



DOI: <http://dx.doi.org/10.15688/jvolsu3.2016.1.8>

УДК 332.1

ББК 65.050.2

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНОВ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Аминат Руслановна Каппушева

Аспирант кафедры экономики, финансов и менеджмента,  
Пятигорский государственный лингвистический университет  
Kappusheva.a@bk.ru  
просп. Калинина, 9, 357532 г. Пятигорск, Российская Федерация

**Аннотация.** В статье конкретизированы виды инвестиций в развитие человеческого капитала: расходы на образование, здравоохранение, мобильность. Выделены ключевые субъекты инвестирования в развитие человеческого капитала: государство, корпоративный сектор, домохозяйства. Подчеркнута низкая активность корпоративного сектора и домохозяйств в инвестировании в человеческий капитал. В ходе анализа проблем развития человеческого капитала регионов Северо-Кавказского федерального округа выделена взаимозависимость развития производственного сектора экономики и человеческого капитала: низкий уровень индустриализации предопределяет отставание по объемам валового регионального продукта, высокую безработицу и низкие доходы населения, недостаточные для инвестирования в человеческий капитал домохозяйств. Рассмотрены проблемы развития здравоохранения и образования регионов Кавказского федерального округа: дефицит квалифицированных кадров, недостаточная мощность учреждений. Проведен анализ структуры расходов региональных бюджетов на развитие человеческого капитала: здравоохранение, образование и культуру. Отмечена прямая и тесная зависимость между объемами бюджетных расходов на здравоохранение, образование и культуру и уровнем развития человеческого капитала в государстве и регионе. В регионах Северо-Кавказского федерального округа выявлен более низкий, чем в среднем по стране, уровень образования занятого в экономике населения. Особое внимание уделено анализу качества человеческого капитала государственных и муниципальных служащих регионов Северо-Кавказского федерального округа, деятельность которых в условиях неразвитости крупного бизнеса ощутимо влияет на перспективы регионального экономического роста. Обоснована необходимость разработки и реализации мероприятий региональной политики по развитию здравоохранения, образования и культуры, предопределяющих качество человеческого капитала в экономике.

**Ключевые слова:** регион, человеческий капитал, образование, здравоохранение, расходы бюджетов, кадры системы государственного и муниципального управления.

Формирование человеческого капитала – это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность достигает своего наи-

высшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации сочетания текущих процессов, таких как образование, поиск работы, тру-

доустройство, формирование навыков и развитие личности. Этот процесс происходит посредством создания комфортных условий для жизни: рост доходов, хорошие дороги, благоустроенные дворы, современные медицинские и образовательные услуги, культурная среда. Это в свою очередь достигается путем использования политики государства в области здравоохранения, образования, культуры и профессиональной подготовки.

Внимание к проблемам формирования и развития человеческого капитала было обращено во второй половине XX века. В экспертном и научном сообществе нет единства по поводу критериев, характеризующих развитие человеческого капитала. Экспертами Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) совместно с группой независимых международных экспертов ежегодно рассчитывается индекс человеческого развития, затем используемый в изданиях специальной серии докладов ПРООН о развитии человека. В контексте данного показателя развитие человека имеет следующие аспекты [1]:

1. Благополучие: расширение реальных свобод человека таким образом, чтобы они могли процветать.

2. Расширение прав и возможностей, а также агентность: возможность человека и групп действовать и получать ценные результаты.

3. Справедливость: повышение социальной справедливости, обеспечение устойчивости результатов во времени, уважение прав человека и других целей общества.

По последним данным по значению индекса человеческого развития лидируют Финляндия, Норвегия и Швейцария. Россия занимает 26-е место в мире, поднявшись от момента предыдущего анализа сразу на 25 позиций [1]. Наиболее сильные стороны России связаны с доступностью образования в любом возрасте. В то же время, занимая высокие позиции по всем показателям, связанным с распространением начального, среднего и высшего образования, Россия отстает от многих стран с сопоставимым уровнем экономического развития по всем другим критериям, характеризующим реализацию человеческого потенциала, таким как качество рабочих мест, возмож-

ности развития на рабочем месте, доступ к повышению квалификации, качество здравоохранения и продолжительность здоровой жизни населения, социальная мобильность.

В настоящее время все более распространенной становится точка зрения, в соответствии с которой человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом общества и важен гораздо больше, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Человеческий капитал дефинировали У. Петти, А. Смит, К. Маркс. Современная теория человеческого капитала получила развитие в работах Г. Беккера, предложившего базовую теоретическую модель, которая легла в основу всех последующих исследований человеческого капитала. Беккер выделяет в человеческом капитале знания, навыки и мотивацию. Позднее значительный вклад в развитие человеческого капитала внесли Й. Бен-Порат, М. Блауг, Э. Денисон, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Г. Псахаропулос, Л. Туроу и др. Среди российских исследователей необходимо выделить В.С. Гойло, А.И. Добрынина, И.В. Ильинского, Р.И. Капелюшникову, М.М. Критского, В.И. Марцинкевича.

Среди ученых нет единства по поводу трактовки дефиниции «человеческий капитал». Все многообразие определений можно свести к двум точкам зрения. С одной точки зрения человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, способностей индивидуумов, приобретенных в процессе получения общего образования, профессиональной подготовки, которая позволяет принимать активное участие в общественном производстве.

С другой точки зрения, ученые среди характеристик человеческого капитала выделяют не только имеющиеся у человека знания, навыки и способности, но и его мотивацию, ценности и энергию, которые способствуют росту производительности труда и приносят доход. Такой подход к человеческому капиталу отличает взгляды Р.М. Нурева и Ф. Фукуямы [2].

Мы придерживаемся более широкой трактовки дефиниции «человеческий капитал», понимая под региональным человеческим капиталом совокупность знаний, навыков, возможности для социальной мобильности и са-

мореализации населения, поддерживаемые необходимым уровнем дохода, качеством и доступностью услуг социальной сферы.

К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал [7, с. 115–116]:

– расходы на образование и профессиональное самосовершенствование, в том числе подготовку на рабочем месте;

– расходы на здравоохранение, включающие не только медицинское обслуживание и профилактику заболеваний, но и улучшение жилищных условий;

– расходы на мобильность, позволяющую работникам мигрировать.

Дж. Кендрик выделяет вещественные и неимущественные инвестиции в человеческий капитал. К вещественным относятся расходы, связанные с физическим формированием и развитием человека. К неимущественным – затраты на получение общего образования и специальную профессиональную подготовку, расходы на медицинские услуги, социальную мобильность. Дж. Кендрик подчеркивает особенность неимущественных инвестиций. Ученый отмечает, что несмотря на их «неосязаемый характер эти затраты, умножая знания и опыт людей, способствуют повышению производительности инвестиций и капитала, воплощенных в людях» [6, с. 18–19].

Инвестировать в человеческий капитал может население, государство и крупный бизнес. Высокое имущественное расслоение в России значительно сокращает возможности граждан инвестировать в себя. Государство не спешит взять на себя бремя реализации данных стратегических задач: Россия расходует меньше, чем в странах ОЭСР, на образование примерно на 1,5–2 %, а на здравоохранение – на 3–4 % ВВП [8, с. 17–19]. Это весьма значительные суммы в номинальном выражении.

Корпоративный сектор не торопится возложить на себя бремя расходов по развитию человеческого капитала в России. Из результатов анализа прямых расходов предприятий и организаций на развитие человеческого капитала, доля затрат инвестиций в человеческий капитал (повышение квалификации, культурно-бытовое обслуживание) составляет не более 1 % общих затрат на рабочую силу [12].

Безусловно, активность инвестирования организацией в развитие потенциала сотрудников зависит от ее кадровой политики. Примером эффективной кадровой политики, ориентированной на развитие и реализацию потенциала собственных сотрудников, является ОАО «Сбербанк России» [10]. В соответствии с программой реализации потенциала сотрудников Сбербанка, в банке разработано и реализуется большое количество ориентированных на управленческую и специальную профессиональную подготовку, развитие необходимых в работе навыков учебных программ. В них вовлечены сотрудники от операционно-кассовых работников до топ-менеджеров. Однако уровень годовых затрат на данные программы также зависит от региона, в котором расположено то или иное отделение Сбербанка, и находится в диапазоне от 500 до 2 800 руб. на одного сотрудника.

В контексте исследования особого внимания требует ситуация с развитием человеческого капитала в регионах, где отсутствует крупный бизнес. Как правило, это территории с более низким уровнем социально-экономического развития. Возникает порочный круг: такие территории мало привлекательны для инвестиций вследствие, в том числе, дефицита имеющих специальную подготовку кадров, а у населения скудны стимулы и возможности для профессионального и личного развития. Такая ситуация характерна для регионов Северо-Кавказского федерального округа.

По данным официальной статистики в регионах Северо-Кавказского федерального округа проживало 6,68 % россиян [9]. При этом доля населения СКФО в населении России в последние годы растет. Сосредоточение населения на сравнительно небольшой территории протекает параллельно с концентрацией производственного потенциала. Однако на протяжении последних лет регионы Северо-Кавказского федерального округа имеют имидж территории политической нестабильности, которая нуждается в федеральной финансовой поддержке.

Одной из ключевых причин является недостаточно эффективное управление человеческим капиталом. Данные рисунка 1 демонстрируют справедливость закона Оукена, который устанавливает прямую взаимосвязь

между количеством безработных и экономическим благополучием общества. В Республике Ингушетия и Чеченской Республике – регионах, где избыток на рынке труда ощущается в большей степени – отмечаются самые низкие объемы производимой валовой добавленной стоимости на одного жителя (рис. 2) [5].

Сложившаяся ситуация создает условия для снижения стоимости труда и качества жизни. Так, например, среднедушевые доходы жителей Республики Ингушетия балансиру-

ют на грани половины среднероссийского значения. Все выявленные факторы не способствуют развитию и накоплению человеческого капитала. Положение усугубляют низкий уровень развития промышленности, слабая инвестиционная привлекательность и низкая производительность труда.

Инвестиции в образование человека являются главной категорией затрат, имеющих определяющее значение в повышении качественной составляющей человеческого капитала. Образование способствует повышению качества жизни

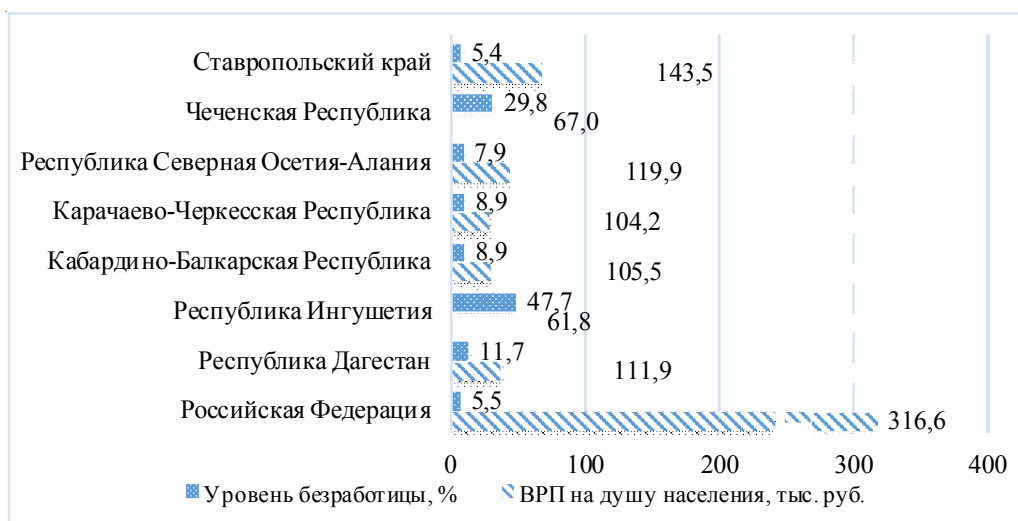


Рис. 1. Объемы ВРП на душу населения и уровень безработицы в регионах СКФО по данным 2013 г.  
Примечание. Составлено по: [9].

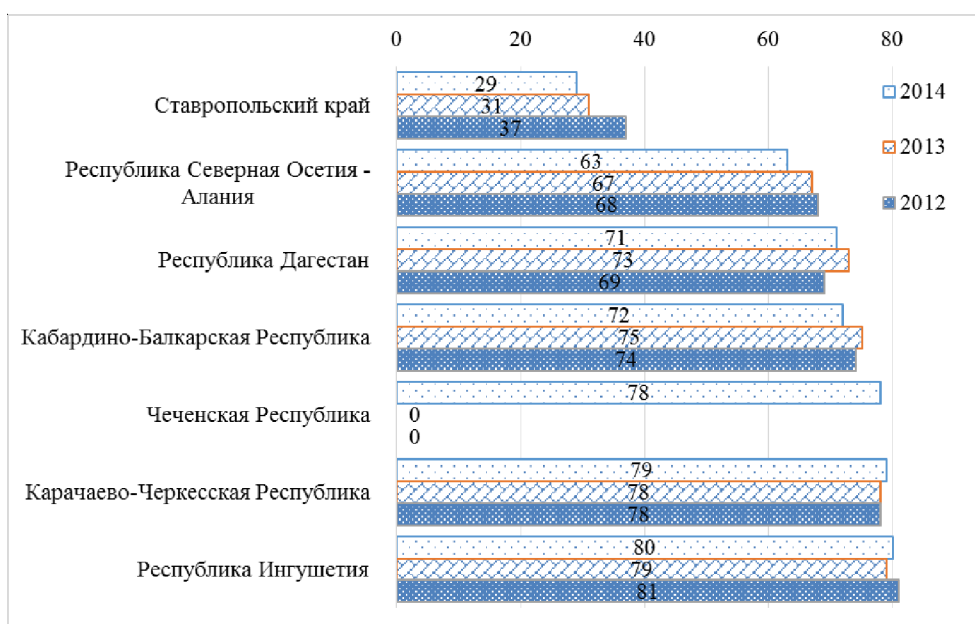


Рис. 2. Регионы Северо-Кавказского федерального округа в Рейтинге регионов по качеству жизни  
Примечание. Составлено по: [11].

людей и осуществлению ими своих гражданских прав и обязанностей. Образование делает жизнь человека богаче, развивая в нем познавательные и социальные навыки и информируя людей об их гражданских правах и обязанностях.

При этом основное значение при формировании человеческого капитала имеет высшее профессиональное образование, направленное на подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня на базе среднего общего и среднего профессионального образования.

Согласно данным таблицы 1, численность обучающихся по программам начального профессионального образования на 10 000 чел. в среднем по стране в последние двадцать лет неуклонно снижается. В целом данная тенденция характерна и для северокавказских регионов за некоторым исключением. Так или иначе, в условиях дефицита инвестиционных ресурсов и трудоизбыточности развитие трудоемких производств, требующих квалифициро-

ванных рабочих, становится безальтернативным путем задействования всего потенциала человеческого капитала в решении проблемы интенсификации экономического роста.

Однако прорывное развитие в современной экономике возможно только с опорой на отрасли, требующие специалистов высокой квалификации. Безусловно, развитие системы начального и среднего профессионального образования позволит задействовать потенциал рабочей силы, но особое внимание следует уделять качеству высшего и послевузовского профессионального образования.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что студентов вузов в СКФО меньше на 10 тыс. чел. населения, чем в среднем по стране.

Это не может не отразиться на уровне образования населения. Согласно данным рисунка 3, в северокавказских регионах значительно выше, чем в среднем по стране, доля лиц, остановившихся в процессе профессионального роста на уровне средней школы.

Таблица 1

**Численность обучающихся по программам начального профессионального образования на 10 000 человек**

	1990 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.
Российская Федерация	126	115	105	70	58
Северо-Кавказский федеральный округ	106	81	75	63	47
Республика Дагестан	73	48	38	37	36
Республика Ингушетия	...	18	41	69	52
Кабардино-Балкарская Республика	119	120	155	112	51
Карачаево-Черкесская Республика	...	130	88	82	73
Республика Северная Осетия – Алания	136	92	80	64	55
Чеченская Республика	85	45	72	67	58
Ставропольский край	157	110	90	69	44

Примечание. Составлено по: [9].

Таблица 2

**Численность обучающихся по программам высшего профессионального образования на 10 000 человек**

	1990 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.
Российская Федерация	153	158	173	142	138
Северо-Кавказский федеральный округ	112	94	115	103	90
Республика Дагестан	113	81	93	50	77
Республика Ингушетия	87	47	54	96	110
Кабардино-Балкарская Республика	113	130	112	103	131
Карачаево-Черкесская Республика	78	134	124	108	85
Республика Северная Осетия – Алания	190	139	141	79	103
Чеченская Республика	87	...	85	87	116
Ставропольский край	110	118	150	115	137

Примечание. Составлено по: [9].

Не последнюю роль в формировании человеческого капитала играет обеспеченность кадрами ряда социальных отраслей. Прежде всего, образования и здравоохранения. Воспроизводство кадрового потенциала здесь зачастую носит суженный характер (рис. 4).

Согласно данным рисунка 4, обеспеченность врачами выше среднероссийских значений только в Республике Северная Осетия – Алания, что может объясняться спецификой территориальной организации населения и производства, проявляющейся в высокой концентрации жителей региона в городе Владикавказе.

Система здравоохранения является важнейшим фактором, определяющим степень развития человеческого капитала. Учитывая современное состояние системы здравоохранения, говорить о том, что оно в полной мере соответствует вызовам развития человеческого капитала, не совсем корректно. Данные официальной статистики, касаемо общей ситуации современного состояния системы здравоохранения, а также медицинского об-

служивания населения республик СКФО, не показывают ее положительную динамику. Вот некоторые из них: количество больничных коек в целом по СКФО сократилось на 6,3 ед. с 82,4 ед. на 10 тыс. чел. населения в 2000 г. до 76,1 ед. на 10 тыс. чел. населения в 2013 г.; количество врачей всех специальностей сократилось на 3,5 % с 42,7 чел. на 10 тыс. чел. населения в 2000 г., до 41,2 чел. на 10 тыс. чел. населения в 2013 году. Специалисты системы здравоохранения отмечают увеличение числа заболеваемости среди населения за последние 7 лет на 12,5 % с 610,6 случаев на 1 000 чел. населения до 687,1 случаев на 1 000 чел. населения. На фоне этого увеличения отмечается рост следующего числа заболеваний: новообразований на 23 % (с 4,8 случаев на 1 000 чел. населения в 2005 г. до 5,9 случаев на 1 000 чел. населения в 2013 г.); болезней эндокринной системы на 56,8 % (с 7,4 случаев на 1 000 чел. населения в 2005 г. до 11,6 случаев на 1 000 чел. населения в 2013 г.); болезней органов кровообра-

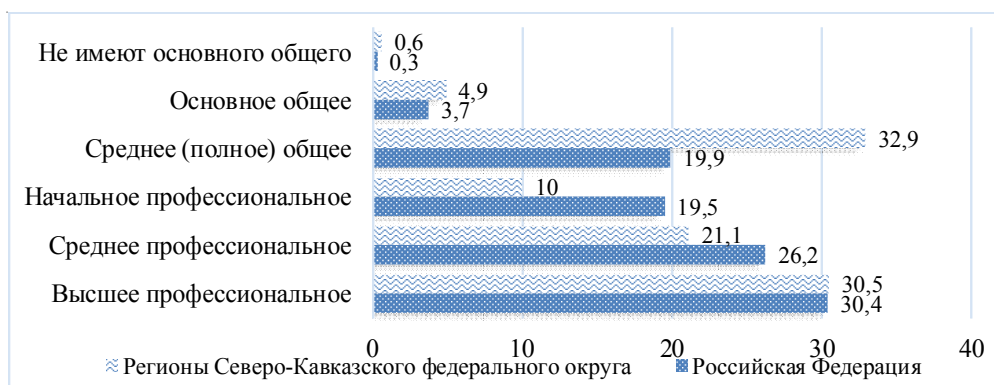


Рис. 3. Структура численности занятых в экономике по уровню образования в 2013 г.

Примечание. Составлено по: [9].

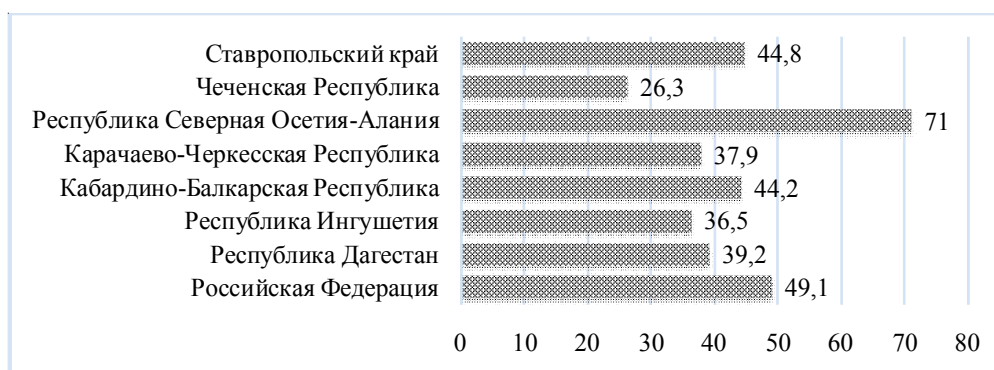


Рис. 4. Численность врачей всех специальностей в расчете на 10 тыс. чел. населения в 2013 г., чел.

Примечание. Составлено по: [9].

щения на 100 % (с 17,0 случаев на 1 000 чел. населения в 2005 г. до 34 случаев на 1 000 чел. населения в 2013 г.) и болезней органов дыхания на 20,9 % (с 207,0 случаев на 1 000 чел. населения в 2005 г. до 250,2 случаев на 1 000 чел. населения в 2013 г.) [14, с. 702–708]. Это несомненно свидетельствует об ухудшении здоровья населения регионов Северо-Кавказского федерального округа.

Несмотря на не вполне благоприятную ситуацию в сфере здравоохранения, тенденция показателя ожидаемой продолжительности жизни населения в субъектах СКФО является положительной: за анализируемый отрезок времени значение показателя ожидаемой продолжительности жизни увеличилось на 5,12 лет, с 68,83 лет в 2000 г. до 73,95 лет в 2013 году. В определенной степени это связано с увеличением числа верующего населения, ведущего здоровый образ жизни. Основные факторы, влияющие на ухудшение здоровья – это ухудшение экологической ситуации в регионах СКФО, ухудшение условий труда на предприятиях, а также снижение качества питания [15, с. 62–72].

Учитывая особенности экономического уклада северокавказских регионов, важную роль в его развитии играет институт государственного и муниципального управления. В условиях отсутствия крупных предприятий и высокой безработицы качество работы чиновников во многом предопределяет возможности экономического роста.

Так как система государственного и муниципального управления регионов СКФО яв-

ляется одним из самых крупных и стабильно функционирующих работодателей, качество кадрового состава в среднем по округу даже лучше средних по стране показателей (рис. 5). Следует, однако, отметить, что по отдельным регионам СКФО ситуация достаточно сильно варьируется. Так, в Республике Ингушетия и Чеченской Республике доля лиц на государственной гражданской службе, не имеющих профессионального образования, превышает 4 %.

Ключевые формирующие человеческий капитал отрасли – здравоохранение, образование и культура – в регионах СКФО финансируются преимущественно за счет бюджетных средств (табл. 3).

Государственные инвестиции в развитие человеческого капитала имеют тенденцию к увеличению. Однако это объясняется низким базовым уровнем 2005 года. Если произвести сравнение объема инвестиций только с показателями 1950–1990 гг., то рост, на первый взгляд, незначителен, однако в СССР доля расходов на образование составляла в среднем около 10 % в национальном доходе и этот показатель был самым высоким в мире, в то время как страны Европы тратили лишь 2–3 %, а США – 4 % [13].

В настоящее время доля инвестиций в развитие человеческого капитала имеет тенденцию к снижению. В СКФО государственные инвестиции в сферу образования составляют лишь 6–7 % от ВРП (в то время как в развитых странах государственные инвестиции на развитие человеческого капитала только в

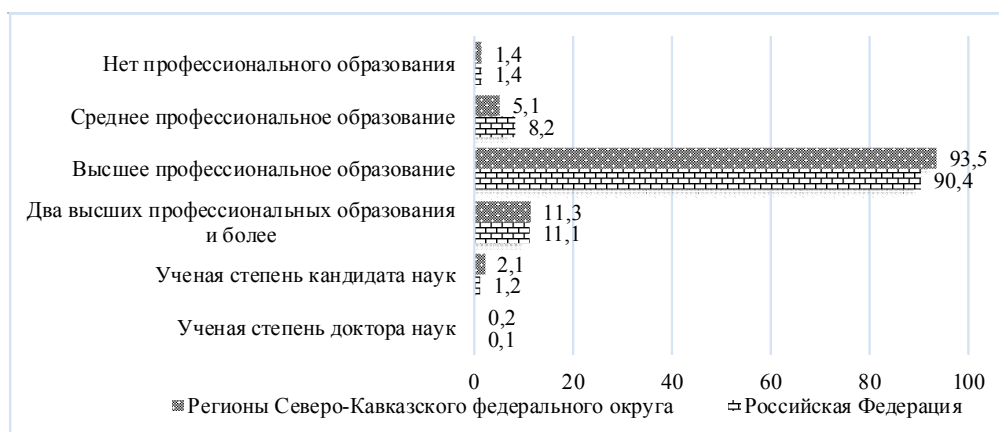


Рис. 5. Состав кадров государственной гражданской службы в государственных органах на региональном уровне по уровню базового профессионального образования и ветвям власти на 1 октября 2013 г.

Примечание. Составлено по: [9].

**Расходы консолидированных бюджетов  
на развитие человеческого капитала регионов СКФО**

Показатели	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Темпы роста, %	100,0	133,4	149,5	113,8	124,0	103,1	121,1	113,5
на душу населения	1 985,0	2 593,1	3 560,4	4 163,5	5 083,0	5 910,3	6 426,0	7 360,3
Расходы на образование, тыс. руб.	23 240,7	30 857,4	49 171,4	52 632,0	61 853,0	65 469,9	76 884,5	95 446,0
Темпы роста, %	100,0	132,7	159,3	107,3	117,5	105,8	117,4	124,1
на душу населения, руб.	2 619,4	3 423,0	4 488,7	5 526,0	6 532,8	7 020,0	8 219,0	10 112,8
Расходы на здравоохранение, тыс. руб.	14 468,0	18 448,0	25 317,2	26 172,1	31 719,0	29 176,2	49 237,9	50 597,0
Темпы роста, %	100,0	127,5	137,2	103,3	121,1	91,9	168,7	102,7
на душу населения	1 746,0	2 212,3	3 006,2	2 821,5	3 504,5	3 352,0	5 490,0	5 849,0
Расходы на культуру, тыс. руб.	12 359,5	17 535,2	25 451,1	35 004,1	47 652,2	51 033,8	50 396,3	54 318,0
Темпы роста, %	100,0	141,8	145,1	137,5	136,1	107,1	0,98	107,7
на душу населения	1 590,7	2 146,4	3 186,5	4 143,1	5 214,4	7 359,0	5 569,1	6 119,1

*Примечание.* Составлено по: [9].

сферу образования составляют от 10 до 12 % от ВВП), а общие совокупные инвестиции на развитие человеческого капитала – 14 % ВРП, что явно недостаточно для развития. Согласно расчетам по определению взаимосвязи между объемом ВВП (ВРП) и долей государственных расходов на образование, здравоохранение и культуру, проводимой методом корреляционно-регрессионного анализа, многими исследователями выявлена прямо пропорциональная зависимость, согласно которой увеличение государственных расходов на развитие человеческого капитала всего на 1 % способствует увеличению объема ВВП (ВРП) в среднем на 4–6 % [4, с. 102–110].

Кризис предшествующих лет достаточно сильно повлиял на отрасли образования, здравоохранения и культуру, вынуждая их организации повышать объем платных услуг, изыскивать иные внебюджетные источники финансирования, что негативно повлияло на систему образования и здравоохранения и отрасль культурного развития общества в целом.

Проведенный анализ формирования и развития человеческого капитала в регионах СКФО выявил существенные проблемы в образовании, здравоохранении и культуре, которые выражаются прежде всего в дефиците квалифицированных кадров, который пагубно сказывается на качестве и доступности услуг данных отраслей. Ситуация усугубляется

низким уровнем доходов населения, снижающим возможности самоинвестирования в личное развитие. Незрелость крупного бизнеса значительно сокращает вклад корпоративного сектора в человеческий капитал, перекладывая все бремя ответственности на плечи государства. Отмеченные сложности приводят к замедлению развития человеческого капитала и создают препятствия к развитию региональной экономики, что требует принятия экстренных мер для незамедлительного разрешения сложившейся ситуации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Всемирный экономический форум. Рейтинг стран мира по уровню развития человеческого капитала 2015 года. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2015/05/19/7160>. – Загл. с экрана.
2. Драганчук, Л. С. Образование и развитие человеческого капитала в России / Л. С. Драганчук // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. – С. 50–54.
3. Касаева, Т. В. К вопросу о финансовых источниках человеческого капитала / Т. В. Касаева // Terra Economicus. – 2007. – Т. 5, № 2-2. – С. 124–130.
4. Каменских, Е. А. Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона / Е. А. Каменских // Научные сообщения. Экономика и управление. – 2010. – № 5. – С. 102–110.



5. Киселева, Н. Н. Траектории изменения территориально-экономической системы хозяйства / Н. Н. Киселева // *Философия хозяйства*. – 2005. – № 3. – С. 72–76.

6. Латышев, И. О. Влияние инвестиций в культуру на формирование национального человеческого капитала / И. О. Латышев // *Науковедение*. – 2014. – № 2. – С. 1–11.

7. Макконел, К. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Макконел, С. Брю. – М., 2003. – 972 с.

8. Мау, В. А. Человеческий капитал: вызовы для России / В. А. Мау // *Вопросы экономики*. – 2012. – № 7. – С. 114–132.

9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>. – Загл. с экрана.

10. Реализация потенциала сотрудников // Сбербанк России. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://sberbank.ru/moscow/ru/about/philanthropy/staff/302515/>. – Загл. с экрана.

11. Рейтинг регионов по качеству жизни. – М. : Рейтинговое агентство РИА Рейтинг, 2014. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.riarating.ru>. – Загл. с экрана.

12. Рязанцева, М. В. Обзор подходов к оценке затрат на развитие человеческого капитала организации / М. В. Рязанцева // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2014. – № 8. – С. 97–100.

13. Управление ресурсами системы высшего образования Республики Таджикистан в условиях финансового кризиса. Институт «Открытое Общество» – Фонд Содействия в Таджикистане. – Душанбе, 2009.

14. Хаджалова, Х. М. Сравнительная характеристика социально-экономического развития регионов СКФО / Х. М. Хаджалова // *Россия в XXI веке. Глобальные вызовы и перспективы развития : материалы Второго Международного форума*. – М. : ИПР РАН, 2013. – С. 702–708.

15. Хаджалова, Х. М. Человеческий капитал современной семьи / Х. М. Хаджалова // *Креативная экономика*. – 2014. – № 11 (95). – С. 62–72.

Development of Human Capital in Russia]. *Problemy sovremennoy ekonomiki*, 2011, no. 1, pp. 50–54.

3. Kasaeva T.V. K voprosu o finansovykh istochnikakh chelovecheskogo kapitala [On the Financial Sources of Human Capital]. *Terra Economicus*, 2007, vol. 5, no. 2-2, pp. 124–130.

4. Kamenskikh E.A. Kontseptualizatsiya formirovaniya chelovecheskogo kapitala v sotsialno-ekonomicheskoy sisteme regiona [The Conceptualization of Human Capital Formation in the Socio-Economic System of the Region]. *Nauchnye soobshcheniya. Ekonomika i upravlenie*, 2010, no. 5, pp. 102–110.

5. Kiseleva N.N. Traektorii izmeneniya territorialno-ekonomicheskoy sistemy khozyaystva [The Trajectories of Changes in Territorial and Economic Management System]. *Filosofiya khozyaystva*, 2005, no. 3, pp. 72–76.

6. Latshev I.O. Vliyanie investitsiy v kulturu na formirovanie natsionalnogo chelovecheskogo kapitala [The Impact of Investments in Culture on the Formation of a National Human Capital]. *Naukovedenie*, 2014, no. 2, pp. 1–11.

7. McConnell K., Bru S. *Ekonomika: printsipy, problemy i politika* [Economics: Principles, Problems and Policies]. Moscow, 2003. 972 p.

8. Mau V.A. Chelovecheskiy kapital: vyzovy dlya Rossii [Human Capital: Challenges for Russia]. *Voprosy ekonomiki*, 2012, no. 7, pp. 114–132.

9. *Ofitsialnyy sayt Federalnoy sluzhby gosudarstvennoy statistiki* [The Official Website of the Federal State Statistics Service]. Available at: <http://www.gks.ru>.

10. Realizatsiya potentsiala sotrudnikov [Implementation of the Capacity of Employees]. *Sberbank Rossii* [Sberbank of Russia]. Available at: <http://sberbank.ru/moscow/ru/about/philanthropy/staff/302515/>.

11. *Reyting regionov po kachestvu zhizni* [Rating of Regions by Life Quality]. Moscow, Reytingovoe agentstvo RIA Reyting, 2014. Available at: <http://www.riarating.ru>.

12. Ryazantseva M.V. Obzor podkhodov k otsenke zatrat na razvitie chelovecheskogo kapitala organizatsii [Overview of Approaches to Assessing the Cost of the Development of Human Capital of the Organization]. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamentalnykh issledovaniy*, 2014, no. 8, pp. 97–100.

13. *Upravlenie resursami sistemy vysshego obrazovaniya Respubliki Tadzhikistan v usloviyakh finansovogo krizisa* [Resource Management System of Higher Education of the Republic of Tajikistan in the Conditions of Financial Crisis]. Dushanbe, 2009.

14. Khadzhalova Kh.M. Sravnitel'naya kharakteristika sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya regionov SKFO [Comparative Characteristics of the

## REFERENCES

1. *Vsemirnyy ekonomicheskyy forum. Reyting stran mira po urovnyu razvitiya chelovecheskogo kapitala 2015 goda* [World Economic Forum: A Rating of the Countries of the World on a Level of Development of the Human Capital in 2015]. Available at: <http://gtmarket.ru/news/2015/05/19/7160>.

2. Draganchuk L.S. Obrazovanie i razvitie chelovecheskogo kapitala v Rossii [Education and

Socio-Economic Development of the Regions of the North Caucasus Federal District]. *Rossiya v XXI veke. Globalnye vyzovy i perspektivy razvitiya: materialy Vtorogo Mezhdunarodnogo foruma* [Russia in the 21st Century. Global Challenges and Prospects for

Development: Proceedings of the Second International Forum]. Moscow, IPR RAN Publ., 2013, pp. 702-708.

15. Khadzhalova Kh.M. Chelovecheskiy kapital sovremennoy semyi [Human Capital of a Modern Family]. *Kreativnaya ekonomika*, 2014, no. 11 (95), pp. 62-72.

## **PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE REGIONS OF NORTH CAUCASIAN FEDERAL DISTRICT**

**Aminat Ruslanovna Kappusheva**

Postgraduate Student, Department of Economics, Finance and Management,  
Pyatigorsk State Linguistic University  
Kappusheva.a@bk.ru  
Prosp. Kalinina, 9, 357532 Pyatigorsk, Russian Federation

**Abstract.** The article specifies types of investments in human capital: spending on education, health and mobility. The author highlights the key actors invest in human capital development: the state, the corporate sector, households; emphasizes the low activity of the corporate sector and households in the process of investing in human capital. During the analysis of the problems of development of the human capital of the North Caucasian Federal District the author highlighted the interdependence of development of the productive sector of the economy and human capital: the low level of industrialization determines the gap in terms of gross regional product, high unemployment and low incomes, lack of investment in human capital of households. The article also deals with the problems of health and education in the North Caucasian Federal District: the shortage of qualified personnel, insufficient capacity of institutions. The analysis of the structure of regional budget expenditures on human capital development are pointed out. They include the spheres of health, education and culture. There is a direct and close relationship between the amount of budget spending on health, education, culture and the level of development of human capital in the country and the region. In the regions of the North Caucasian Federal District the lower level of educated population engaged in the sphere of economics was revealed. Particular attention is paid to analysis of the quality of human capital state and municipal employees of the North Caucasian Federal District, whose activities in the conditions of underdevelopment of large business, significantly affects the prospects for regional economic growth. The necessity of developing and implementing regional policies to promote health, education and culture, determines the quality of human capital in the economy.

**Key words:** region, human capital, education, health care, budget costs, staff of state and municipal administration.