

УДК 314.07

ББК 60.7

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ³**

Костина Е. Ю.

*кандидат социологических наук,
доцент Департамент социальных наук Школы искусства и
гуманитарных наук Дальневосточного федерального университета
г. Владивосток, Россия
kostina.eyu@dvfu.ru*

Орлова Н. А.

*кандидат социологических наук,
доцент Департамент социальных наук Школы искусства и
гуманитарных наук Дальневосточного федерального университета
г. Владивосток, Россия
orlova.na@dvfu.ru*

Рубина А. Е.

*магистрант,
направления подготовки Социальная демография,
Высшая школа современных социальных наук
МГУ им. Ломоносова
г. Москва, Россия
rubik_96@mail.ru*

**HUMAN CAPITAL OF THE FAR EAST OF RUSSIA: PROBLEMS
AND PROSPECTS**

Kostina E

*Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor, Department of Social Sciences, School of Art and
Humanities, Far Eastern Federal University
Vladivostok, Russia
kostina.eyu@dvfu.ru*

³Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00768 "Жизнь на фронтире: миграции и мобильности в приграничье"

Orlova N

*Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor, Department of Social Sciences, School of Art and
Humanities, Far Eastern Federal University
Vladivostok, Russia
orlova.na@dvfu.ru*

Rubina A

*master student,
areas of preparation Social demography,
Graduate School of Modern Social Sciences
Moscow State University Lomonosov
Moscow, Russia
rubik_96@mail.ru*

Аннотация

В статье представлены проблемы и тенденции развития дальневосточных территорий Российской Федерации, связанные с высоким уровнем миграции населения и потерей регионом человеческого капитала. Человеческий капитал составляет основу для развития экономики и промышленности любого региона. Для Дальнего Востока России вопросы, связанные с человеческим капиталом приобретают особую важность, поскольку перед регионом стоит задача промышленной конкуренции с ближайшими азиатскими экономиками (Китай, Япония, Южная Корея), а для перехода от торговли ресурсами к инновационной экономике требуются высококвалифицированные кадры, которые необходимо привлечь и закрепить в регионе. В статье рассматриваются специальные законодательные акты и программы (в частности, промежуточные результаты реализации программы «Дальневосточный гектар»), ориентированные на развитие Дальнего Востока. Показано, что постоянно сохраняющийся отток местного населения, состоящий в основном из квалифицированной части трудового потенциала округа в активном трудовом возрасте, ставит под угрозу реализацию намеченных программ. Анализируются результаты авторского исследования, направленного на

выявление мнений и оценок экспертов о демографической ситуации и причинах миграционного оттока населения в ДФО (на примере Приморского края). Полученные данные показывают, что, по мнению экспертов, причинами, не снижающейся миграции из региона, выступают: высокая стоимость жилья, крайне низко развитая инфраструктура, относительно низкий уровень заработной платы, высокие цены на товары и продукты по сравнению с европейской частью страны; большинство опрошенных специалистов, считают, что в первую очередь главной мерой закрепления людей в регионе может стать обеспечение населения жильем (предоставление жилья при трудоустройстве, льготные виды ипотеки, помощь в строительстве жилья). Подчеркивается, что государственная политика в регионе должна быть направлена на развитие, привлечение и сохранение человеческого капитала регионального сообщества.

Annotation

The article presents the problems and trends in the development of the Far Eastern territories of the Russian Federation associated with a high level of migration and loss of human capital in the region. Human capital is the basis for the development of the economy and industry in any region. For the Far East of Russia, issues related to human capital are of particular importance, since the region faces the task of industrial competition with the nearest Asian economies (China, Japan, South Korea), and the transition from resource trade to an innovative economy requires highly qualified personnel, which must be attracted and consolidated in the region. The article deals with special legislative acts and programs (in particular, the intermediate results of the program "Far Eastern hectare") aimed at the development of the Far East. It is shown that the constantly continuing outflow of the local population, consisting mainly of the qualified part of the labor potential of the district in active working age, jeopardizes the implementation of the planned programs. The article analyzes the results of the author's study aimed at identifying the opinions and assessments of experts on the demographic situation and the

causes of migration outflow of the population in the Far Eastern Federal district (Primorsky Krai). The data obtained show that, according to experts, the reasons for not decreasing migration from the region are: the high cost of housing, extremely low infrastructure, relatively low wages, high prices for goods and products compared to the European part of the country; most of the specialists surveyed believe that first of all the main measure of securing people in the region can be the provision of housing (housing in employment, preferential types of mortgages, assistance in housing construction). It is emphasized that the state policy in the region should be aimed at the development, attraction and preservation of human capital of the regional community.

Ключевые слова: миграция, миграционная политика, человеческий капитал, демографический потенциал, российский Дальний Восток

Keywords: migration, migration policy, human capital, demographic potential, Russian Far East

Понятие человеческого капитала вошло в научный лексикон в середине 60-х годов XX века. Когда речь идет о человеческом капитале, чаще всего подразумевают исчисляемый ресурс, ориентированный на поддержку функционирования устоявшихся экономических структур, данный трудовой ресурс характеризует сознательную деятельность индивида. Такое понимание человеческого капитала соотносимо с марксистским представлением человека как определяющей производительной силы общества. При более строгой трактовке этого понятия учитывается и производственный эффект инвестиций в человеческий капитал, и то, что они выгодны для развития индивида как экономического актора. С изменением экономики был изменен и подход к трудовым ресурсам, основное внимание стали уделять качеству труда (уровню образования, профессиональной подготовки). У истоков теории человеческого капитала стояли известные экономисты Т.В. Schultz [21], G.S. Becker [8]. Человеческий капитал принято раскрывать через факт накопления человеком определенных способностей и качеств в результате вложения (инвестиций) в человека (G.S. Becker [9], J.

Mincer [19], P. Lundborga, K. Majlesi [18], I. Cairó, T. Cajner [14], Y. Ben-Porath [12], N.W. Hatch, J.H. Dyer [16], N. Thomas, L.T. Eby, K.L. Sorensen, D.C. Feldman [20]).

Человеческий капитал выступает как базис, который необходимо наращивать, то есть целесообразно использовать в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствует росту производительности труда. То есть человеческий капитал во многом зависит от обучения и целенаправленного развития необходимых качеств. В современных условиях развития экономики человеческий капитал становится важен не только для самого человека, но и для работодателя, так как экономика знаний базируется именно на ресурсах людей. В связи с этим в работах многих авторов (С. Boon, R.Eckardt [13], D.P. Lepak, S.A. Snell [17], J.Benhabib, M. Spiegel [11], G.S. Becker, N. Thomas [10], P. Davidsson, B. Honig [15]) актуализируется вопрос, связанный с возможностями управления развитием человеческого капитала, как самим индивидом, так и внешними по отношению к нему акторами.

Будучи главной производительной силой социума, человек создает всё общественное богатство, поэтому численность населения, его половозрастная, образовательная, квалификационная структура и прочие демографические характеристики выступают в качестве основных факторов, влияющих на возможности дальнейшего развития региона и создания системы инвестирования в человеческий капитал. Дальний Восток России всегда испытывал недостаток в трудовых ресурсах, данная проблема решалась за счет активной переселенческой политики, к которой государство прибегало не однократно. На сегодняшний день власть всех уровней признает, что зависимость социально-экономического развития региона от количества, а главное качества, постоянного населения стала критической.

Осознавая остроту ситуации, правительство разрабатывает и принимает специальные законодательные акты, ориентированные на развитие Дальнего Востока и призванные исправить сложившуюся

ситуацию. Среди них особенно стоит отметить Распоряжение Правительства РФ «О Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 г.» (от 28 декабря 2009 г. N 2094-р) [5] и Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении плана мероприятий по реализации Концепции демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года» (от 20 июня 2017 г. №1298-р) [6]. Также стоит констатировать активную деятельность властей по реализации программы «Дальневосточный гектар», направленной на привлечение населения в регион. Федеральный закон №119-ФЗ от 01.05.2016 г. "Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"[7] предоставляет жителям ДФО и других регионов возможность претендовать на получение бесплатного земельного надела, который не может превышать одного гектара (10 000 кв. м.) на срок до 5 лет (с последующим продлением аренды или оформлением собственности). В регионах ДФО разработаны меры поддержки для освоения «дальневосточного гектара» (гранты, имущественная поддержка, льготное кредитование малого и среднего бизнеса, субсидии, квоты на заготовку древесины для ИЖС и т. д.)[2]. Кроме этого оказываются различные меры поддержки (оплата стоимости проезда и провоза багажа, оплата «подъемных», оплата суточных и т.д.) безработным гражданам, гражданам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах РФ, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах КС и приравненных к ним местностях переезжающим в регионы, гражданам, заключившим договор с работодателем, участвующим в программе «Трудовая мобильность», гражданам - участникам программы «Добровольное переселение соотечественников»[1].

По данным Министерства развития Дальнего Востока с начала реализации программы «Дальневосточный гектар» по настоящее время было подано 124218 заявок, из них 78017 находятся на рассмотрении, а 46201 заявителей получили положительный ответ[2]. Превалирующее число участников на полученных гектарах рассчитывают построить жилье (42%), 26% планируют заниматься сельскохозяйственной деятельностью, 12% хотят обустроить дачный участок и личное подсобное хозяйство, 12% предполагают реализовывать программы, связанные с туристическим бизнесом 12% и 8% выбрали для себя другие виды предпринимательства [4]. Уже есть истории успеха, но есть и проблемы (несовершенства кадастра, которые приводят к спорным ситуациям между получателями гектара и местным населением, не совпадению данных об участке, отраженных в системе и реальным положением дел, отсутствие инфраструктуры и т.д.).

Основными факторами социальной макросреды, влияющими на демографическое поведение, являются географическое расположение, специфические особенности экономики региона, уровень урбанизации, состояние инфраструктуры. В настоящее время процесс сокращения числа жителей ДФО продолжается. Депопуляция населения происходит как за счет естественной убыли, так и за счет миграционного оттока. Специалисты единодушны в вопросах воспроизводственных возможностей регионального демографического потенциала. При сложившейся демографической структуре ожидать существенного роста численности населения региона не приходится.

Анализ основных объективных индикаторов экономического благополучия населения Дальневосточного федерального округа показывает, что уровень экономического благополучия остается все еще недостаточно высоким в сравнении с такими же показателями в других регионах Российской Федерации. Это находит свое подтверждение и в оценках населением своего субъективного экономического благополучия. Так, результаты исследования, проведенного авторами ранее, показывают, что

большинство жителей почти все свои доходы тратят на удовлетворении основных витальных потребностей и указывают на необходимость повышения экономической защищенности [3, С. 20-22]. Сложившаяся ситуация не позволяет населению быть уверенными в завтрашнем дне, в возможности обеспечить достойное будущее себе и своим близким, что в свою очередь заставляет людей задумываться о смене места жительства.

Стратегия развития ДФО предполагает привлечение и закрепления на территории высококвалифицированных кадров, в которых нуждается экономика региона. Но постоянно сохраняющийся отток местного населения, состоящий в основном из квалифицированной части трудового потенциала округа в активном трудовом возрасте, ставит под угрозу реализацию намеченных программ. Так данные статистики показывают, что уровень образования выбывших мигрантов выше, чем у прибывающих в регион. Таким образом, несмотря на то, что государство нацелено на развитие дальневосточных территорий и активно действует в данном направлении, отток населения продолжает оставаться достаточно высоким и проблема потери человеческого капитала выходит на первый план. Это актуализирует необходимость выявления причин сложившейся ситуации, в том числе исследования экспертных знаний по данному вопросу.

В мае 2018 г. авторами был проведен опрос специалистов (в частности, специалистов Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке, специалисты департамента внутренней политики Приморского края, специалисты департамента труда и социального развития Приморского края, N=12), компетентных в вопросах демографического и социального развития. Цель исследования - выявить мнения и оценки экспертов о демографической ситуации и причинах миграционного оттока населения на Дальнем Востоке (на примере Приморского края).

Результаты исследования показали, что опрошенные эксперты считают необходимым дополнительно привлекать и закреплять населения на данной территории. По их мнению, причинами, не снижающейся миграции из

региона, выступают: высокая стоимость жилья, крайне низко развитая инфраструктура, относительно низкий уровень заработной платы, высокие цены на товары и продукты по сравнению с европейской частью. При этом эксперты отмечают, что условия для трудоустройства в округе лучше, чем в других регионах страны, так как количество рабочих мест позволяет соискателям выбирать, а низкая конкуренция на рынке труда позволяет быстрее делать карьеру. Тем самым эксперты подтверждают факт неудовлетворенной потребности регионального рынка труда в высококвалифицированных кадрах. Большинство опрошенных специалистов, считают, что в первую очередь главной мерой закрепления людей в регионе может стать обеспечение населения жильем (предоставление жилья при трудоустройстве, льготные виды ипотеки, помощь в строительстве жилья), так же, по их мнению, положительное влияние может оказать: введение специальных программ здравоохранения, повышение заработной платы (соответствие уровня дохода населения уровню цен), создание развитой инфраструктуры в регионах ДФО.

Обобщая вышесказанное, необходимо отметить то, что для снижения оттока человеческого капитала из региона необходимо: повысить уровень социального благополучия населения, осуществлять информирование населения о новых уникальных, инструментах развития, экономических режимах, а также об опыте их успешной реализации. Актуальным представляется организация и проведение профориентационных мастер-классов, лекций, бесед с молодыми людьми, с целью информирования их о возможностях и перспективах трудоустройства в регионе.

В целом для демографического развития ДФО имеется не так много возможностей, но они есть, несмотря на усиление миграционных настроений в среде постоянно проживающего на данной территории населения, особенно молодежи, и низкие или отрицательные показатели естественного прироста. Представленные проблемы и тенденции развития основных демографических процессов, включая миграционную составляющую, существенно влияют на

физическое и духовное воспроизводство населения. Поэтому чрезвычайно важно учитывать их в качестве факторов, воздействующих на демографическое поведение и миграционные стратегии, что позволит полнее и глубже исследовать динамику развития данного феномена в контексте происходящих трансформаций. Государственная политика в регионе должна быть направлена на развитие человеческого капитала регионального сообщества, уделяя особое внимание молодежи, как основе будущего человеческого капитала региона.

Список литературы

1. Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hcfе.ru/services/move-to-far-east/support-measures/>
2. Дальневосточный гектар [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--80aagvgieoeoa2bo7l.xn--p1ai/support-measure>
3. Костина Е.Ю., Орлова Н.А. Экономическое благополучие в оценках жителей дальневосточного региона России (на материалах Приморского края)// Вестник Института социологии. - 2016. - № 1. - С.12-26
4. Сергей Караганов: «Дальневосточный гектар» - катализатор развития Дальнего Востока [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--80aagvgieoeoa2bo7l.xn--p1ai/news/detail?id=509>
5. Распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2009 г. N 2094-р «О Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 г.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/6632462/>
6. Распоряжение Правительства РФ от 20 июня 2017 г. №1298-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации Концепции демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_555857974_XA00LVA2M9

7. Федеральный закон «Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 01.05.2016 № 119-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197427/

8. Becker G., Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70, no. 5, Part 2 (Oct., 1962): 9-49

9. Becker G., Murphy K., and Tamura R., Human Capital, Fertility, and Economic Growth. *Journal of Political Economy* 98, no. 5, Part 2 (Oct., 1990): 12-37

10. Becker G., Tomes N., Human Capital and the Rise and Fall of Families. *Journal of Labor Economics* 4, no. 3, Part 2 (Jul., 1986): 1-39

11. [Benhabib J.](#), [Spiegel M.](#) The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data. [Journal of Monetary Economics](#). [Volume 34, Issue 2](#), October 1994, pp. 143-173

12. Ben-Porath Y., The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *Journal of Political Economy* 75, no. 4, Part 1 (Aug., 1967): 352-365.

13. Boon C., Eckardt R., Lepak D., Boselie P. Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29:1, (2017): 34-67

14. Cairó I., Cajner T., Human Capital and Unemployment Dynamics: Why More Educated Workers Enjoy Greater Employment Stability. *The Economic Journal*, Vol. 128, Issue 609, (2018), pp. 652-682

15. Davidsson, P., Honig, B. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* Volume 18, Issue 3, 1 May 2003, pp. 301-331

16. Hatch, N.W., Dyer, J.H. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*. Volume 25, Issue 12, December 2004, pp.1155-1178
17. Lepak, D.P., Snell, S.A. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review* Volume 24, Issue 1, January 1999, pp. 31-48
18. Lundborg P., Majles K., Intergenerational transmission of human capital: Is it a one-way street? *Journal of Health Economics* 57 (2018): 206–220
19. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy* 66, no. 4 (Aug., 1958): 281-302.
20. Thomas Ng, Eby L.T., Sorensen K.L., Feldman D.C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. Volume 58, Issue 2, June 2005, pp. 367-408
21. Schultz T. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), pp. 1-17