

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СТАТЬЯ

<https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-11>

УДК 331.52

JEL E24; J24; R23

Д. Л. Скипин ^{а)} , А. В. Сапожникова ^{б)} , Ю. А. Юханова ^{в)}

Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Российская Федерация

Измерение и оценка человеческого капитала для рынка труда региона¹

Аннотация. Проблематика измерения человеческого капитала на различных уровнях, степеней детализации, социально-экономических традиций, несмотря на быстро растущую библиографию и некий сформированный научный консенсус, остается в числе актуальных в силу многообразия способов концептуализации, измерения и трактовки результатов. Однако результаты получения и измерения человеческого капитала до сих пор не оправдали ожиданий по ряду причин, некоторые из которых раскрыты в статье. Оценка человеческого капитала для региона в России в силу чрезвычайной многообразности региональных специфик получает дополнительный импульс развития в российском научном дискурсе, проявляясь как в количественном, так и качественном варианте исследований. Целью исследования является выявление характера влияния значимых факторов, в том числе определяющих региональную специфику, на самооценку человеческого капитала для рынка труда в разных сегментах экономически активного населения. Авторы применяют новую (для российского научного дискурса) методику получения данных при ответах на группу вопросов и измерении общего человеческого капитала (для рынка труда). Применена авторская база данных, выделены группы факторов и определена их значимость для самооценки человеческого капитала в соответствии с известными теоретическими положениями, что также несет в себе элементы эмпирической новизны. Получены доказательные ответы на вопрос о влиянии наряду с традиционными факторами группы внешних факторов (степени удовлетворенности проживанием в регионе и уровня доверия к региональным властям) для отдельных категорий работающего населения на качество человеческого капитала на примере конкретного российского региона.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовые ресурсы, экономически активное население, самооценка, факторы человеческого капитала, Тюменская область

Благодарность: Статья подготовлена по результатам исследования, проводимого при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках проекта № 23-28-01321 «Анализ поведения участников долгового рынка в условиях кризисных ситуаций в связанных экономиках».

Для цитирования: Скипин, Д. Л., Сапожникова, А. В., Юханова, Ю. А. (2024). Измерение и оценка человеческого капитала для рынка труда региона. *Экономика региона*, 20(1), 163-175. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-11>

¹ © Скипин Д. Л., Сапожникова А. В., Юханова Ю. А. Текст. 2024.

RESEARCH ARTICLE

Dmitry L. Skipin ^{a)}  , Anastasia V. Sapozhnikova ^{b)} , Yuliya A. Yukhtanova ^{c)} 

University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation

Measurement and Assessment of Human Capital for the Regional Labour Market

Abstract. Despite the rapidly growing bibliography and a relative scientific consensus, the measurement of human capital at different levels, degrees of detail, socio-economic traditions remains a topical issue due to the use of various conceptualisation, measurement and interpretation techniques. However, the results of obtaining and measuring human capital so far have fallen short of expectations for a number of reasons, some of which are addressed in this article. Considering the specificity and diversity of Russian regions, assessment of their human capital gained importance in Russian scientific discourse in both quantitative and qualitative research. The present study aims to examine the influence of significant factors, including those determining regional specificity, on the self-assessment of human capital for the labour market in different segments of the economically active population. To obtain data, a new (for Russian scientific discourse) method of asking a group of questions and measuring total human capital for the labour market was applied. The study used the authors' database and identified groups of factors and their effect on the self-assessment of human capital in accordance with well-known theoretical propositions. As a result, the article explained the influence of both external (satisfaction with living in a region and trust in local authorities) and traditional factors on the quality of human capital for some categories of the working population on the example of a specific Russian region.

Keywords: human capital, labour resources, economically active population, self-assessment, human capital factors, Tyumen oblast

Acknowledgments: The article was prepared based on the results of the research conducted with the financial support of the Russian Science Foundation within the framework of the scientific project "The analysis of debt market participant's behavior in the environment of crisis in connected countries", No. 23-28-01321

For citation: Skipin, D. L., Sapozhnikova, A. V., & Yukhtanova, Yu. A. (2024). Measurement and Assessment of Human Capital for the Regional Labour Market. *Ekonomika regiona / Economy of regions*, 20(1), 163-175. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-11>

Введение

В современных условиях, с одной стороны, человеческий капитал, выступает основой экономического роста как отдельных территорий, так и страны в целом. С другой стороны, долгосрочное социально-экономическое благополучие является ключевым фактором развития человеческого капитала. Для России, с многообразием и спецификой ее территорий, актуальны вопросы, связанные с развитием человеческого капитала региона, учитывающим его социально-экономический потенциал и необходимость сбалансированного развития. Востребованность знаний и способностей экономически активного населения на рынке труда регулируется механизмом спроса и предложения, а также политикой управления социально-экономическими системами отдельного региона. Оценка человеческого капитала для рынка труда региона и определение возможностей его развития являются актуальной региональной проблемой (Крюков и др., 2021; Черненко и др., 2021; Дьяков, 2022).

В контексте наших научных задач мы обратим внимание на региональные особенности измерения и факторизации человеческого капитала для рынка труда региона.

Теоретические аспекты исследования человеческого капитала

Оценка трансформации сущности и содержания человеческого капитала как экономической категории показала многогранность его проявления в разных аспектах социально-экономической жизни как на национальном, так и на региональном уровне. Основоположниками теории человеческого капитала принято считать нобелевских лауреатов Г. Беккера и Т. Шульца. Так, Т. Шульц пришел к заключению, что человеческие способности являются либо врожденными, либо приобретенными, при этом приобретенные в процессе жизни ценные качества людей могут быть усилены соответствующими вложениями, это и есть, по его мнению, процесс наращивания человеческого капитала (Schultz, 1961). Г. Беккер анализировал возможности расши-

рения способностей человека за счет вложений в его образование (Becker, 1962).

Интересные исследования провел Д. Минсер, в них он увязывал вложения в образование с доходами человека и предложил специально анализировать оценки доходов от инвестиций в человеческий капитал (Mincer, 1958; Mincer, 1974). Данное заключение, сделанное во второй половине 1950-х гг., находит подтверждение в современных исследованиях. Так, М. Уисволл и Б. Зафар на основе социологических опросов пришли к выводу, что большинство делает выбор в пользу той специальности, которая принесет им наибольший доход в будущем. Важно накопление капитала человека (личности), состоящего не только в заработках, но и в иных измерениях (Wiswall & Zafar, 2021).

Развитие теории связано с работами нобелевского лауреата Р. Лукаса, который ввел в базовую модель Р. Солоу инвестиции в человеческий капитал, объединив теории экономического роста и человеческого капитала (Lucas, 1988). Д. Хекман в своих результатах прояснял, как с раннего детства формируется человеческий капитал, как на него влияют семья, круг общения и учебные заведения, в которых человек получает образование (Heckman, 2000).

Человеческий капитал можно концептуализировать через вклад людей в эффективность деятельности отрасли, что продемонстрировали Л. Чоудхури с соавторами на данных фармацевтической промышленности Бангладеш (Chowdhury et al., 2019). С самого начала развития концепции управления человеческим капиталом, основанной на ресурсах, исследователи обращали внимание на важность человеческого капитала как источника устойчивого конкурентного преимущества, и в последнее время проявился большой интерес к улучшению понимания его микрооснований. Аналогичное исследование проведено учеными Д. Ферразом, Е. Мариано и др., которые оценивали влияние человеческого капитала, структурного капитала и физического капитала на финансовые результаты корпораций и рынка в целом (Ferraz et al., 2020). В этом смысле нет никаких сомнений в том, что неоднородный человеческий капитал часто является важнейшим механизмом, лежащим в основе возможностей.

В России концепцию человеческого капитала развивают работы Р.И. Капелюшникова, который всесторонне рассмотрел человеческий капитал и его ресурсы на рынке труда, опираясь главным образом на макроэкономический подход (Капелюшников & Лукьянова, 2010).

Исследования рынка труда и российского человеческого капитала в Центре стратегических разработок под руководством В.Е. Гимпельсона выявили разнообразные особенности «хороших» и «плохих» рабочих мест, взаимосвязи между различными социально-экономическими статусами и заработной платой, возможности инновационной или «застойной» экономики (Гимпельсон, 2020). Исследование по определению особенностей общих и специальных навыков как компонентов человеческого капитала провели Я.И. Кузьминов с коллегами (Кузьминов и др., 2019).

Российские экономисты подчеркивают, что наращивание человеческого капитала региона зависит от состояния здоровья, уровня культуры, знаний, способностей, профессионализма людей, представляющих человеческие ресурсы, их способности обеспечивать воспроизводственные процессы региональной социально-экономической системы (Бережная и др., 2021; Бондарская, 2015; Бабина & Садовникова, 2018). Здесь четко выделяются качественная, количественная и гибридная традиции. Первая традиция акцентирует внимание, например, на необходимости привлечения талантливой молодежи и креативных специалистов, способных внедрять инновации и развивать территории, усматривая в эффективных профессиональных и социальных новациях важное условие роста человеческого потенциала (Бондарская, 2015). Множество исследований в русле второй традиции проводится на основе данных органов Госстатистики (в том числе расчет индекса человеческого развития (ИЧР)) (Бабина & Садовникова, 2018). Весьма популярны различные гибридные подходы через оценки качественных показателей по результатам социологических опросов в отдельных регионах или в целом для России (Ромашкина & Худякова, 2020).

Л.И. Власюк и П.В. Строев предложили методику определения уровня развития человеческого капитала региона, сформировали рейтинг регионов России по уровню развития демографической, образовательной, трудовой, научно-исследовательской и социокультурной составляющих человеческого капитала региона (Власюк & Строев, 2017). Т.А. Бондарская предложила методику расчета интегрального показателя развития креативного человеческого капитала региона, основанную на статистических показателях развития регионов России (Бондарская, 2015).

Тематика публикаций не сводится только к анализу положительного воздействия

на человеческий капитал региона расходов на образование, здравоохранение и науку, хотя именно эти отрасли — основа инвестиций в человека. В исследованиях находит отражение и то, как отражается состояние человеческого капитала региона на развитии самых разных отраслей, где он находит применение (Клинова & Сидорова, 2011).

Управление человеческим капиталом призвано решать стратегические проблемы развития экономики, имеет положительную связь с развитием бизнеса, определяет устойчивые конкурентные преимущества в цифровую эпоху (Kasemsap, 2017).

Ряд авторов используют данные социологических исследований, в которых устанавливается зависимость благосостояния людей на основе их настроений и удовлетворенности жизнью (Helliwell et al., 2019).

К. Голдин в своей знаменитой монографии, посвященной возможностям измерения человеческого капитала, справедливо отмечает, что сегодня человечество живет так хорошо, как никогда в своей истории. Однако новые реалии, увеличивая срок долгой и счастливой жизни, приносят проблемы. Одна из них — ослабление связи повышения производительности труда с ростом образования и квалификации по мере экономического развития (Goldin, 2019).

Изучение разнообразия человеческого капитала в регионах важно в связи с территориальной спецификой России, особенностями социально-экономического развития регионов, различиями, сложившимися на их рынках труда, потенциалом человеческих и трудовых ресурсов территорий (Ощепков, 2010; Ощепков, 2020). Тюменская область как один из самых динамично развивающихся регионов России представляет интерес с позиции изучения особенностей человеческого капитала трудовых ресурсов.

Однако практически все макро- и мезоэконометрические модели сталкиваются с ошибками и ловушками на региональном уровне. Изучение человеческого капитала региона через согласие с суждениями на базе концепции А. Мозеса и коллег позволяет преодолеть трудности измерения средних оценок по разнородным данным (Moses, 2012). Указанная методика была апробирована в различных авторитетных исследованиях в англоязычном варианте (Moses, 2012) и в переводе на ряд европейских или иных языков (Keshvarz et al., 2017; Dhami, 2016; Candan, 2016; Greco et al., 2021; Panel, 2019; Kim, 2015). В русскоязычном варианте ее проверили на валидность

Г.Ф. Ромашкина и М.В. Худякова, (Ромашкина & Худякова, 2020) для человеческого и социального капитала в разрезе рынка труда и организации. Такая трактовка человеческого капитала согласуется с пониманием Г. Бэккера, определяет конкурентные преимущества и ресурсы человека (Becker, 1962; Eckardt et al., 2021), вклад в развитие региона (Нуреев & Латов, 2010), на уровне рынка труда (Гимпельсон, 2020) или эффективной деятельности конкретной организации, в которой работает человек (Esho Ebe & Verhoef, 2020).

Таким образом, существуют и развиваются различные подходы, как теоретико-методологические, так и эмпирические. Однако до сих пор не получены убедительные доказательные ответы на ряд теоретических предположений. Самый главный из них — почему при сопоставимых вкладах измеренного человеческого капитала (например, по уравнению Минсера) вариация экономического результата не объясняема достаточно убедительно. Образование (как главный индикатор человеческого капитала) не дает ожидаемого вклада в уравнения при сравнении на различных модифицированных (в том числе и панельных) регрессиях, как в макроэкономических, так и в микроэкономических расчетах. Авторами ни в коей мере не отрицается эмпирический вклад таких методик. В данной работе как раз поставлена задача изучения человеческого капитала по данным самооценок, проверка их возможностей и ограничений, кроме вполне очевидного — что это самооценки.

Переработанная коллективом авторов под руководством Г.Ф. Ромашкиной методика изучения человеческого капитала А. Мозеса измеряет человеческий капитал как интегральный показатель оценки «конкретного человеческого капитала (для данной организации)» и «общего человеческого капитала (для рынка труда)» (Moses, 2012; Ромашкина и др., 2020). В данной статье авторы представляют результаты исследования одной из этих составляющих — общего человеческого капитала (человеческий капитал для рынка труда), предполагая, что особенности конкретного региона определяют самооценку человеческого капитала для рынка труда.

Целью исследования является выявление характера влияния значимых факторов, в том числе определяющих региональную специфику, на самооценку человеческого капитала для рынка труда в разных сегментах экономически активного населения.

Задачи исследования: провести измерение человеческого капитала для рынка труда и его

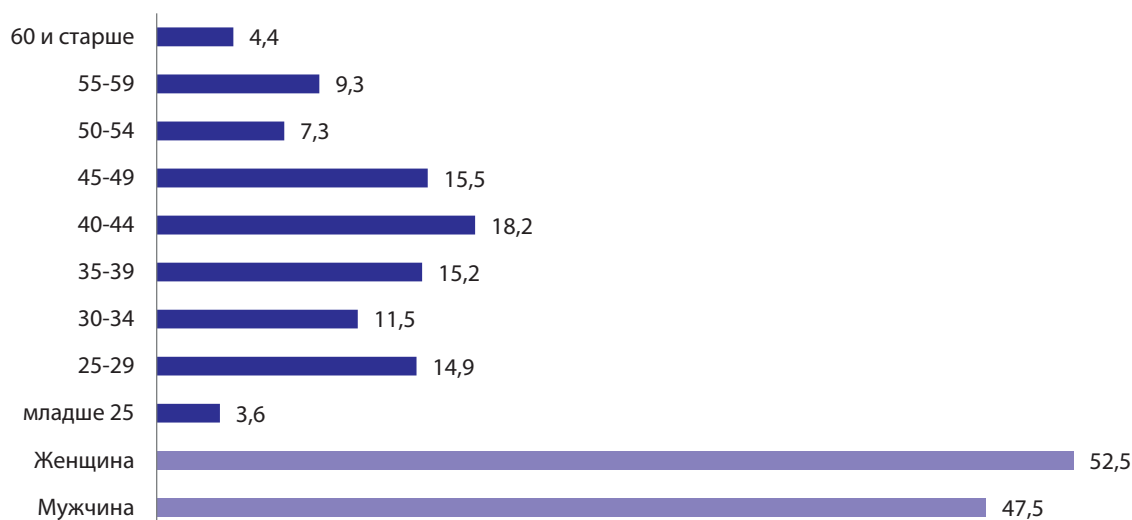


Рис. 1. Возрастная и гендерная структура выборки экономически активного населения, % (источник: составлено авторами по материалам массового опроса респондентов Тюменской области)

Fig. 1. Age and gender structure of the sample of the economically active population, %

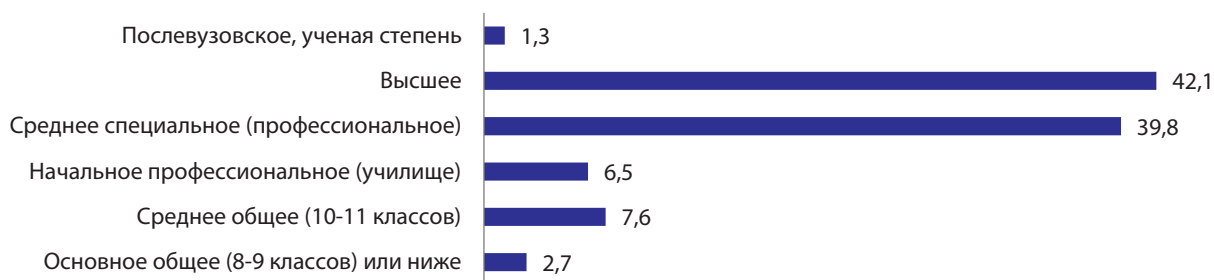


Рис. 2. Структура выборки по типу образования экономически активного населения, в (источник: составлено авторами по материалам массового опроса респондентов Тюменской области)

Fig. 2. Structure of the sample by type of education of the economically active population, %

дескриптивный анализ в выделенных сегментах экономически активного населения, исследовать влияние на человеческий капитал для рынка труда традиционных факторов и факторов, учитывающих специфику региона, определить особенности влияния факторов в рассматриваемых сегментах и обсудить результаты исследования.

Данные и методы

Эмпирической базой исследования выступил массовый опрос, проведенный в Тюменской области в период март — июнь 2021 г. Выборка случайная, с контролем по территории проживания и квот по полу и возрасту, всего 1548 респондентов. В Тюменской области на 01.01.2021 численность населения составила 1543,4 тыс. чел., из них 21,9 % моложе трудоспособного, 56,4 % трудоспособного и 21,7 % старше трудоспособного возраста, 67,8 % городское население, 47,5 % мужчин, средний возраст мужчин 35,4, женщин — 39,8 лет.¹ В изучаемую выборку были отобраны

респонденты старше 18 лет, занятые в отраслях экономики на момент опроса. Структура выборки представлена на рисунках 1, 2, 3. Ошибка выборки по одному признаку согласно формуле Паниотто составила менее 2,5 %.

Авторы применяют новую (для российского научного дискурса) методику получения данных при ответах на группу вопросов и измерении общего человеческого капитала (для рынка труда). В процессе изучения экономически активного населения, проживающего в Тюменской области, для количественной оценки человеческого капитала для рынка труда (НСм) (Moses, 2012) использовался опросник с 4 вопросами, разработанный в форме 6-балльной шкалы согласия со следующими утверждениями (от 1 — совершенно не согласен, до 6 — полностью согласен).

1. У меня есть навыки, которые могут быть востребованы в разных организациях.

2. Мои навыки широко востребованы на рынке труда.

¹ Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 года (статистический бюллетень), 2021. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf

тень), 2021. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf



Рис. 3. Структура выборки по сферам деятельности экономически активного населения, % (источник: составлено авторами по материалам массового опроса респондентов Тюменской области)
Fig. 3. Structure of the sample by field of activity of the economically active population, %

3. У меня есть навыки и знания, которые высоко ценятся в широком спектре отраслей.

4. Мое образование широко востребовано на рынке труда.

Данные массового опроса населения включали самооценки отношения к региону проживания, уровень доверия к власти по следующим вопросам:

1. Какие чувства Вы испытываете по отношению к региону проживания (0 — хотел бы вообще уехать из России, 1 — хотел бы уехать в другой регион России, 2 — мне не нравится жить здесь, но привык и не собираюсь уезжать, 3 — не испытываю особых чувств по этому поводу, 4 — в целом я доволен, но многое не устраивает, 5 — я рад, что живу здесь).

2. В какой мере Вы доверяете или не доверяете региональным органам власти и муниципальным органам управления (от 0 — совсем не доверяю до 4 — полностью доверяю).

Следующий этап исследования человеческого капитала для рынка труда конкретного

региона — измерение на основе данных авторского опроса самооценок человеческого капитала в разрезе сегментов экономически активного населения, выявление путем построения объясняющих регрессионных моделей значимых факторов, учитывающих в том числе региональные особенности, принимая во внимание которые можно воздействовать на качество человеческого капитала, а значит, развитие человеческого капитала конкретного субъекта РФ.

Гипотеза исследования состоит в том, что набор значимых факторов и их влияние на самооценку человеческого капитала неодинаково для разных сегментов (отдельных категорий) экономически активного населения (руководители коммерческой структуры, предприниматели, имеющие свое дело, самозанятые, работающие по найму).

Полученные результаты

Дескриптивный анализ HC_m в разрезе категорий экономически активного населения под-

Таблица 1

Основные описательные статистики человеческого капитала для рынка труда Тюменской области

Table 1

Key descriptive statistics of human capital for the labour market of Tyumen oblast

Род занятий (по основному виду деятельности)	Среднее	Медиана	Среднеквадратическое отклонение	Количество валидных
Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	4,32	4,5	1,34	113 (из 129)
Самозанятость	4,01	4,0	1,34	106 (из 134)
Работаю по найму	3,89	4,0	1,27	1129 (из 1285)

Источник: составлено авторами по материалам массового опроса респондентов Тюменской области.

твердил структуризацию самооценок и показал следующее: более высокую оценку имеют руководители коммерческих структур и предприниматели, имеющие свое дело (4,32), затем идут самозанятые (4,01) и работающие по найму (3,89). При этом средние значения HC_m руководителей и работающих по найму статистически различны на уровне значимости 0,001, руководителей и самозанятых статистически различны на уровне значимости 0,1. Средние значения HC_m самозанятых и работающих по найму однородны.

Значение медианы у руководителей выше среднего и находится на уровне 4,5, это говорит о том, что половина опрошенных руководителей дали оценку человеческого капитала выше среднего значения. Аналогичная ситуация отмечается и у работающих по найму. При этом наблюдаемые сравнительные значения среднеквадратического отклонения находятся в схожих диапазонах (табл. 1).

С целью выявления значимых факторов человеческого капитала для рынка труда сравниваются стандартизованные коэффициенты следующего уравнения (табл. 2):

$$HC_m = \beta_1 educ + \beta_2 wage + \beta_3 expert + \beta_4 expert^2 + \varepsilon, \quad (1)$$

где $educ$ — образование в годах, включая школу; $wage$ — величина среднемесячной заработной

платы (дохода) в тыс. руб.; $expert$ — стаж работы в сфере деятельности, в которой вы работаете в настоящее время (на основной работе — для работающих по найму); β_i — коэффициенты при соответствующих факторов; ε — остаточный член.

Отбор факторов проведен исходя из показателей корреляции между факторами и зависимой переменной с учетом смысловой нагрузки вопросов оценки человеческого капитала для рынка труда. Проблемы мультиколлинеарности нет, имеется слабая, но статистически значимая корреляция между факторами и целевой переменной.

В таблицах 3 и 4 представлены значения влияния факторов предыдущей модели, дополненные внешними факторами, характеризующими специфику региона.

$$HC_m = \beta_1 educ + \beta_2 wage + \beta_3 expert + \beta_4 expert^2 + \beta_5 at_region + \varepsilon, \quad (2)$$

где at_region — «Какие чувства Вы испытываете по отношению к региону проживания» (количественная оценка от 1 до 4).

$$HC_m = \beta_1 educ + \beta_2 wage + \beta_3 expert + \beta_4 expert^2 + \beta_5 at_region + \beta_6 region_rule + \varepsilon, \quad (3)$$

Таблица 2

Эмпирическая оценка влияния факторов человеческого капитала для рынка труда Тюменской области (модель 1)

Table 2

Empirical assessment of the influence of human capital factors for the labour market of Tyumen oblast (model 1)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)		
	руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	самозанятость	работаю по найму
Образование (в годах)	−0,126	0,323**	0,203***
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,252*	0,286*	0,107**
Стаж работы	0,545	—	0,056

* значимость на уровне 0,05.

** значимость на уровне 0,01.

*** значимость на уровне 0,001.

Источник: составлено авторами по материалам массового опроса респондентов Тюменской области.

Таблица 3

**Эмпирическая оценка влияния факторов человеческого капитала
для рынка труда Тюменской области (модель 2)**

Table 3

Empirical assessment of the influence of human capital factors for the labour market of Tyumen oblast (model 2)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)		
	руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	самозанятость	работаю по найму
Образование (в годах)	–0,025	0,326**	0,203***
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,257*	0,280*	0,109**
Стаж работы	0,562	—	0,055
Степень удовлетворенности проживанием в регионе	0,259*	0,068	0,063

* значимость на уровне 0,05.

** значимость на уровне 0,01.

*** значимость на уровне 0,001.

Источник: составлено авторами по материалам массового опроса респондентов Тюменской области.

Таблица 4

**Эмпирическая оценка влияния факторов человеческого капитала
для рынка труда Тюменской области (модель 3)**

Table 4

Empirical assessment of the influence of human capital factors for the labour market of Tyumen oblast (model 3)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)		
	руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	самозанятость	работаю по найму
Образование (в годах)	–0,004	0,324*	0,199***
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,253*	0,280*	0,11**
Стаж работы	0,572	—	0,044
Степень удовлетворенности проживанием в регионе	0,249*	0,062	0,045
Доверие к региональным и муниципальным органам власти	0,096	0,021	0,076*

* значимость на уровне 0,05.

** значимость на уровне 0,01.

*** значимость на уровне 0,001.

Источник: данные массового опроса респондентов Тюменской области.

где *region_rule* — ответ на вопрос «В какой мере Вы доверяете или не доверяете региональным органам власти и муниципальным органам управления» (от 0 — совсем не доверяю, до 4 — полностью доверяю).

Уровень образования показал значимость на уровне $\alpha \leq 0,05$ для самозанятых и работающих по найму. Однако для руководителей и предпринимателей образование имеет отрицательный вектор влияния, но при этом коэффициент незначим даже на уровне $\alpha = 0,1$. Такую ситуацию можно объяснить тем, что у руководителей наряду с формальным образованием ценится наличие «гибких навыков» (*soft skills*). Это надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми: умение хорошо ладить с коллегами, клиентами, менеджерами и начальниками. Кроме этого, на оценку HC_m в данной категории может влиять наличие не-

формального образования, которое получено не в официальных образовательных организациях и может быть не подтверждено дипломами и сертификатами. Принимая во внимание тот факт, что практически половина опрошенных руководителей (47,2 %) не имеет высшего образования, напрашивается вывод, что они больше ценят фактический опыт, чем теоретические знания (табл. 2).

Величина дохода является существенным и значимым фактором для всех опрошенных. Но для работающих по найму значение коэффициента (0,107) ниже, чем у руководителей (0,252) и самозанятых (0,286), что связано, на наш взгляд, с особенностями финансового мышления у разных категорий экономически активного населения. Задачей руководителей и самозанятых является увеличение дохода в перспективе, а работающих по найму — получение фиксированной заработной платы (табл. 2).

Стаж работы у категории руководителей и предпринимателей имеет высокий коэффициент, но он не является значимым. Это косвенно подтверждает гипотезу о большей ценности опыта над знаниями. У остальных категорий влияние стажа минимально и не значимо (табл. 2, 3, 4).

Положительная динамика самооценок HC_m при включении внешних факторов, характеризующих степень удовлетворенности проживанием в регионе и доверие экономически активного населения к региону проживания, позволила предположить, что Тюменская область является относительно благополучным регионом для всех категорий экономически активного населения. Более высокое влияние этих факторов отражается на самооценке HC_m руководителей и предпринимателей, также является значимым и для работающих по найму. При этом для руководителей преобладающее значение в самооценке имеет степень удовлетворенности проживанием в регионе, нежели доверие к региональным органам власти и муниципальным органам управления (табл. 3, 4).

Для самозанятых и работающих по найму по-прежнему более существенными являются факторы дохода и образования. Поскольку самозанятые в большей степени зависят от собственной самореализации и, как правило, осуществляют деятельность в секторе рыночных услуг населению, их самооценки HC_m слабо коррелируют с отношением к региону и доверием к властям (табл. 3, 4).

Обсуждение результатов исследования

В работе применена авторская база данных, выделены группы факторов и определена их значимость в самооценке человеческого капитала в соответствии с известными теоретическими положениями, что несет в себе элементы эмпирической новизны. Проведенный анализ выявил, что по общим оценкам HC_m работающего населения Тюменской области образование выступает важным фактором для работающих по найму и самозанятых. Для руководителей и предпринимателей, имеющих собственное дело, более ценен опыт, чем знания. В существующих тенденциях рынка труда большее влияние на оценку имеют не столько наличие формального образования, сколько возможности совершенствования знаний и навыков, в том числе в сфере цифровых технологий, через программы повышения квалификации, неформальное образование (наставничество, коучинг, обучение действием, элек-

тронное обучение, курсы, тренинги, марафоны и т. п.), а также личные качества человека, наличие у него «гибких навыков». Для всех рассмотренных категорий существенным является фактор дохода.

Влияние региональных факторов демонстрирует положительное и существенное влияние в оценке HC_m руководителей. Самооценка HC_m руководителей и предпринимателей, имеющих свое дело, как правило, составляет основу более высокого уровня притязаний и задач, к осуществлению которых человек считает себя способным. Поэтому именно у них посредством реализации возможностей достижения более высоких целей и задач на самооценку HC_m оказывает существенное и положительное влияние степени удовлетворенности проживанием в регионе и уровня доверия к региональным властям.

Оценки HC_m самозанятых, как правило, реализующих себя в секторе рыночных услуг населению, слабо привязаны к внешним факторам рынка труда конкретного региона. Данная категория экономически активного населения более мобильна, не привязана к специфической группе потребителей, на нее практически не влияют региональные особенности. Также очевидно, что самозанятые могут осуществлять свою деятельность в любом регионе, в том числе продвигать услугу или товар, созданные собственными руками, и осуществлять продажи через различные онлайн-сервисы и социальные сети.

Заключение

Эмпирическая оценка человеческого капитала рынка труда Тюменской области показала значимость традиционно оцениваемых факторов человеческого капитала, но при этом выявила возрастающую роль внешних факторов, связанных с региональными особенностями, для отдельных категорий работающего населения. Таким образом, получены доказательные ответы на вопрос о влиянии наряду с традиционными факторами группы внешних факторов (степени удовлетворенности проживанием в регионе и уровня доверия к региональным властям) для отдельных категорий работающего населения на качество человеческого капитала на примере конкретного российского региона.

Проведенное исследование может быть полезно для повышения человеческого капитала отдельных категорий работающего населения через совершенствование программ

высшего и среднего специального образования с позиции практикоориентированного обучения, формирующего профессиональные компетенции, востребованные сегодня работодателями, активизацию внедрения региональных программ дополнительного образования для углубления профессиональ-

ных компетенций, синергетический эффект взаимодействия бизнеса, государства и образования в рамках проведения стратегических сессий, политику привлечения необходимых человеческих ресурсов в регион в соответствии со стратегией развития Тюменской области.

Список источников

- Бабина, С. И., Садовникова И. Ю. (2018). Анализ человеческого капитала региона. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*, 3, 69–74.
- Бережная, О. В., Глаз, В. Н., Струкова, Е. Г., Гошковых, А. Х. (2021). Человеческий капитал в структуре социально-экономического потенциала региона. *Экономические системы*, 14(2), 94–101.
- Бондарская, Т. А. (2015). Восстановление качественного человеческого капитала в регионах — главная цель современных реформ. *Социально-экономические явления и процессы*, 10(4), 13–16.
- Бондарская, Т. А. (2015). Методика расчета интегрального показателя развития человеческого капитала для формирования креативной среды. *Социально-экономические явления и процессы*, 10(9), 12–17.
- Власюк, Л. И., Строев, П. В. (2017). Методика определения уровня развития человеческого капитала и его дифференциация в регионах России. *Экономика. Налоги. Право*, 10(4), 86–95.
- Гимпельсон, В. Е., Зудина, А. А., Капелюшников, Р. И. (2020). Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные. *Вопросы экономики*, 11, 5–31.
- Дьяков, М. Ю. (2022). Экономическая оценка человеческого капитала региона. *Экономика региона*, 18(2), 556–568. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-2-18>
- Капелюшников, Р. И., Лукьянова, А. Л. (2010). *Трансформация человеческого капитала в российском обществе*. Москва: Фонд «Либеральная миссия».
- Кельчевская, Н. Р., Ширинкина, Е. В. (2019). Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике. *Экономика региона*, 15(2), 465–482.
- Клинова, М. В., Сидорова, Е. А. (2011). Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты. *Вопросы экономики*, 8, 80–97.
- Крюков, В. А., Баранов, А. О., Слепенкова, Ю. М. (2021). Динамика человеческого капитала в Азиатской России в первые десятилетия XXI века. *Экономика региона*, 17(4), 1181–1195. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-4-10>
- Кузьминов, Я., Сорокин, П., Фруммин, И. (2019). Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования. *Форсайт*, 13(2), 19–41.
- Нуреев, Р. М., Латов, Ю. В. (2010). Человеческий и социальный капитал как основа современной экономики. *ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика*, 5, 139–154.
- Ощепков, А. Ю. (2010). Отдача от высшего образования в российских регионах. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 14(4), 468–491.
- Ощепков, А. Ю. (2020). Межрегиональные различия в оплате труда в России: роль долгосрочных структурных факторов. *Вопросы экономики*, 11, 86–112.
- Ромашкина, Г. Ф., Давыденко, В. А., Андрианова, Е. В., Худякова, М. В., Печеркина, И. Ф. (2020). Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария. *Siberian Socium*, 4(3), 8–32.
- Ромашкина, Г. Ф., Худякова, М. В. (2020). Социологический анализ факторов и ресурсов человеческого капитала. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 13(6), 232–250.
- Черненко, И. М., Кельчевская, Н. Р., Пельмская, И. С., Алмусаеди, Х. К. А. (2021). Возможности и угрозы цифровизации для развития человеческого капитала на индивидуальном и региональном уровнях. *Экономика региона*, 17(4), 1239–1255. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-4-14>
- Шалаева, В. А., Лаврентьева, И. П. (2014). Человеческий потенциал развития трудовых ресурсов региона. *Экономика труда*, 1(1), 29–46.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Candan, H. (2016). A research on the relationship between job embeddedness with performance and burnout of academicians in Turkey. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(3), 68–80.
- Chowdhury, L. A. M., Rana, T., & Azim, M. I. (2019). Intellectual capital efficiency and organisational performance: In the context of the pharmaceutical industry in Bangladesh. *Journal of Intellectual Capital*, 20(6), 784–806.
- Dhami, S. (2016). *The foundations of behavioral economic analysis*. Oxford University Press, 1736.
- Eckardt, R., Crocker, A., & Tsai, C.-Y. (2021). Clarifying and empirically assessing the concept of human capital resource emergence. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 279–306.
- Esho, E., & Verhoef, G. (2020). A holistic model of human capital for value creation and superior firm performance: The Strategic factor market model. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1728998. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/23311975.2020.1728998?needAccess=true>

- Ferraz, D., Mariano, E. B., Rebelatto, D., & Hartmann, D. (2020). Linking Human Development and the Financial Responsibility of Regions: Combined Index Proposals Using Methods from Data Envelopment Analysis. *Social Indicators Research*, 150, 439-478.
- Goldin, C. (2019). Human Capital. In: C. Diebolt, M. Hauptert (Eds.), *Handbook of Cliometrics* (pp. 147-177). Springer.
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2021). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 795-830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Heckman, J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54, 3-56.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2019). *World Happiness Report 2019*. New York: Sustainable Development Solutions Network, 135.
- Jadhav, V. (2019). *Impact of Talent Management and Job Embeddedness on Retention of Managerial Employees in Knowledge-Intensive Firms in Singapore*. Doctoral Thesis, 385.
- Kasemsap, K. (2017). The fundamentals of human capital. In: *Strategic human capital development and management in emerging economies* (pp. 59-89). IGI Global.
- Keshvarz, L., Farahani, A., & Saldehi, M. H. S. (2017). Organizational Intangible Assets (human, social and psychological capitals) and Corporate Entrepreneurship—Case Study: Ministry of Sport and Youth of Islamic Republic of Iran. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 6(3), 79-92.
- Kim, T. (2015). Impacts of learning interventions on organizational human capital and performance. *Performance Improvement Quarterly*, 27(4), 7-28.
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings*. National Bureau of Economic Research, Inc, 61.
- Moses, A. R. (2012). *Understanding the relationship of job embeddedness with social and human Capital: The importance of organizational identification*. Thesis for the degree of doctor of philosophy, university of Texas at Arlington, United States, 109.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Wiswall, M., & Zafar, B. (2021). Human Capital Investments and Expectations about Career and Family. *Journal of Political Economy*, 129(5), 1361-1424.

References

- Babina, S. I., & Sadovnikova, I. Iu. (2018). Analysis of the Human Capital of the Region. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki [Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences]*, 3, 69-74. (In Russ.)
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Berezhnaya, O. V., Glaz, V. N., Strukova, E. G., & Goshokov, A. H. (2021). Human capital in the structure of the socio-economic potential of the region. *Ekonomicheskie sistemy [Economic systems]*, 14(2), 94-101. (In Russ.)
- Bondarskaya, T. A. (2015). Method of calculation of the integrated indicator of development of the human capital for formation of the creative environment. *Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy [Social-economic phenomena and processes]*, 10(9), 12-17. (In Russ.)
- Bondarskaya, T. A. (2015). Restoration of the qualitative human capital in regions — main goal of modern reforms. *Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy [Social-economic phenomena and processes]*, 10(4), 13-16. (In Russ.)
- Candan, H. (2016). A research on the relationship between job embeddedness with performance and burnout of academicians in Turkey. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(3), 68-80.
- Chernenko, I. M., Kelchevskaya, N. R., Pelymskaya I. S. & Almusaedi, H. K. A. (2021). Opportunities and Threats of Digitalisation for Human Capital Development at the Individual and Regional Levels. *Ekonomika regiona [Economy of regions]*, 17(4), 1339-1255. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-4-14>. (In Russ.)
- Chowdhury, L. A. M., Rana, T., & Azim, M. I. (2019). Intellectual capital efficiency and organisational performance: In the context of the pharmaceutical industry in Bangladesh. *Journal of Intellectual Capital*, 20(6), 784-806.
- Dhami, S. (2016). *The foundations of behavioral economic analysis*. Oxford University Press, 1736.
- Dyakov, M. Yu. (2022). Economic Assessment of Regional Human Capital. *Ekonomika regiona [Economy of regions]*, 18(2), 556-568. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-2-18>. (In Russ.)
- Eckardt, R., Crocker, A., & Tsai, C.-Y. (2021). Clarifying and empirically assessing the concept of human capital resource emergence. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 279-306.
- Esho, E., & Verhoef, G. (2020). A holistic model of human capital for value creation and superior firm performance: The Strategic factor market model. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1728998. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/23311975.2020.1728998?needAccess=true>

- Ferraz, D., Mariano, E. B., Rebelatto, D., & Hartmann, D. (2020). Linking Human Development and the Financial Responsibility of Regions: Combined Index Proposals Using Methods from Data Envelopment Analysis. *Social Indicators Research*, 150, 439-478.
- Gimpelson, V. E., Zudina, A. A., & Kapeliushnikov, R. I. (2020). Non-cognitive components of human capital: evidence from Russian data. *Voprosy ekonomiki*, 11, 5-31. (In Russ.)
- Goldin, C. (2019). Human Capital. In: C. Diebolt, M. Hupert (Eds.), *Handbook of Cliometrics* (pp. 147-177). Springer.
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2021). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 795-830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Heckman, J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54, 3-56.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2019). *World Happiness Report 2019*. New York: Sustainable Development Solutions Network, 135.
- Jadhav, V. (2019). *Impact of Talent Management and Job Embeddedness on Retention of Managerial Employees in Knowledge-Intensive Firms in Singapore*. Doctoral Thesis, 385.
- Kapeliushnikov, R. I., & Lukyanova, A. L. (2010). *Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossiyskom obshchestve [Human Capital Transformation in Russian Society]*. Moscow: Liberal Mission Foundation, 196. (In Russ.)
- Kasemsap, K. (2017). The fundamentals of human capital. In: *Strategic human capital development and management in emerging economies* (pp. 59-89). IGI Global.
- Kelchevskaya, N. R. & Shirinkina, E. V. (2019). Regional Determinants of Effective Use of Human Capital in the Digital Economy. *Ekonomika regiona [Economy of region]*, 15(2), 465-482. (In Russ.)
- Keshvarz, L., Farahani, A., & Saldehi, M. H. S. (2017). Organizational Intangible Assets (human, social and psychological capitals) and Corporate Entrepreneurship-Case Study: Ministry of Sport and Youth of Islamic Republic of Iran. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 6(3), 79-92.
- Kim, T. (2015). Impacts of learning interventions on organizational human capital and performance. *Performance Improvement Quarterly*, 27(4), 7-28.
- Klinova, M. V., & Sidorova, E. A. (2011). Human capital in the European Union: public and supranational context. *Voprosy Ekonomiki*, 8, 80-97. (In Russ.)
- Kryukov, V. A., Baranov, A. O. & Slepenskova, I. M. (2021). Dynamics of Human Capital in Asian Russia in the First Decades of the 21st Century. *Ekonomika regiona [Economy of regions]*, 17(4), 1181-1195. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-4-10>. (In Russ.)
- Kuzminov Ya., Sorokin P., & Froumin I. (2019). Generic and Specific Skills as Components of Human Capital: New Challenges for Education Theory and Practice. *Forsayt [Foresight and STI Governance]*, 13(2), 19-41. (In Russ.)
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings*. National Bureau of Economic Research, Inc, 61.
- Moses, A. R. (2012). *Understanding the relationship of job embeddedness whit social and human Capital: The importance of organizational identification*. Thesis for the degree of doctor of philosophy, university of Texas at Arlington, United States, 109.
- Nureev, R. M., & Latov, Yu. V. (2010). Human and social capital as the basis of a modern economy. *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika [ETAP: Economic Theory, Analysis, and Practice]*, 5, 139-154. (In Russ.)
- Oshchepkov, A. Yu. (2010). Return to higher education in Russian regions. *Ekonomicheskii zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki [The HSE Economic Journal]*, 14(4), 468-491. (In Russ.)
- Oshchepkov, A. Yu. (2020). Interregional Wage Differentials in Russia: Examining the Role of Long-term Factors. *Voprosy Ekonomiki*, 11, 86-112. (In Russ.)
- Romashkina, G. F., & Khudyakova, M. V. (2020). Sociological Analysis of Human Capital Factors and Resources. *Ekonomicheskie i sotsialnye peremny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]*, 13(6), 232- 250. (In Russ.)
- Romashkina, G. F., Davydenko, V. A., Andrianova, E. V., Khudyakova, M. V., & Pecherkina, I. F. (2020). Human capital study: experience of empirical testing of complex tools. *Siberian Socium*, 4(3), 8-32. (In Russ.)
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Shalaeva, V. A., & Lavrentyeva, I. P. (2014). Human potential development of human resources in the region. *Ekonomika truda [Russian journal of labor economics]*, 1(1), 29-46. (In Russ.)
- Vlasyuk, L. I., & Stroev, P. V. (2017). A methodology for determining the level of human capital development and its differentiation in the regions of Russia. *Ekonomika. Nalogi. Pravo [Economics, taxes & law]*, 10(4), 86-95. (In Russ.)
- Wiswall, M., & Zafar, B. (2021). Human Capital Investments and Expectations about Career and Family. *Journal of Political Economy*, 129(5), 1361-1424.

Информация об авторах

Скипин Дмитрий Леонидович — кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой, Финансово-экономический институт, Тюменский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0001-5840-5789> (Российская Федерация, 625003, г. Тюмень, ул. Володарского, 6; e-mail: d.l.skipin@utmn.ru).

Сапожникова Анастасия Валерьевна — кандидат технических наук, доцент, Финансово-экономический институт, Тюменский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0001-7447-9999> (Российская Федерация, 625003, г. Тюмень, ул. Володарского, 6; e-mail: a.v.sapozhnikova@utmn.ru).

Юхтанова Юлия Александровна — кандидат экономических наук, доцент, Финансово-экономический институт, Тюменский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0002-9365-9714> (Российская Федерация, 625003, г. Тюмень, ул. Володарского, 6; e-mail: y.a.yukhtanova@utmn.ru).

About the authors

Dmitry L. Skipin — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of Department, Institute of Finance and Economics, University of Tyumen; <https://orcid.org/0000-0001-5840-5789> (6, Volodarskogo St., Tyumen, 625003, Russian Federation; e-mail: d.l.skipin@utmn.ru).

Anastasia V. Sapozhnikova — Cand. Sci. (Eng.), Associate Professor, Institute of Finance and Economics, University of Tyumen; <https://orcid.org/0000-0001-7447-9999> (6, Volodarskogo St., Tyumen, 625003, Russian Federation; e-mail: a.v.sapozhnikova@utmn.ru).

Yuliya A. Yukhtanova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Institute of Finance and Economics, University of Tyumen; <https://orcid.org/0000-0002-9365-9714> (6, Volodarskogo St., Tyumen, 625003, Russian Federation; e-mail: y.a.yukhtanova@utmn.ru).

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests

The authors declare no conflicts of interest.

Дата поступления рукописи: 15.07.2022.

Прошла рецензирование: 10.11.2022.

Принято решение о публикации: 21.12.2023.

Received: 15 Jul 2022.

Reviewed: 10 Nov 2022.

Accepted: 21 Dec 2023.