). The impact of globalization, natural resources abundance, and human capital on financial development: Evidence from thirty-one OECD countries. *Resources Policy*, 64. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2019.101476>
21. Zweig, D., Changgui, C., & Rosen, S. (2004). Globalization and transnational human capital: Overseas and returnee scholars to China. *China Quarterly*, (179), 735–757. <https://doi.org/10.1017/S0305741004000566>