



О.Б. Лемешонок

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ,
ПРОБЛЕМЫ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ
И РЕАЛИЗАЦИИ
В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Препринт № 2026-2

Москва
Институт экономики РАН
2026

O.B. Lemeshonok

**HUMAN CAPITAL,
PROBLEMS OF ITS FORMATION
AND IMPLEMENTATION IN MODERN ECONOMY**

Working paper # 2026-2

Moscow
Institute of Economics RAS
2026

Для цитирования: Лемешонок О.Б. Человеческий капитал, проблемы его формирования и реализации в современной экономике. Препринты Института экономики Российской академии наук. М.: ИЭ РАН. № 2026-2. – 32 с.

For citation: Olga Lemeshonok. Human Capital, Problems of Its Formation and Implementation in Modern Economy. Working papers of the Institute of Economics Russian Academy of Sciences. Moscow: IE RAS. # 2026-2. – 32 p.

В исследовании представлена эволюция и современное состояние теории человеческого капитала, включающей достижения классических экономических трудов и современных научных концепций, с акцентом на ее взаимосвязи с образованием и производительностью. Выделены и детально охарактеризованы составляющие человеческого капитала: интеллектуальный, культурный, социальный капитал и капитал здоровья, а также предложена и обоснована концепция анцестрального капитала. Она подчеркивает важную роль межпоколенческой передачи знаний, практик, установок, социальных норм и других характеристик человека и повышает качество других составляющих человеческого капитала. На основе актуальных данных показано существующее противоречие между инвестициями в образование и проблемами его реализации на рынке труда, усугубляемое технологическими изменениями, включая активное внедрение искусственного интеллекта. Приводится теоретическое обоснование трактовки государственных расходов на образование именно как инвестиций в долгосрочный экономический рост. В заключении формулируется вывод о необходимости глубокой трансформации образовательной среды и соответствующих финансовых моделей для повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал в условиях стремительного развития цифровой экономики и преодоления возникающих структурных дисбалансов.

Ключевые слова: человеческий капитал, анцестральный капитал, производительность труда, инвестиции в образование, искусственный интеллект, рынок труда.

Классификация JEL: I25, Z13, J24.

The report presents the evolution and current state of the human capital theory encompassing insights from classical economic works and modern scientific concepts, with a focus on its relationship with education and productivity. The study identifies and elaborates on the components of human capital: intellectual, cultural, and social capital, as well as health capital, and introduces and substantiates the concept of ancestral capital. This concept emphasizes the important role of intergenerational transmission of knowledge, practices, attitudes, social norms and other personal characteristics enhancing the quality of other components of human capital. Based on current data, the report demonstrates the existing contradiction between investments in education and the challenges of its realization in the labor market, exacerbated by technological changes including the active integration of artificial intelligence. The authors provide a theoretical rationale for interpreting government spending on education as investments in longterm economic growth. The conclusion formulates the necessity of a profound transformation of educational paradigm and corresponding financial models to enhance the efficiency of investments in human capital under conditions of rapid digital economic development and to overcome emerging structural imbalances.

Keywords: human capital, ancestral capital, labor productivity, investment in education, artificial intelligence, labor market.

JEL classification: I25, Z13, J24.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОБРАЗОВАНИЕ.....	6
1.1. Эволюция концепции человеческого капитала	6
1.2. Человеческий капитал в современных исследованиях.....	6
1.3. Анцестральная особенность человеческого капитала	12
Глава 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА.....	18
2.1. Теоретическое обоснование и эмпирические измерения.....	18
2.2. Виды отдачи человеческого капитала	19
2.3. Проблемы реализации человеческого капитала.....	20
Глава 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБРАЗОВАНИЕ.....	23
3.1. Теоретическое обоснование финансирования образования.....	23
3.2. Зарубежный опыт и особенности инвестиций в образование.....	24
3.3. Проблемы образования в эпоху искусственного интеллекта	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	30
Литература	31

ВВЕДЕНИЕ

Научный доклад подготовлен в соответствии с государственным заданием «Патерналистское государство и гражданское общество: теория, методология, измерения»¹ и посвящен анализу теории человеческого капитала, ее эволюции, современному состоянию и роли в контексте образования, производительности труда и экономического роста. Важность этой темы обусловлена стремительными изменениями в глобальной экономике, вызванными цифровизацией, внедрением искусственного интеллекта и трансформацией рынков труда, что ставит перед обществом и государствами новые вызовы, связанные с накоплением и эффективным использованием человеческого капитала.

Высшее образование в современном мире выступает ключевым институтом социально-экономического развития, выполняющим двойственную функцию. С одной стороны, оно формирует человеческий капитал как основной источник долгосрочного экономического роста и конкурентоспособности нации, с другой, призвано обеспечить социальную мобильность и снижение неравенства, что обуславливает комплекс устойчивых проблем.

Важная часть исследования посвящена комплексному анализу формирования современной теории человеческого капитала, ставшей одним из наиболее значимых достижений экономической мысли XX века. Базовые работы Т. Шульца и Г. Беккера заложили фундамент для системного изучения экономической отдачи от образования, профессиональной подготовки и охраны здоровья. В настоящей работе разграничены основные составляющие человеческого капитала и представлен углубленный анализ его экономического содержания, включая принципиально новый результат исследования, – выделение анцестральной составляющей человеческого капитала.

Выполненный анализ позволил описать многомерное воздействие человеческого капитала на развитие личности, раскрывающее экономическую сущность образования как инвестиции, увеличивающей доход выпускника вуза и приносящей отдачу в виде роста производительности труда и доходов общества. Структура исследования отражает логику движения от анализа проблем к теоретическому осмыслению и конструктивным предложениям. Исследование базируется на широком круге источников, включая классические труды с первоначальными представлениями о производительной ценности человека и его способностей, а также на современные работы, существенно расширившие понятие человеческого капитала за счет включения социологических и институциональных аспектов. Также были использованы доклады международных организаций, данные официальной статистики, отчетность компаний, пресс-релизы.

¹ Научные руководители исследования по теме государственного задания на 2024-2026 гг. (FMGG 2024 -0014) А. Я. Рубинштейн, Р. С. Гринберг, А. Е. Городецкий.

ГЛАВА 1

ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОБРАЗОВАНИЕ

До введения и использования категории человеческого капитала в экономической науке предпринимались попытки осмыслить и оценить свойства и пользу человека в хозяйстве. Так, представитель английской политической экономии У. Петти в 17 в. рассуждал о производительной ценности человека и полагал, что ее можно измерить двадцатикратным годовым доходом человека [Петти, 1940, с. 171]. Он учитывал труд людей и денежное выражение особых свойств человека в богатстве [Петти, 1940]. Исходя из пользы людей для приращения богатства, Петти считал важными статьями госрасходов затраты на образовательные учреждения [Петти, 1993, с. 24].

1.1. Эволюция концепции человеческого капитала

Однако более глубокие исследования экономических аспектов трудовой деятельности человека в рамках будущей теории человеческого капитала были начаты А. Смитом. В отличие от У. Петти, он рассматривал только дееспособных работников, но обращал внимание на приобретение полезных для трудовой деятельности способностей и свойств в течение всего срока воспитания и обучения и ставил рабочего (с его умениями, навыками и знаниями) на ведущее место в процессе роста производительности труда [Смит, 1962].

По Смиуту, в состав основного капитала входят земля, здания, орудия производства и машины, а также приобретенные с воспитанием и образованием полезные способности людей. Затраты, понесенные в процессе приобретения этих способностей, в т.ч. само обучение и покрытие основных потребностей, являются основным капиталом, который реализуется таким способом в самом человеке. Но поскольку человек принадлежит определенному обществу, то его индивидуальные способности также являются и частью богатства данного общества.

И если предположить, что орудия труда облегчают и сокращают процесс производства и затраты на них потом возвращаются с прибылью, то и отличительные свойства работника можно рассматривать также с точки зрения улучшения процесса производства и роста прибыли. При этом необходимо принимать во внимание умения работника и сложность процесса труда: «один час занятия таким ремеслом, обучение которому потребовало десять лет труда, может содержать в себе больше труда, чем работа в течение месяца в каком-нибудь обычном занятии, не требующем обучения» [Смит, 1962, с. 39].

На роль образования и сопутствующие расходы по созданию человеческого капитала обращает внимание Д. Рикардо, связывая необходимость образования и широту охвата им всех слоев населения с уровнем богатства и развитием наций. Также он рассматривает труд наряду с другими предметами и объясняет разницу между естественной и рыночной ценой труда [Рикардо, 1993, с. 449]. Естественной ценой является сумма, из которой складывается «цена» жизни, – затраты на покрытие основных потребностей работника и его семьи (пища, одежда, жилье, предметы обихода), и такая цена постоянно растет вместе с развитием общества. Рыночная же цена определяется соотношением спроса и предложения.

В этот же период небольшой научный труд о развитии человека и нации в целом был написан российским ученым М.В. Ломоносовым [*Ломоносов, 1819*], но ввиду цензурных ограничений западные коллеги узнали о нем только в следующем веке. Выдающийся русский ученый осмысливал роль человека в общественном производстве, значение просвещения в формировании человека и экономическом развитии государства. Он охарактеризовал универсальные особенности поведения широких слоев общества, верные как для российского народа, так и для других наций того времени. И акцентировал внимание на уровне грамотности, воспитании и культурном развитии, которые влияют на здоровье населения и воспроизводство через обычаи и образ жизни.

Мысль о важности труда и роли образования в повышении его качества развивает и Дж.С. Милль. Он рассматривает труд как процесс мускульных и нервных усилий (т.е. физический и умственный), а производство как совокупность обоих видов труда и его объектов. Накопленный объем продуктов прошлой трудовой деятельности образует капитал, соотношение между капиталом и численностью рабочих определяет величину заработной платы [*Милль, 2007*]. В прогрессе и развитии общества, в появляющихся возможностях образования Милль видел больше свободы человеческой деятельности – от развития потребностей, выбора благ и способа потребления до активного изменения своей хозяйственной и производственной деятельности.

В этом контексте полезные способности человека являются богатством не сами по себе, а как средство для приобретения материального богатства, и формирование капитала поэтому зависит от способности человека наращивать навыки и умения. Отсюда был сделан вывод об инвестициях в капитал и, в частности, в человека: несмотря на необходимость сбережения как основы инвестирования в работников, предпринимателю следует передавать часть накопленного капитала работникам, чтобы обеспечить его рост в будущем. Милль отмечает ценность человека самого по себе, ради которой и нужно богатство, и к этому богатству относится в том числе приобретенное мастерство человека, которое является результатом труда и его средством.

К. Маркс рассматривал мастерство человека как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [*Маркс, 1978, с. 178*]. Воспроизводство человека, его навыков и умений и их развитие, совершенствование полезных качеств происходит, очевидно, и благодаря росту населения, и в результате улучшения «качества» этого населения, т.е. накопления опыта и знаний, повышения мастерства, развития индивидуальных свойств, что само по себе требует существенных расходов живого и овеществленного труда. Кроме того, для развития человеческого интеллекта, его созидательных способностей и, соответственно, производственных сил необходимо достаточное количество свободного времени.

1.2. Человеческий капитал в современных исследованиях

Формирование современной концепции человеческого капитала стало одним из наиболее значимых достижений экономической мысли XX века. Базовые работы Т. Шульца и Г. Беккера заложили фундамент для системного изучения экономической отдачи от образования, профессиональной подготовки и охраны здоровья. Шульц,

вводя понятие человеческого капитала в научный оборот, аргументировал, что инвестиции в улучшение качеств рабочей силы являются важным фактором экономического роста [Schultz, 1961]. Беккер в своих исследованиях развил эту идею, дополнив ее моделью, в которой индивид принимает решения об инвестициях в образование и обучение, сопоставляя прямые затраты и упущенный заработок с дисконтированными выгодами в виде более высоких будущих доходов [Becker, 1962]. Д. Минцер эмпирически продемонстрировал эти теоретические постулаты, составив уравнение (модель), демонстрирующее заработную плату как функцию от времени обучения и опыта работы [Mincer, 1958].

Изначально фокус исследований был сосредоточен преимущественно на формальном образовании и профессиональной подготовке, однако дальнейшее развитие теории привело к значительному расширению и усложнению категории человеческого капитала. Его трактовка в современных работах раскрывается в четырех ключевых взаимосвязанных составляющих: интеллектуальном, культурном, социальном капитале и капитале здоровья.

Интеллектуальный капитал представляет собой ядро классической теории человеческого капитала – большая часть примеров, используемых в научных работах и на научно-практических мероприятиях, относится именно к этой составляющей человеческого капитала. Как отмечал Ф. Махлуп, именно производство и распространение знаний становятся ведущим сектором постиндустриальной экономики [Machlup, 1984]. Интеллектуальный капитал не является статичным, а требует постоянного обновления и расширения, что в условиях «третьей волны» [Тоффлер, 1999] и инновационной экономики приводит к необходимости реализации концепции образования на протяжении всей жизни («lifelong learning»), которая была обозначена в научных дискуссиях еще в середине XX в.

Также высокий интеллектуальный капитал влияет на способность воспринимать имеющиеся знания и создавать новые. Это превращает индивида из простого носителя информации в активного создателя добавленной стоимости, на что также обращается внимание в современных прикладных исследованиях по управлению знаниями ([Babenko et al., 2017; Stewart, 2001] и др.).

Вторая составляющая человеческого капитала – культурный капитал – разработана французским социологом П. Бурдьё и интегрирована в экономический дискурс [Бурдьё, 2002]. Последнее указывает на то, что экономическое поведение и успех индивида глубоко встроены в социально-культурный контекст. Культурный капитал существует в трех состояниях: инкорпорированном (усвоенные представления, привычки, вкусы, языковые компетенции), объективированном (владение материальными объектами культуры – книги, картины, инструменты и т.д.) и институционализированном (формальные квалификации, дипломы, звания и проч.).

В других исследованиях тема культурного капитала развивается с акцентом на взаимодействия по поводу произведений культуры и просто высококачественных, элитных товаров. Так, французский социолог Л. Карпик исследует рынок особых благ и процесс выбора таких благ, связанный со свойствами индивидов – «оценочным суждением», «решением», «вкусом» [Karpik, 2010]. Д. Тросби идет дальше и рассматривает, наряду с самими понятиями, культурные индустрии и их влияние на развитие городов, регионов и отдельных стран [Тросби, 2013].

Третья составляющая человеческого капитала – социальный капитал. Он представляет собой комплексный экономический и социологический феномен, относящийся к ресурсам, доступным индивиду или группе вследствие устойчивой сети более или менее оформленных отношений взаимного знакомства и признания. Помимо уже упомянутого Бурдые, вклад в исследования социального капитала внесли Г. Лоури, Дж. Коулмэн, М. Грановеттер, А. Портес и др. Их работы позволили раскрыть механизмы функционирования социальных сетей как мощного экономического актива, показали необходимость системного анализа этого понятия [Loury, 1977; Coleman, 1990; Granovetter, 1973; Portes, Sensenbrenner, 1993].

Социальный капитал выполняет несколько важных функций, которые оказывают существенное влияние на производительность, инновации и экономический рост. Коулмэн подчеркивал, что он возникает из доверия, норм взаимности и социальных обязательств, которые облегчают кооперацию между индивидами. Грановеттер в своей теории «слабых связей» показал, что знакомые или случайные контакты часто предоставляют доступ к новой информации и возможностям, которые недоступны через тесные связи (близкие друзья или семья). Это особенно важно для профессионального развития, так как слабые связи часто объединяют индивидов из различных социальных групп, обеспечивая доступ к разнообразным ресурсам и информации. А. Портес и Дж. Сенсенбреннер отмечали роль социального капитала в обеспечении доступа к ресурсам и снижении транзакционных издержек и рассматривали социальный капитал в мигрантских сообществах.

Однако, как любой влиятельный и междисциплинарный концепт, социальный капитал подвергается критике, которую важно учитывать в наших рассуждениях. Прежде всего, сложности с определением, – социальный капитал часто определяется через последствия, т.е. если в сообществе есть доверие и нормы, это и есть социальный капитал, который ведет к сотрудничеству [Бурдые, 2002; Haynes, 2009]. Критики указывают на замкнутый круг в рассуждениях: успех в кооперации объясняется наличием социального капитала, а наличие социального капитала доказывается через успешную кооперацию. Это затрудняет толкование понятия для эмпирических исследований. Другие выступают против самого термина «капитал» применительно к социальным связям, т.к. он не является ни результатом целенаправленных инвестиций в том же смысле, что физический капитал, ни отчуждаемым активом [Arrow, 1999; Solow, 1999]. Социальный капитал трудно измерить в количественных или денежных единицах, что делает его неудобным для включения в строгие экономические модели, в отличие от образования, которое можно измерить годами обучения. Отмечаются и негативные экстерналии социального капитала, например, исключение чужаков и ограничение доступа к ресурсам для аутсайдеров, избыточные требования к членам группы и ограничение их индивидуальной свободы, «негативный отбор» норм, когда в сообществе успешное поведение поощряется менее, чем следование общим заниженным стандартам [Portes, 1998].

Тем не менее, включение социального капитала и его углубленный анализ в нашем исследовании представляется важным по следующим причинам:

1) в институциональном контексте сети являются механизмами снижения неопределенности, т.к. в реальной экономике в условиях асимметрии информации они снижают трансакц.издержки (люди в поиске работы доверяют знакомым, работодатели проводят дополнительные собеседования помимо изучения резюме и т.д.);

2) мы рассматриваем социальный капитал не абстрактно, а в контексте взаимодействия с другими составляющими человеческого капитала, что позволяет избежать тавтологии: социальный капитал (например, членство в профессиональной ассоциации) способствует обмену знаниями (интеллектуальный капитал) и усвоению поведенческих норм (культурный капитал);

3) его влияние действительно не всегда однозначно положительно, например, в сообществах с жесткими клановыми структурами социальный капитал может закреплять отсталость и ограничивать доступ к образованию для определенных групп, и это требует углубленного анализа, с учетом соответствующего контекста;

4) в постиндустриальную эпоху исследовать инновационные процессы вне анализа социальных сетей, на наш взгляд, непросто, т.к. в инновационной экономике с быстрым устареванием знаний новые идеи рождаются на стыке дисциплин, и именно «слабые связи» (по Грановеттеру) становятся важным каналом трансфера знаний.

Четвертая исследованная составляющая, капитал здоровья, была введена в теоретическую плоскость М. Гроссманом, представляет собой запас физического и психического благополучия индивида, который подлежит «обесцениванию» с возрастом, но может быть увеличен за счет инвестиций (медицинские услуги, профилактика, здоровое питание, спорт) [Grossman, 1972]. Капитал здоровья в большинстве работ рассматривается как основа для реализации остальных составляющих человеческого капитала. Он определяет работоспособность индивида, количество и качество времени, которое может быть выделено на трудовую деятельность и образование. Низкий уровень здоровья ведет к снижению концентрации и производительности во время работы или даже прямым потерям рабочего времени (во время болезни), а также сокращает ожидаемый период отдачи от инвестиций в образование и навыки, делая такие инвестиции менее привлекательными [Ильинский, 1996; Bloom et al., 2004]. Таким образом, инвестиции в здоровье населения являются не просто статьей расходов социального характера, но долгосрочными вложениями в производительный потенциал нации.

Другой важный вопрос, вытекающий из большинства работ о человеческом капитале, касается разграничения инвестиций в человеческий капитал и текущего потребления. Если человеческий капитал рассматривается как совокупность врожденных и приобретенных способностей, которые приносят доход в будущем, то любые текущие расходы, влияющие на будущую производительность и доходы индивида, будь то расходы на питание, медицинские услуги, самообразование, культурный и спортивный досуг, могут быть квалифицированы как инвестиции. Это ставит вопрос о том, где проходит граница между инвестициями и потреблением, ведь один и тот же вид деятельности в разных обстоятельствах можно отнести к потреблению или инвестициям. Например, приобретение книги может быть как актом досуга (потребление), так и вложением в профессиональные знания (инвестиции). То же самое касается оплаты занятий спортом: это и текущее удовлетворение от досуга, и вложение в капитал здоровья, продлевающее период трудовой активности.

На наш взгляд, критериями разграничения потребления и инвестиций могут быть целевая направленность и период отдачи. Если траты осуществляются с ожиданием будущих выгод (денежных или нематериальных, но повышающих производительность), они могут рассматриваться в качестве инвестиций. Т.е., например, образование, детские сады, семейное воспитание, забота о здоровье являются не просто

статьями расходов, а взаимосвязанными компонентами единого процесса развития человеческих качеств, где потребление в бытовом понимании, поддержание текущей жизнедеятельности неразрывно переплетены с инвестициями в будущее.

С другой стороны, в строгом смысле экономической теории это разграничение потреблений и инвестиций условно: индивид не может существовать, не удовлетворяя текущие потребности. Однако любое действие удовлетворения потребностей (в пище, безопасности, общении, знаниях) одновременно влияет на его будущий производительный потенциал. Предположим, что корректнее говорить не о разделении этих категорий, а о доле инвестиционной составляющей в общем объеме расходов домохозяйств и государства. Как мы уже говорили, образование, хотя и является наиболее частым и «объемным» направлением инвестиций, не единственное средство повышения человеческого капитала. Семья, здравоохранение, культура и здоровый образ жизни формируют тот самый совокупный человеческий капитал, отдача от которого измеряется как прямым доходом, так и расширением жизненных возможностей и благосостоянием в долгосрочном периоде.

Также важно, на наш взгляд, провести границу между «нормальными» потреблением и инвестициями, которые удовлетворяют потребности человека и повышают его производительность, и ими же, но реализующимися сверх меры, приносящими уже прямой вред человеку как биологическому организму. Ведь феномен общества потребления создает ситуацию, когда рыночные стимулы подталкивают человека к действиям, разрушающим его способности и снижающим его производительный потенциал.

Возвращаясь к значению концепции совокупного человеческого капитала, все его проявления можно сгруппировать в четыре ставшие уже привычными составляющие, – интеллектуальный, культурный, социальный капитал, капитал здоровья. По каждой из составляющих есть обширная база теоретических исследований, многие из которых были начаты еще во времена понимания ценности человеческих качеств как особенностей именно процесса труда. Представленный подход, синтезирующий интеллектуальный, культурный, социальный капиталы и капитал здоровья под общим человеческим капиталом, представляет последний как комплексную, интегрирующую категорию.

Это противопоставляется современному (также комплексному) взгляду на человеческий капитал как отдельной формы, которая дополняется и развивается другими, в т.ч. «внечеловеческими». Так, с точки зрения В.В. Радаева, расширительное толкование человеческого капитала требует методологической строгости. Опираясь на работы П. Бурдые и Дж. Коулмана, он рассматривает человеческий капитал не как объединяющую структуру, а как одну из самостоятельных форм капитала наряду с экономическим, социальным, культурным и символическим [Радаев, 2002]. Каждая из этих форм обладает специфической природой и функциями, а их объединение в рамках человеческого капитала может нивелировать их качественное своеобразие. В отличие от идеи интеграции, Радаев акцентирует внимание на переходе из одной формы в другую (конвертации), что позволяет сохранить последовательность при изучении того, как, например, культурный капитал трансформируется в экономический (доход), не «растворяясь» при этом в общем понятии человеческого капитала. Однако если эта методология требует строго разграничивать формы капитала (в т.ч. и «вне» человека),

чтобы проследить их конвертацию, то интегрирующий подход, развиваемый в данной работе, позволяет увидеть, как в трудовом процессе «действуют» совместно все формы человеческого капитала, неотделимые от него самого. К этому моменту мы еще вернемся после дополнения концепции человеческого капитала другой составляющей, которую в настоящее время только начинают вводить в исследования.

1.3. Анцестральная особенность человеческого капитала

Все рассмотренные выше составляющие перекликаются с еще одной характеристикой человеческого капитала, которую, на наш взгляд, следует выделить в отдельную составляющую и сформировать соответствующую концепцию. Речь идет о том, что длительность процесса воспитания и образования, работы, передачи опыта и просто постоянной коммуникации (поддержание дружеских отношений), а также среда, в которой происходит накопление человеческого капитала, прямо влияют на качество всех остальных его составляющих. В настоящее время на эту особенность начинают обращать внимание в западных дискуссиях, и даже существует научная работа на эту тему, посвященная африканскому региону [Wuepper et al, 2020]. Уже по этой информации и по примерам образа жизни интеллектуальных элит в разных странах можно судить о важности длительности и среды развития человеческого капитала. Можно предположить, что эта «поколенческая» составляющая человеческого капитала усиливает все остальные.

Обозначив ее «анцестральным» капиталом («*ancestor*» – *предок*), рассмотрим особенности и важность в практическом поле. Анцестральный капитал относится к степени концентрации ресурсов (знания, навыки, запас здоровья, социальные нормы, принадлежность к соответствующим группам и др.), которые накапливаются и передаются между поколениями и/или в рамках конкретных продолжительно существующих сообществ. В отличие от индивидуальных особенностей человеческого капитала, анцестральный капитал подчеркивает коллективное наследие, формирующее соответствующую традицию. Например, в упоминавшемся исследовании показана разница в уровнях образования и качестве жизни между потомками кочевых и оседлых народов в очень похожих условиях.

Важно провести первоначальное разграничение между анцестральным капиталом и смежными понятиями:

1) от культурного капитала анцестральный отличается акцентом на межпоколенческую динамику и историческую глубину; культурный капитал может быть приобретен индивидом в течение жизни (возможно, и с определенными трудностями), тогда как анцестральный капитал объективно требует нескольких поколений для формирования;

2) от социального капитала он отличается большей инерционностью и институционализированностью; социальные сети могут формироваться относительно быстро, а анцестральный капитал требует времени, сопоставимого с историей сообщества;

3) от интеллектуального капитала анцестральный капитал отличается неявным, часто неосознаваемым характером, и это не столько формализованные знания, сколько «имплицитные» схемы восприятия и действия.

Что касается накопления и передачи анцестрального капитала, то здесь как раз видна его роль усиления остальных составляющих, особенно социальной и культурной. Так, культурные паттерны сохраняются и передаются путем поддержания исто-

рически сложившихся практик (в указанном исследовании – кочевой или оседлый земледельческий образ жизни), формируют установки на образование, время и риск. Потомки кочевников в Кении сохраняют более низкую склонность к получению полноценного образования из-за традиционной мобильности и связанных с ней особенностей жизнедеятельности.

Социальные нормы – сложившиеся системы управления и взаимопомощи, влияют на доступ к ресурсам, что отчетливо видно в клановых структурах сельских районов Кении, где эти установки связаны с возможностями получения образования, особенно для женщин. Точно так же можно предположить о влиянии анцестрального капитала на интеллектуальный капитал и капитал здоровья. Чем более длительное время создаются и поддерживаются определенные правила заботы о здоровье, необходимости и престижности быть воспитанными и образованными, тем лучше они закрепляются и передаются дальнейшим поколениям, обозначая накопление (возрастание) соответствующих свойств и навыков во времени.

Анализ механизмов передачи анцестрального капитала позволяет выделить несколько путей. Первый – через культурные установки, т.к. исторически сложившиеся практики формируют устойчивые представления о ценности образования, приемлемом уровне риска, отношении к здоровью. Эти представления передаются через семейную социализацию и поддерживаются внутри сообщества. Второй способ – через сложившиеся системы управления и взаимопомощи (социальные нормы и институты), которые влияют на доступ к ресурсам и возможности получения образования. Третий путь передачи – материальные и символические активы, накопленное предками богатство, социальные связи, репутация, принадлежность к определенным подгруппам. Все вместе они создают стартовые условия для каждого нового поколения, которые могут как способствовать, так и препятствовать накоплению и передаче человеческого капитала.

Особого внимания в этом контексте заслуживает уже упоминавшаяся работа М.В. Ломоносова, который предложил комплексное понимание человеческого развития, во многом предвосхитившее современные представления о человеческом капитале, в т.ч. и межпоколенческий подход. Его подход отличается тем, что он рассматривает народ не как агрегат «домохозяйства», а как целостность, существующую во времени и воспроизводящую себя через комплекс взаимосвязанных факторов: грамотность, воспитание, культурное развитие, обычаи, образ жизни, медицинское обслуживание и даже церковные обряды. Ломоносов предлагает не просто перечень факторов, влияющих на производительность, а системное видение воспроизводства народа как целого.

Если Петти, Смит и их последователи исходили из индивидуального работника и его способностей, то Ломоносов изначально исходит из коллективного субъекта – народа, существующего (и приспособляющегося) в прошлом и настоящем, передающего от поколения к поколению определенные «модели» существования. Это, на наш взгляд, другое понимание фактора времени в концепции человеческого капитала: не индивидуальная «трудовая биография», а историческая жизнь семьи («домохозяйства» в макроэкономическом понимании) в рамках народа. В этом смысле размышления Ломоносова можно считать не столько вкладом в общепринятую теорию человеческого капитала, сколько предвосхищением теорий культурного и социального капи-

тала, а также концепции анцестрального капитала, которая начинает разрабатываться в последние годы.

Несмотря на качественные различия развивающихся (в рассмотренном случае кочевых и оседлых народов) и развитых обществ, данный пример подтверждает особенность исторически сложившихся паттернов (отношение к образованию, риску, времени). Они сохраняются десятилетиями и влияют на текущий уровень человеческого капитала сильнее, чем коротко- и среднесрочные институциональные изменения. Анцестральный капитал выступает «усилителем» остальных компонент: культурные паттерны (кочевой vs оседлый образ жизни в примере) формируют установки на образование; социальные нормы (клановая взаимопомощь в примере) определяют доступ к ресурсам; историческая специализация влияет на профессиональный выбор.

Хотя текст исследования о кенийских племенах фокусируется на развивающихся сообществах, феномен анцестрального капитала можно назвать универсальным, поскольку появляются единичные работы о других периодах и территориях. Так, исследование французских авторов, охватывающее период в почти тысячу лет европейской истории, прослеживает передачу человеческого капитала в академической среде Европы [Croix, Goni, 2024]. Анализируя публикации отцов и сыновей, исследователи показывают, что интеллектуальный капитал интенсивно передавался от родителей к детям, причем вклад собственно наследуемых способностей (а не nepotизма) был значительным. Важный вывод этого исследования в том, что nepotизм (предоставление преимуществ родственникам независимо от их способностей) снижался в периоды быстрых изменений на фоне накопления и распространения знаний. Помимо универсализации понятия анцестрального капитала, это также показывает, что его ценность не абсолютна – она зависит от скорости технологических и институциональных изменений.

Исходя из одной из ключевых функций анцестрального капитала – усиления эффектов других составляющих – он может порождать кумулятивный эффект как накопления преимуществ, так и углубления отставания. Эта особенность может также внести вклад в понимание устойчивости социально-экономических неравенств. Обще-принятый подход, фокусирующийся на индивидуальных инвестициях и их отдаче, предсказывает постепенное выравнивание возможностей по мере распространения образования и роста социальной мобильности. Однако если мы учитываем существование анцестрального капитала, передающего преимущества через поколения, то даже при полном равенстве доступа к образованию неравенство может сохраняться и воспроизводиться. Например, одно из исследований культурного капитала в Нидерландах показывает, что дети иммигрантов имеют худший доступ к качественному школьному образованию из-за территориальных ограничений и меньшей информированности родителей [Tubadji et al, 2014]. На наш взгляд, это не просто дискриминация в момент найма или поступления, а более тонкий механизм: низкий анцестральный капитал (в данном случае, отсутствие у родителей опыта жизни в стране) ограничивает возможности накопления других составляющих человеческого капитала детьми.

Рассмотрение анцестрального капитала позволяет по-новому взглянуть и на структуру инвестиций в человека, поднятую еще в работах Г. Беккера и Т. Шульца. Фундамент будущих доходов и производительности закладывается не столько в момент формального обучения в вузе, сколько на ранних этапах социализации в семье, дет-

ских садах, секциях и кружках. Расходы семей на досуг детей, формирование культурных привычек (посещение музеев и выставок, чтение книг), привитие норм здорового образа жизни – все это в контексте теории человеческого капитала является инвестициями, однако в статистике или бытовом сознании они часто проходят по категориям потребления и досуга. Из истории жизни дворянских сословий, знатных родов мы понимаем, что эффект этих «неформальных» и «бытовых» инвестиций накапливается поколениями, и концепция анцестрального капитала подводит под это теоретическую основу в экономической науке. Семейная традиция совместного чтения или занятий спортом (кажущиеся способы проведения досуга и траты времени) создает эту незримую ценность – анцестральный капитал, который в следующем поколении проявится в более высокой обучаемости и лучшем здоровье и, как следствие, в более высокой производительности. Таким образом, среда и длительность воздействия (о которых мы говорим в контексте анцестрального капитала) превращают обычные потребительские расходы семей в стратегические инвестиции в совокупный человеческий капитал нации.

На наш взгляд, анцестральный капитал может стать еще одной полноценной составляющей человеческого капитала и отдельной концепцией в междисциплинарных теоретических и прикладных исследованиях. Каждая составляющая человеческого капитала развита тем больше, чем более длительный период занимает его формирование и развитие в рамках сообществ и чем благоприятнее среда последних: в семьях и сообществах с традициями воспитания и обучения человеческий капитал, при прочих равных, выше, а у их новых членов формируется быстрее. Отсюда следует важность непрерывного поддержания стимулов к воспитанию и образованию, а периоды без вложений во все уровни образования (войны и революции, кризисы и антропогенные катастрофы) приводят к деградации человеческого капитала. Поэтому концепция анцестрального капитала представляется еще одним теоретическим обоснованием необходимости государственных вложений в любую деятельность, связанную с развитием человеческого капитала, и, прежде всего, образования.

Концепция анцестрального капитала делает интегрирующий взгляд на человеческий капитал более значимым и обоснованным. Анализ межпоколенческой передачи ресурсов – знаний, норм, моделей здоровья, социальных связей и проч. – демонстрирует, что человеческий капитал не просто сумма разрозненных качеств, а исторически сложившийся, целостный комплекс, где культурные паттерны предков продолжают в интеллектуальных достижениях потомков, а традиции заботы о здоровье формируют основу для накопления иных составляющих человеческого капитала. Тем самым, анцестральный капитал выступает не столько еще одной отдельной составляющей, сколько фундаментом, раскрывающим глубинную логику интеграции всех остальных.

Эволюция теории человеческого капитала показывает движение мысли от учета затрат на обучение к более составному анализу. Предложенное понятие анцестрального капитала позволяет учесть межпоколенческую передачу человеческих особенностей и качеств и объяснить устойчивые различия в развитии сообществ. На основе анализа научной литературы можно выделить четыре устоявшиеся составляющие и дополнить их пятой – анцестральным капиталом (табл. 1). Каждую составляющую человеческого капитала следует, на наш взгляд, рассматривать в контексте многокомпонентной концепции.

Таблица 1. Составляющие человеческого капитала²

Составляющая	Ключевое содержание	Экономическое значение
Интеллектуальный капитал	Знания, навыки, компетенции, опыт	Рост производительности труда, дифференциация доходов, инновационный потенциал
Культурный капитал	Инкорпорированные привычки, вкусы, язык; объективированные предметы культуры; институционализированные дипломы/сертификаты	Формирование профессиональной этики, сигнальная функция на рынке труда, стимулирование творческих способностей
Социальный капитал	Сети связей, доверие, нормы взаимности, слабые связи, доступ к ресурсам через сообщества	Облегчение кооперации, доступ к информации и возможностям, снижение трансакц.издержек
Капитал здоровья	Физическое и психическое благополучие, запас здоровья, инвестиции в спорт и медицину	Определение работоспособности, количества и качества рабочего времени, периода отдачи от образования
Анцестральный капитал	Межпоколенческая передача ресурсов (знаний, норм, здоровья), историческая специализация, зависимость от пути развития	Усиление/ослабление остальных компонентов, объяснение устойчивых различий в развитии сообществ

Поведение работника в профессиональной деятельности зависит не только от формальных знаний (интеллектуальный капитал), но и от способности выстраивать доверительные связи (социальный капитал), от усвоенных культурных норм и этики труда (культурный капитал), а также от физической/психологической выносливости (капитал здоровья). Все эти свойства человека не просто сосуществуют, а взаимно усиливают друг друга, и их разделение может быть полезным для анализа, но некорректным для понимания целостного феномена. Более того, введение понятия анцестрального капитала позволяет увидеть, как накопленные поколениями паттерны поведения и ресурсы становятся фундаментом, усиливающим/ослабляющим все остальные составляющие, что перекликается с современными исследованиями, рассматривающими человеческий капитал как базовый элемент, способствующий развитию социального капитала и созданию инноваций. Таким образом, интегративный подход оказывается более ценным для объяснения сложных, составных эффектов в долгосрочной перспективе.

При аналитической ценности подхода современных исследователей, настаивающих на различии форм капитала (и не только «человеческих»), отслеживании их конвертации, интегративное понимание человеческого капитала обладает, на наш взгляд, несколькими преимуществами, согласующимися с базовыми тезисами концепции человеческого капитала. Во-первых, оно учитывает синергию только качеств индивида (не включая «внешний» экономический капитал, по Радаеву) в трудовом процессе, соответственно, мы можем более точно оценить именно человека и его внутренний потенциал развития. Во-вторых, оно смещает акцент с процесса использования и увеличения разных видов капиталов на ту долю результата, которая зависит от

² Составлена автором.

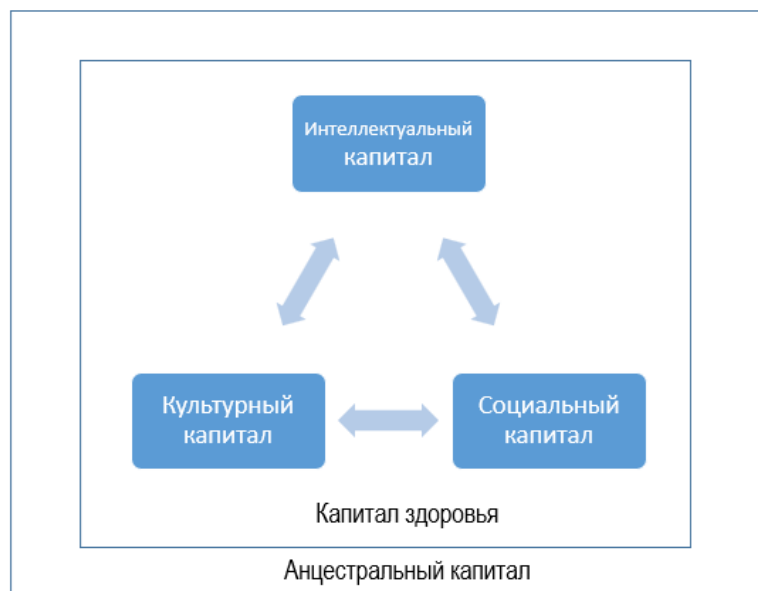


Рис. 1. Интегративный подход к пониманию человеческого капитала

свойств человеческой личности, а объем материальных средств, политическая ситуация, неопределенность (которые опосредуют «внечеловеческие» капиталы) являются дополнительными важными факторами этого результата.

Для наглядности можно составить схему (рис. 1), иллюстрирующую предлагаемую интегративный подход, где анцестральный капитал выступает не просто одной из составляющих, а историко-культурным и генетическим фундаментом, на котором формируются и во взаимодействии с которым развиваются интеллектуальный, культурный, социальный капитал и капитал здоровья. Межпоколенческая передача ресурсов, норм и знаний обеспечивает преемственность и усиливает все элементы, в то время как современные достижения постепенно обогащают сам анцестральный капитал. Общий контур подчеркивает неразрывное единство всех форм в целостной структуре человеческого капитала.

ГЛАВА 2

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

После оформления концепции человеческого капитала в XX столетии это понятие стало центральным в экономической науке, особенно в контексте анализа производительности, распределения доходов и экономического роста. Первые эмпирические исследования показали, что инвестиции в знания, навыки и здоровье населения оказывают значительное влияние на экономические показатели на индивидуальном и макроуровне.

2.1. Теоретическое обоснование и эмпирические измерения

Г. Беккер рассматривал образование и профессиональную подготовку как форму инвестиций, аналогичных инвестициям в физический капитал, только здесь активом являются знания и навыки, которые повышают продуктивность человека. Эмпирические данные, собранные Беккером и его последователями, свидетельствуют о том, что более образованные работники имеют более высокие доходы, что отражает их возросшую производительность. Например, в США выпускники колледжей зарабатывали почти вдвое больше, чем выпускники средних школ.

Д. Минцер в дальнейшем развил эти идеи, составив модель с «зарплатной» функцией (*«learning functions»*), которая формализовала связь между образованием, опытом и заработной платой [Mincer, 1958] и стала одним из наиболее широко используемых инструментов в дальнейших исследованиях. Минцер и другие исследователи обнаружили, что каждый дополнительный год образования увеличивает заработную плату на определенный процент, что интерпретируется как норма отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Его уравнение в дальнейшем позволило количественно оценить вклад образования в индивидуальные доходы с учетом других факторов – возраста, пола, качества образования, а также заложило основу для оценок влияния образования на экономический рост [Rosen, 1992; Heckman et al., 2003]. Эмпирически был подтвержден также и рост производительности организаций благодаря высококвалифицированным кадрам. Образованные сотрудники лучше адаптируются к новым технологиям, эффективнее решают сложные задачи и вносят вклад в организационное обучение. Например, Минцер показал, что увеличение расходов на НИОКР и следующие за этим технологические улучшения повышают спрос на высокообразованных работников, что ведет к росту их заработной платы и общей производительности фирм.

В дальнейшем были проведены исследования на основе данных по разным регионам, обнаружившие наличие и количественно оценивавшие вклад человеческого капитала в производительность и экономический рост. Рассмотрим подробнее наиболее важные и интересные для нашего исследования результаты. Влияние человеческого капитала на экономический рост является фундаментальным положением современной макроэкономики, восходящим к работам Р. Солоу и, в особенности, к моделям эндогенного роста П. Ромера и Р. Лукаса [Lucas, 1988; Romer, 1990].

Последние напрямую связывают темпы долгосрочного роста с накоплением знаний и объясняют различия в темпах роста между странами. В этих моделях челове-

ский капитал способствует росту не только через прямое повышение производительности, но и через стимулирование инноваций и усвоение новых технологий.

Модель Нельсона-Фелпса [*Nelson, Phelps, 1966*] отражает связь человеческого капитала и экономического роста, опосредованную совокупной производительностью факторов: интеллектуальная составляющая человеческого капитала влияет на распространение технологий и тем самым на экономический рост. Неоклассическая модель роста Солоу с включением человеческого капитала и модель Холла-Джонса объясняют его уровнем межстрановые различия в уровне доходов [*Hall, Jones, 1999*]. Модель распространения технологий раскрывает факторы эндогенного экономического роста в условиях монополистической конкуренции, обращая внимание на благоприятные последствия вложений в образование и важность квалификационных характеристик рабочей силы [*Barro, Sala-i-Martin, 1995*].

Эмпирические исследования в конце XX в. подтвердили устойчивую положительную корреляцию между показателями образования и экономическим ростом. Однако современный этап исследований смещает акцент с количества лет обучения на качество образования, измеряемое через результаты международных тестов (PISA, TIMSS) [*Ханушек, Вессманн, 2022*]. Именно качество человеческого капитала, а не количественное значение его интеллектуальной составляющей, является ключевым драйвером роста.

Среди большинства российских исследований за последние 10 лет также прослеживается постоянство выводов о решающей роли человеческого капитала (большинства его составляющих) в развитии технологий, повышении производительности труда и экономическом росте. Отечественные исследователи В.Е. Гимпельсон, И.Е. Калабихина, Р.И. Капелюшников, И.В. Соболева, Т.В. Чубарова и др. развивают уже полученные выводы или основываются на результатах собственных эмпирических оценок, подтверждая важность государственных и частных инвестиций в человеческий капитал, выгоды от вложений в воспитание и образование для накопления отдельных составляющих человеческого капитала; в индивидуальном плане – повышение личной производительности и производительности организаций, дополнительную отдачу в виде более высокой оплаты труда от развития личностных и профессиональных качеств.

2.2. Виды отдачи от человеческого капитала

Традиционные для экономического анализа человеческого капитала отсылки к производительности являются основой исследований и разного рода моделей, однако вопросам неэкономической отдачи от человеческого капитала уделено мало внимания. В связи с этим, принципиально важным для нас является развитие нового подхода, расширяющего понимание отдачи от человеческого капитала, вводящего в сферу исследования нематериальную отдачу и ее сопоставление с материальной составляющей. В этом плане важно то, что нематериальный аспект отдачи часто создает дополнительные эффекты, например, снижение неопределенности и транзакционных издержек, гармонизация формальных и неформальных правил, реализация конкурентных преимуществ, обусловленных социокультурными особенностями [*Никишина, 2016*].

И в некоторых прошлых исследованиях, и особенно в современном анализе обращает на себя внимание и более сложная и нелинейная природа взаимосвязей человеческого капитала, личной производительности и производительности организаций. Это обусловлено действием ряда факторов: институциональными ограничениями рынка труда, особенностями отраслевой структуры экономики, а также двойственным характером самой отдачи, которая включает не только материальную, но и нематериальную составляющую (удовольствие, признание, известность).

Несмотря на вышеприведенные примеры исследований, которые подтверждают рост оплаты труда в результате получения и усвоения большего количества знаний, в некоторых случаях из-за указанных выше причин мы можем наблюдать другие ситуации. Так, на российском рынке труда последние годы наблюдается сильный отрыв в заработных платах между профессиями, требующими высокого человеческого капитала, и профессиями без требований высокой квалификации. На основе размещенных вакансий в сети Интернет (в т.ч. аналитики по зарплатам на сайтах-поисковиках работы)³ и мониторинга ВШЭ за 2020-2021 гг.⁴, мы можем сравнить динамику заработных плат профессий курьера, водителя и преподавателя московского ВУЗа. Средняя заработная плата курьера в 2025 г. составляет 155 тыс. руб., водителя – 140 тыс. руб., в то время как оклад преподавателя – 90 тыс. руб. За последние 5 лет заработная плата курьера выросла на 115 тыс. руб., водителя – на 85 тыс. руб., а заработная плата преподавателя, наоборот, сократилась на 5 тыс. руб. Хотя и здесь существуют особенности начисления заработной платы, которые могут существенно «срезать» объем денежных средств, получаемых на руки, – штрафы и отсутствие бонусов за больший объем выполненной работы (большинство из них заняты в частном секторе).

В современной экономике, особенно в креативных и социально ориентированных сферах, нематериальная составляющая зачастую играет решающую роль в мотивации индивидов. Еще А. Смит отмечал, что помимо заработной платы, при выборе профессии люди учитывают ее легкость или трудность, чистоту или нечистоту, почетность или недостойность [Смит, 1962]. Художник, ученый, писатель или социальный работник могут сознательно выбирать карьерную траекторию, приносящую меньшие материальные выгоды, но предоставляющую большую свободу творчества, потенциал признания и реализацию призвания. Как справедливо отмечал М. Блауг, экономисты часто фокусируются на денежных потоках, и это ведет к неадекватной оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал в целом [Блауг, 2004]. Можно говорить и об обратной связи, когда высокая нематериальная отдача может со временем трансформироваться в материальную: известность художника или ученого повышает стоимость их работ и лекций.

2.3. Проблемы реализации человеческого капитала

Выводы, полученные нами в предыдущих разделах, доказывают важность каждой составляющей человеческого капитала как для самого индивида, так и для отдельных коллективов (сообществ, фирм) и общества в целом. Однако на практике часто бывает

³ Использовались платформы HH.ru, Rabota.ru, Zarplata.ru.

⁴ Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информационный бюллетень / В. Н. Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. 32 с.

так, что накопленный человеческий капитал негде применить, либо возможности для его реализации ограничены, т.е. мы сталкиваемся с несбалансированностью высшего образования и рынка труда. Особенно это заметно в связи с ускорением НТП, в частности, внедрением искусственного интеллекта во многие сферы деятельности. Так, В.Е. Гимпельсон и И.А. Денисова выделяют несколько глобальных тенденций, формирующих современный рынок труда. Они подтверждаются данными официальной статистики и отчетностей компаний в России и мире.

Во-первых, быстрое развитие технологий, в особенности переход к ИИ, является ключевым фактором в создании возможностей для роста производительности. Однако это же порождает новые вызовы, трансформируя структуру рабочих мест и обостряя конкуренцию. Опросы работников российских компаний показывают, что 47% компаний готовы организовывать и оплачивать дополнительное обучение своих сотрудников, а 39% сотрудников высоко оценивает необходимость курсов повышения квалификации и переподготовки и регулярно их проходит⁵.

Во-вторых, демографические изменения. Широко известен долгосрочный тренд старения населения, который радикально влияет на предложение труда, сокращая долю молодых работников и увеличивая численность старших возрастных групп. В 2024 г. в России сократилось количество работающей молодежи (до 35 лет) в структуре рабочей силы на 1,6%. По прогнозам, к 2039 г. 40% рабочих мест в мире будут заняты сотрудниками в возрасте старше 55 лет⁶.

В-третьих, эту ситуацию усугубляет другая тенденция – обострение дисбаланса на рынке, когда определяющим трендом становится увеличивающийся разрыв между спросом и предложением рабочей силы. По данным аналитики HH.ru, в России индекс соотношения вакансий и резюме⁷ на декабрь 2023 г. достиг наиболее неадекватного значения, число вакансий росло на 47% каждый месяц при сокращении количества резюме на 1-3%⁸, что стимулировало изменение форматов взаимодействия между работниками и работодателями.

В-четвертых, последнее, в свою очередь, является также частью тенденции дестандартизации занятости – перехода от привычной индустриальной модели занятости (полная неделя, бессрочный договор) к более разнообразным форматам, таким как срочные контракты, проектная работа, фриланс и особенно дистанционная занятость, получившая мощный импульс в период пандемии COVID-19. Набирает обороты и так называемая платформенная занятость, являющаяся формой вовлечения в рынок труда индивидов, традиционно испытывающих с этим сложности (молодежи, женщин с маленькими детьми, лиц с инвалидностью, предпенсионеров и пенсионеров и др.). За последние 2 года общий охват населения платформенной занятостью в России вырос на 1,4%, что сопоставимо с оценками по другим странам [Синявская и др., 2024].

⁵ По данным опубликованных результатов исследования Работа.ру и СберУниверситет. URL: <https://press.rabota.ru/otnosheniye-rossiyan-i-rabotodateley-k-kursam-povysheniya-kvalifikatsii> [дата обращения: 10.10.2025].

⁶ По данным сборника Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с. и [Root et al., 2023].

⁷ Рассчитывается как соотношение числа активных резюме к числу активных вакансий.

⁸ По данным опубликованных результатов исследования HH.ru URL: <https://hh.ru/article/32178> (дата обращения: 6.11.2025).

Среди негативных тенденций основной проблемой, на наш взгляд, является несоответствие программ образования структуре рынка труда. Эти дисбалансы снижают отдачу от инвестиций в образование и тормозят экономическое развитие.

Исследования на данных PIAAC (международная программа по оценке компетенций взрослого населения) показывают, что в странах ОЭСР наблюдается значительная корреляция (около 0,40) между содержанием образовательных программ и неспособностью найти соответствующую работу [Cervantes, Cooper, 2022]. В России дисбалансы проявляются в следующих тенденциях:

- массовость высшего образования – доля лиц с третичным образованием за последние 10 лет выросла на 4% и достигла 41% среди молодежи (до 35 лет) в 2022 г., вместе с отсутствием адекватного спроса на высококвалифицированный труд⁹;

- не востребуемость высшего образования – согласно прогнозам Минтруда России, к 2030 г. возрастет потребность в специалистах в сферах, не требующих высокой квалификации, – оказание персональных услуг (по ОКВЭД это прачечные и химчистки, парикмахерские, салоны красоты, ритуальные услуги, физкультурно-оздоровительные учреждения и т.п.), транспортировка и хранение, обрабатывающие производства¹⁰;

- ограничение спроса – во многих секторах сохраняются непривлекательные условия труда и низкие заработные платы, не стимулирующие сотрудников к производительному труду [Узякова, Широков, 2024].

Основным направлением действий по налаживанию взаимодействия рынка труда и сферы образования, на наш взгляд, должен стать подход к обеспечению сбалансированности рынка труда, включение в процесс планирования образования производителей, которые создают рабочие места и предъявляют спрос на соответствующих работников.

⁹ По данным результатов исследования группы консалтинговых и аудиторских компаний FinExpertiza. URL: https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/rab-vysh-obraz/?utm_source=ya.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=ya.ru&utm_referrer=ya.ru (дата обращения: 11.10.2025).

¹⁰ URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/260> (дата обращения: 11.10.2025).

ГЛАВА 3

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБРАЗОВАНИЕ

Услуги образования относятся к мериторным благам, имеющим наряду с индивидуальной социальной полезность, обусловленную наличием соответствующих интересов государства. При этом вопрос о степени и формах участия государства в финансировании образования остается одним из центральных сюжетов научной дискуссии. К тому же, во многих странах образование остается той частью экономики, куда направляются значительные бюджетные вложения.

Следует отметить также, что приведенный в предыдущих главах анализ Теории человеческого капитала, позволяет рассматривать государственные расходы на образование в качестве одного из факторов экономического роста, обусловленного увеличением запаса производительных способностей, знаний и навыков индивида. В целом же можно утверждать: концепция человеческого капитала объясняет во многом феномен формирования социальной полезности образовательных услуг, предоставляя тем самым теоретическое обоснование положения о том, что бюджетные субсидии по своему экономическому содержанию являются инвестициями.

3.1. Теоретическое обоснование финансирования образования

Ключевая идея концепции человеческого капитала, как было показано, заключается в «инвестиционной логике» – вложения в образование, сопряженные с издержками, приносят ожидаемую выгоду в форме более высоких будущих доходов и повышения производительности. При этом социальная полезность образовательных услуг с позиции теории человеческого капитала формируется через несколько каналов. Во-первых, как уже было отмечено, образование напрямую увеличивает производительность труда для индивида, и через это становится вкладом в экономический рост. Во-вторых, инвестиции в человеческий капитал обеспечивают преодоление отклонений от рационального потребительского выбора, о чем писал Р. Масгрейв. В-третьих, образование создает положительные внешние эффекты, к которым относятся снижение уровня преступности и соответствующих издержек на правоприменительную деятельность, формирование более стабильной и культурной социальной среды, диффузия знаний и проч. Кроме того, образование рассматривается как ключевой инструмент обеспечения равенства стартовых возможностей.

В условиях, когда доступ к качественному образованию определяется платежеспособностью домохозяйства, происходит воспроизводство и усиление социального и экономического неравенства. Государственное финансирование базового образования и создание среды для получения высшего образования большим количеством индивидов делает его доступным и становится механизмом выравнивания возможностей. Это не только этически оправдано, но и экономически целесообразно, так как позволяет привлечь в экономику таланты из всех социальных слоев, предотвращая потенциальные потери человеческого капитала.

Рассмотрение государственного финансирования сферы образования именно как государственных инвестиций, а не субсидий, обеспечивает, на наш взгляд, теоретическое осмысление всех вышеперечисленных особенностей влияния образования на

индивида и общество и дает корректное практическое понимание места и роли государственных финансов в образовании. Переход от модели субсидирования к инвестиционной парадигме позволяет переосмыслить роль государства в образовании: государство выступает не в качестве поддержки, а как стратегический инвестор, заинтересованный в долгосрочной отдаче от человеческого капитала. Эта позиция (но без особого акцента) начинает встречаться в отдельных западных работах, в отечественных публикациях также можно обратить внимание на формулировки о частных и государственных «инвестициях» в образование как фактор развития человеческого капитала. Отдельные эмпирические исследования тоже пытаются сопоставить частные и государственные финансовые вложения в образования именно как инвестиции [Paczos at al, 2023]. Это подчеркивает важную роль государства в накоплении человеческого капитала. Этот подход согласуется с теориями Масгрейва, Фридмана, Беккера, Шульца, но выводит их на новый уровень, предлагая инструменты для повышения эффективности и справедливости финансирования образования. Дальнейшие исследования в русле инвестиционной парадигмы могут быть направлены на разработку методов оценки эффективности государственных инвестиций в человеческий капитал.

Рекомендации, которые можно предложить на данном этапе формирования концепции государственных инвестиций в образование, могут быть представлены следующими: дифференцировать инвестиции, распределив средства между ВУЗами на основе их вклада в человеческий капитал региона или отрасли; стимулировать частно-государственное партнерство, разрабатывая механизмы поощрения компаний к инвестированию в образовательные программы; интегрировать в инвестиционную деятельность налоговую систему, рассматривая и реализуя сбор подоходных налогов как инструмент возврата инвестиций, что будет также частично покрывать административные издержки.

Таким образом, теория человеческого капитала предоставляет теоретический фундамент для пересмотра экономического содержания бюджетных расходов на образование. Она демонстрирует, что социальная полезность образовательных услуг проявляется не только в текущих эффектах, но и в формировании главного фактора долгосрочного экономического развития – накопленного человеческого капитала. Следовательно, бюджетные вложения в сферу образования являются не просто субсидиями, а инвестициями в будущий рост национальной экономики, ее конкурентоспособность и социальную стабильность. Этот подход требует от инвестора-государства применения соответствующих принципов управления финансами: оценки отдачи, учета рисков и ориентации на долгосрочный результат.

3.2. Зарубежный опыт и особенности инвестиций в образование

Вопросы важности финансирования образования, выбора источников инвестиций являются приоритетными для многих стран, в том числе России. Как уже было отмечено ранее, во многих странах в образование направляются значительные бюджетные вложения. Важность последних осознает и Россия, фиксируя участие государства в образовательной системе на уровне федеральных законов и инициатив. Что касается других источников инвестиций, то в развитых странах в этом плане наблюдается большее разнообразие, и их опыт можно рассматривать для адаптации к российским условиям.

Последний аналитический доклад «Education at a Glance 2025» включает данные за 2005-2025 гг. из 38-ми стран-участниц ОЭСР и 11-ти стран-ее ключевых партнеров, что представляется одним из полных наборов данных по образованию на текущий момент. Однако за неимением в нем информации по Российской Федерации за последние годы и нашей цели оценить именно ее позицию, рассмотрим период до 2022 года.

Показатель расходов на образование в % от объема ВВП демонстрирует общие усилия по финансированию образования, в которое включаются объемы государственных и частных средств для финансового обеспечения высшего образования и дальнейшего обучения квалифицированных кадров. По странам-участницам ОЭСР общие расходы на образование в 2021 г. составляли в среднем 4,9% от ВВП с учетом государственных и частных инвестиций, лидировали в данном списке Норвегия (с долей 6,5%), Великобритания (6,2%), Исландия и Израиль (по 6,1%%).

Динамика за 6 лет (с 2015 по 2021 гг.) соответствующая: страны с традиционно высокими государственными инвестициями в образование поддерживали этот уровень, что говорит о понимании важности данного сектора (табл. 2). В то же время в России государство расходовало в образование 4% от ВВП, что статистически представляется неплохим значением, если не давать качественные оценки.

Таблица 2. Государственные инвестиции в сферу образования по странам¹¹

Страна	в % от ВВП, 2021 г.		в % от всех госрасходов, 2021 г.		Изменение доли госрасходов в % от ВВП, 2015-2021 гг.
	место	значение	место	значение	
Великобритания	3	5,9	5	11,8	+0,3
Германия	4	5,4	8	10,6	+0,6
Израиль	2	6,2	1	15,4	+0,4
Италия	6	4,2	10	7,4	+0,1
Китай	7	4	2	15,3	-0,3
Люксембург	8	3,7	9	8,7	-0,1
Норвегия	1	7	3	15	-0,5
Россия	7	4	7	10,7	-0,2
США	4	5,4	6	11,3	+0,5
Турция	9	3,5	6	11,3	-0,8
Чили	5	5	4	14,9	+0,1
Япония	10	3,3	11	7,1	~0

Несмотря на низкие общие показатели в некоторых развитых странах, они лидируют по расходам на образовательные учреждения. Так, средние расходы в расчете на одного обучающегося по всем уровням образования у Люксембурга составляют

¹¹ Включает расходы правительства, финансируемые за счет трансфертов из международных источников. Составлено автором на основе данных за 2015-2021 гг. Института статистики ЮНЕСКО (URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS> (дата обращения: 14.02.2026)), докладов «Education at a Glance» и «BRICS Joint Statistical Publications».

30 115 долл., на втором месте Норвегия – 20 642 долл., на третьем месте США – 20 387 долл., что выше среднего значения по странам-участницам ОЭСР (14 209 долл.). Такой контраст между оценками государственного финансирования образования и затратами на одного обучающегося отчасти свидетельствует об особенностях его финансового обеспечения. Например, большое количество частных учебных заведений в США, Японии, Великобритании говорит о том, что при невысоком уровне господдержки обучающиеся финансируются за счет большого объема частных средств.

Российские компании стремятся развивать свои команды и актуализировать навыки и компетенции сотрудников, разрабатывая и финансируя собственные курсы повышения квалификации либо мотивируя сотрудников к самостоятельному прохождению образовательных программ. «Сбер», «Газпром нефть», «Ростелеком», «Ростех» и др. крупные компании пошли по пути западных коллег и создают свои корпоративные университеты для повышения навыков и компетенций уже имеющихся сотрудников¹².

Последние 10 лет сокращение дисбалансов между образованием и рынком труда поддерживается и государством, начиная от профориентационных программ и заканчивая финансированием переобучения. Например, для учащихся школ действуют федеральные проекты «Билет в будущее» и «Успех каждого ребенка»¹³. Для взрослого населения реализуются профориентационные мероприятия (вне зависимости от статуса занятости)¹⁴, а также федеральный проект «Содействие занятости». Для работодателей также предусмотрена поддержка – государство субсидирует трудоустройство безработных граждан¹⁵.

Другое направление вложений в образование связано с частными инициативами в формате создания фондов. Особенно показательны здесь примеры ведущих западных университетов, где большая доля средств формируется за счет пожертвований выпускников и реализуется через фонды. В нашей стране крупные ассоциации выпускников, работающие по фандрайзинговой модели, сформированы в таких ведущих ВУЗах, как МГИМО, МГУ им. М.В. Ломоносова, НИУ ВШЭ, СПбГУ, МФТИ, НИТУ МИСиС и некоторых других.

Таким образом, зарубежный опыт финансирования образования, который может дать новые возможности для российской системы, состоит в тесном сотрудничестве (и интеграции) бизнеса и учебных учреждений, формировании и использовании средств фондов, а также частных инициатив домохозяйств с государственными инвестициями. Рассмотренные успешные примеры подтверждают возможность адаптации зарубежного опыта.

¹² По данным результатов исследования и интервью, проведенных НИУ ВШЭ (URL: <https://www.hse.ru/news/science/826646375.html> (дата обращения: 19.02.2026)), и федерального проекта «Профессионалитет» (URL: <https://япроф.рф>).

¹³ URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/federalnyj_proekt_uspeh_kazhdogo_rebenka (дата обращения: 20.10.2025).

¹⁴ URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/service-professional-orientation> (дата обращения: 20.10.2025).

¹⁵ Субсидии на государственную поддержку работодателей за трудоустройство отдельных категорий граждан. URL: <https://sfr.gov.ru/employers/aid/?ysclid=lg5bwtgex3348393108> (дата обращения: 19.02.2026).

3.3. Проблемы образования в эпоху искусственного интеллекта

Важным фактором в реформировании как самой образовательной среды, так и финансового обеспечения образования, может стать искусственный интеллект (далее – ИИ), который в последние годы все активнее внедряется во все сферы. Вложения в ИИ стали ключевым показателем технологического и экономического потенциалов многих стран. При этом глобальная картина инвестиций за 2024-2025 гг. характеризуется значительным отрывом США¹⁶.

ИИ обладает колоссальным потенциалом для оптимизации и развития образовательного процесса. Он позволяет внедрять персонализированные траектории обучения, анализировать большие данные об успеваемости и автоматизировать рутинные операции, такие как проверка базовых заданий и составление отчетов. Это не просто ускоряет образовательные процессы, а стимулирует переход к новой образовательной модели, центром которой является учащийся с его индивидуальными потребностями и потенциалом.

Мы рассматриваем эти плюсы с экономической точки зрения, оценивая повышение отдачи от инвестиций в человеческий капитал: повышение эффективности использования ресурсов (время педагогов, инфраструктура) и качества, прежде всего, интеллектуальной составляющей человеческого капитала на выходе, что является критически важным для конкурентоспособности национальной экономики в XXI в.

Однако открывающиеся возможности не следует рассматривать только с позитивной точки зрения – во многих случаях влияние ИИ противоречиво. Поскольку ИИ заменяет большую часть интеллектуальной составляющей человеческого капитала (навык поиска и понимания информации, сравнение, трактование, систематизация данных и проч. интеллектуальные процессы), теряется содержательная ценность полученных после обучения навыков. Диплом перестает быть адекватным сигналом на рынке труда для многих работодателей, поэтому, в подавляющем количестве случаев, в вакансиях требуются не просто выпускники, а кандидаты с опытом работы¹⁷. На наш взгляд, само по себе внедрение ИИ в образовательный процесс не приводит к возникновению качественно новых проблем, но обостряет уже существующие противоречия в сфере образования.

Однако многие исследователи сходятся во мнении, что существует один важный негативный аспект, связанный с когнитивными особенностями человеческого мозга и машинного интеллекта, влияющий на эффективность восприятия. Он проявляется в следующих аспектах: массовое использование нейросетей, сложность выявления этих случаев и, как следствие, некорректность оценивания результатов обучения; недостаточно подходящая для конкретного пользователя (обучающегося) форма представления данных, низкая степень эмпатии; отсутствие необходимости контактировать с другими обучающимися и преподавателями; снижение важной для развития мозга интеллектуальной нагрузки, т.к. многие функции по анализу данных ИИ берет на себя. Для наглядности все содержательные изменения системы образования можно

¹⁶ На основе данных ежегодного отчета Stanford HAI (Стэнфордского института человеко-ориентированного искусственного интеллекта) The AI Index 2025 Annual Report. AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University. Stanford, CA, April 2025 (URL: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.07139> (дата обращения: 20.10.2025)).

¹⁷ По данным размещенных вакансий за 2024-2025 гг. на агрегаторе HH.ru.

оформить в сводную таблицу с критериями цели, статуса ИИ и преподавателя, содержания образовательных процессов и их эффективности (табл. 3).

Таблица 3. Сравнение моделей образования до эпохи ИИ и после¹⁸

Критерий	До ИИ-образование	Пост ИИ-образование
Цель	Решение кадровых проблем производства	Формирование инициативы, самообучаемости, баланса soft/hard skills
Контент	«знания / умения / навыки» ¹⁹	Опыт, компетенции, адаптивность
Оценка эффективности	Соответствие стандарту, прохождение аттестации	Способность к нестандартному мышлению, проявление творческих способностей
Функции/статус преподавателя	Передаёт знания	Куратор, наставник / ментор
Статус ИИ	Ограничение, игнорирование	Способ усиления составляющих человеческого капитала

Все это в совокупности снижает качество интеллектуальной и социальной составляющих человеческого капитала, что подтверждается данными исследований по многим странам. Так, по результатам опроса обучающихся и преподавателей ведущих университетов в 2024-2025 гг.²⁰ и доклада Center for Democracy and Technology 2025 г.²¹, 87% студентов ведущих вузов используют ИИ в процессе обучения, 85% преподавателей не могут распознать работу, выполненную с помощью ИИ, 70% учителей опасаются, что ИИ ослабляет критическое мышление и исследовательские способности. А половина учащихся отметили, что использование ИИ снижает необходимость взаимодействовать с преподавателями и даже с одногруппниками.

Помимо негативного прямого влияния на составляющие человеческого капитала, многие ученые и лица принимающие решения отмечают его влияние на структурные особенности экономики. Но кардинальные изменения ситуации на рынке труда, которые могут выражаться в массовых увольнениях и/или переобучении сотрудников, пока представлены локально и ситуативно. Например, представители американских компаний «Microsoft» и «Intel» заявляли, что сокращают тысячи сотрудников (включая разработчиков и тестировщиков) в связи с активным внедрением инструментов ИИ, берущих на себя рутинные задачи²². Российская компания из сферы финтеха «Сбер» также запланировала оптимизацию человеческих ресурсов параллельно с развитием ИИ-ассистента²³.

¹⁸ Составлено автором.

¹⁹ «ЗУН» – общепринятый критерий компетенций в документах, регулирующих образовательный процесс.

²⁰ ИИ в образовании: как преодолеть соблазн готовых решений / НИУ ВШЭ. 22 апреля 2025. URL: <https://www.hse.ru/news/edu/1038459152.html> (дата обращения: 20.02.2026).

²¹ CDT Survey Research Finds Use of AI in K-12 Schools Connected to Negative Effects on Students, Including Their Real-Life Relationships / Center for Democracy and Technology. October 8, 2025. URL: <https://cdt.org/press/cdt-survey-research-finds-use-of-ai-in-k-12-schools-connected-to-negative-effects-on-students-including-their-real-life-relationships> (дата обращения: 20.02.2026).

²² По данным пресс-релизов на сайтах указанных компаний.

²³ URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/info/reporting_1q_5hzipkgq_2025.pdf (дата обращения: 29.10.2025).

И хоть на данный момент мы не можем сказать, что эта проблема затронула всех, но тенденция налицо, чему вторят прогнозы. Согласно докладу Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД), глобальная трансформация рынка труда в ближайшее десятилетие может затронуть 40% рабочих мест в мире. Международная организация труда (МОТ) уточняет, что в развитых странах эта доля достигает 34%, причем изменения коснутся не столько количества мест, сколько их содержания и задач²⁴.

Направления трансформации образовательной системы, которые мы можем предложить, должны строиться на комплексном решении выявленных проблем именно в образовательной среде, с адекватным внедрением ИИ в образовательный процесс: акцент на формировании опыта, развитии эмоционального интеллекта и критического мышления; развитие форматов проектного и игрового обучения; подготовка профессорско-преподавательского состава, обучение использованию ИИ в образовательном процессе и курирование учащихся; разработка курсов изучения ИИ для его включения в процесс обучения как объекта исследования; поддержка разнообразия видов и направлений инвестиций, в том числе в создание и развитие образовательных экосистем с представителями бизнеса и государства.

Подводя итог, внедрение ИИ в образование имеет противоречивые последствия. Очевидные многим выгоды проявляются не только в прямой экономии затрат, но и в создании условий для формирования новой образовательной среды, ориентированной на развитие человеческого капитала. Однако реализация этих выгод требует целенаправленных инвестиций в переподготовку преподавателей, развитие цифровой инфраструктуры и формирование новых педагогических моделей, где ИИ выступает не заменой преподавателя, а инструментом усиления его профессионального воздействия. С этой точки зрения, ИИ может стать ключевым фактором трансформации образования из привычной услуги в полноценную экосистему развития человеческого капитала.

²⁴ По данным отчета World Employment and Social Outlook. Trends 2025 / International Labour Organization. Geneva, 2025.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выполненное исследование дает основание для ряда выводов, касающихся вопросов формирования и накопления человеческого капитала, который обеспечивает индивидуальные выгоды для людей, получивших высшее образование, и для общества в целом.

1. Человеческий капитал является сложным, многокомпонентным активом, эффективность которого определяется не только индивидуальными инвестициями, но и кумулятивным, межпоколенческим эффектом (анцестральным капиталом). Интегративный подход к пониманию человеческого капитала позволяет рассматривать последний как важнейший фактор повышения производительности труда и обеспечении долгосрочного экономического роста.

2. Реализация человеческого капитала сталкивается с серьезными вызовами, такими как дисбалансы на рынке труда, несоответствие системы образования запросам экономики и противоречивое влияние технологий, в частности, искусственного интеллекта. Последний, с одной стороны, открывает возможности для персонализации обучения и повышения эффективности, а с другой, создает риски обесценивания образовательного процесса и отдельных составляющих интеллектуального капитала.

3. Предложенный в последнем разделе подход к рассмотрению государственных расходов на образование как инвестиций позволяет иначе оценить экономическую природу финансового обеспечения образовательной деятельности. С этой точки зрения, от государства требуется применение «инвестиционной логики»: управление рисками, оценка долгосрочной доходности и фокус на конечные результаты в виде роста производительности и ВВП.

4. В практическом поле, дальнейшее развитие человеческого капитала требует комплексной и скоординированной социально-экономической политики, включающей тесную интеграцию образования, бизнеса и государства, адаптацию образовательных программ к реалиям цифровой эпохи. Такой подход позволит превратить человеческий капитал в основной фактор конкурентоспособности и устойчивого развития в XXI в.

Проведенное исследование создает основу для развития будущих теоретических поисков и практического применения. Перспективными направлениями, на наш взгляд, являются эмпирическая верификация и количественная оценка влияния анцестрального капитала на индивидуальные экономические траектории и региональное развитие; сравнительный анализ эффективности различных моделей финансирования образования (государственной, частной, смешанной), в т.ч. в условиях цифровой экономики; пересмотр подходов к оценке отдачи от инвестиций в человеческий капитал; исследование институциональных механизмов, способствующих преодолению дисбалансов между системой образования и потребностями рынка труда в эпоху быстрых технологических изменений.

ЛИТЕРАТУРА

- Авдеева Д.А., Веселов Д.А. Образование и экономический рост: роль институтов // Вопросы экономики. 2025. № 8. С.102-120.
- Блауг М. Методология экономической науки, или, как экономисты объясняют. Пер. с англ. / Науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. М.: НА «Журнал Вопросы экономики», 2004. 416 с.
- Бурдые П. Формы капитала / Пер. с фр. М. Добряковой // Экономическая социология: электронный журнал. 2002. Т. 3. № 5. С. 60-74.
- Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: СПбУЭФ, 1996. 163 с.
- Ломоносов М.В. О сохранении и размножении российского народа. Журнал древней и новой словесности, 1819. Ч. 5, № 6. URL: <http://lomonosov.niv.ru/lomonosov/nauka/po-obschestvenno-voprosam-1761-1763/science-2.htm> (дата обращения: 20.01.2026 г.)
- Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. М.: Политиздат, 1978. 907 с.
- Милль Дж.С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии: пер. с англ. М.: Эксмо, 2007. 1040 с.
- Никишина Е.Н. Воздействие социокультурных факторов на трансакционные издержки и конкурентные преимущества общества // Экономическая политика. 2016. Т. 11, № 1. С. 105-120.
- Петти У. Политическая арифметика / Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.
- Петти У. Трактат о налогах и сборах / Антология экономической классики: в 2-ух томах. Т. 1. М.: ЭКОНОВ, 1993. 475 с.
- Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20-32.
- Рикардо Д. Начала политической экономии / Антология экономической классики.: в 2-ух томах. Т. 1. М.: ЭКОНОВ, 1993. 475 с.
- Синяевская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.
- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1962.
- Тоффлер Э. Третья волна. М.: Издательство АСТ, 1999. 784 с.
- Тросби Д. Экономика и культура. М., 2013.
- Узякова Е.С., Широков А.А. Занятость и производительность труда в России: анализ и прогноз // Проблемы прогнозирования. 2024. №4. С. 6-20.
- Ханушек Э., Вессманн Л. Интеллектуальный капитал в разных странах мира. М.: Издательский Дом ВШЭ, 2022. 352 с.
- Arrow K. Observations on Social Capital // Social Capital: A multifaceted perspective. Washington, DC: World Bank, 1999. PP. 3-6.
- Babenko O., Koppula S., Daniels L., Nadon L., Daniels V. Lifelong Learning Along the Education and Career Continuum: Meta-Analysis of Studies in Health Professions. 2017. 5[4]:157-163. PMID: 28979909; PMCID: PMC5611424.
- Barro R, Sala-i-Martin X. Economic Growth. New York: McGraw Hill, 1995.
- Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70. PP. 1-9.
- Bloom D., Canning D., Sevilla J. The Effect of Health on Economic Growth: A Production Function Approach // World Development. 2004. Vol. 32. PP. 1-13.
- Cervantes C., Cooper R. Labor Market Implications of Education Mismatch // European Economic Review. 2022. Vol. 148, 104179.
- Coleman J.S. Foundations of Social Theory. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1990.
- Croix D.d.l., Goni M. Nepotism vs. Intergenerational Transmission of Human Capital in Academia (1088–1800) // Journal of Econ Growth. 2024. Vol. 29(4). PP. 469–514.
- Gethin A. Distributional Growth Accounting: Education and the Reduction of Global Poverty // Working Papers halshs-04423765, HAL. 2023.

- Granovetter M.* The Strength of Weak Ties // *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78 [6]. PP. 1360-1380.
- Grossman M.* On the Concept of Health Capital and the Demand for Health // *Journal of Political Economy*. 1972. Vol. 80 [2]. P. 223-255.
- Hall R., Jones C.* Why do Some Countries Produce so Much More Output per Worker than Others // *Quarterly Journal of Economics*. 1999. Vol. 114. PP. 83-116.
- Haynes P.* Before Going Any Further With Social Capital: Eight Key Criticisms to Address // *INGENIO (CSIC-UPV) Working Paper*. 2009. № 2. PP. 1-22.
- Heckman J., Lochner L., Todd P.* Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2003.
- Karpik L.* Valuing the Unique: The Economics of Singularities. Princeton, Oxford: Princeton University Press, 2010.
- Loury G.* A dynamic Theory of Radical Income Differences. Lexington Books, Lexington, 1977. 154 p.
- Lucas R.* On the Mechanics of Economic Development // *Journal of Monetary Economics*. 1988. T. 22, № 1. C. 3-42.
- Machlup F.* The Economics of Information and Human Capital. Princeton, 1984.
- Mincer J.* Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // *Journal of Political Economy*. 1958. Vol. 66, № 4.
- Nelson R., Phelps E.* Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth // *American Economic Review*. 1966. 56, 2 [May]. PP. 69-75.
- Paczos W., Sawulski J., Lesniewicz F.* How Much do Public and Private Sectors Invest in Physical and Human Capital? Towards a New Classification of Investments // *International Review of Economics & Finance*. Vol. 88. 2023. PP. 1324-1336.
- Portes A.* Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // *Annual Review of Sociology*. 1998. № 24(1). PP. 1-24.
- Portes A., Sensenbrenner J.* Embeddedness and Immigration: Notes on Social Determinants of Economic Action // *American Journal of Sociology*. 1993. Vol. 98. PP. 1320-1350.
- Romer P.* Endogenous Technological Change // *Journal of Political Economy*. 1990. Vol. 98, № 5. PP. S71-S102.
- Root J., Schwedel A., Haslett M., Bitler N.* Better with Age: The Rising Importance of Older Workers / Bain & Company. 2023. URL: <https://www.bain.com/insights/better-with-age-the-rising-importance-of-older-workers> (дата обращения: 10.10.2025).
- Rosen S.* Distinguished Fellow: Mincering Labor Economics // *Journal of Economic Perspectives*. 1992. Vol. 6. № 2. PP. 157-170.
- Schultz T.* Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51. PP. 1-17.
- Solow R.* Notes on Social Capital and Economic Performance // *Social Capital: A multifaceted perspective*. Washington, DC: World Bank, 1999. PP. 6-13.
- Stewart T.* The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization. New York: Currency, 2001.
- Tubadji A., Gheasi M., Nijkamp P.* Immigrants' "Ability" and Welfare as a Function of Cultural Diversity: Effect of Cultural Capital at Individual and Local Level. IZA Discussion Paper. №. 8460. Bonn: Institute for the Study of Labor, 2014.
- Wuepper D., Hannes L., Emmanuel B.* Ancestral Ways of Life and Human Capital Formation in Kenya // *The Journal of Economic Inequality*. 2020. Vol. 18.