

УДК 331.101.32:378.147.88

## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – КАК МИССИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ

**Рябичев Виктор Дронович,**

профессор, доктор технических наук, ректор ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

**Родионов Александр Владимирович,**

заведующий кафедрой «Производственный менеджмент» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», доктор экономических наук, профессор, г. Луганск.

**Колесников Владимир Анатольевич,**

ассистент кафедры «Производственный менеджмент» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: zilliandorra@gmail.com

### Аннотация

Статья посвящена рассмотрению роли университетов в формировании человеческого капитала, который является ключевым ресурсом для экономического роста и социального развития. Авторами анализируется концепция человеческого капитала и ее значение для современного общества, а также рассматривается миссия университетов в контексте подготовки квалифицированных специалистов и лидеров.

В статье подчеркивается, что университеты должны быть не только центрами высшего образования, но и активными участниками процесса формирования и развития человеческого капитала. Это предполагает не только предоставление знаний, но и развитие навыков критического мышления, креативности, коммуникативных способностей и лидерских качеств у студентов, способных вносить вклад в инновационное развитие экономики.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, университеты, образовательная миссия, профессиональное развитие, интеллектуальный потенциал, экономическое развитие, качество образования, навыки и компетенции, стратегическое планирование, конкурентоспособность.

## FORMATION OF HUMAN CAPITAL AS THE MISSION OF UNIVERSITIES

**Ryabichev Viktor Dronovich,**

Professor, Doctor of Technical Sciences, Rector of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Vladimir Dal Lugansk State University," located in Lugansk city.

**Rodionov Alexander Vladimirovich,**

Head of the Department of "Production Management" at the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Vladimir Dal Lugansk State University," Doctor of Economic Sciences, Professor, located in Lugansk city.

**Kolesnikov Vladimir Anatolievich,**

Assistant of the Department of "Production Management" at the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "V Dal Lugansk State University," located in Lugansk city. Email: zilliandorra@gmail.com

---

**ABSTRACT**

---

The article examines the role of universities in the formation of human capital, which is a key resource for economic growth and social development. The authors analyze the concept of human capital and its significance for modern society, and also examine the mission of universities in the context of training qualified specialists and leaders.

The article emphasizes that universities should be not only centers of higher education, but also active participants in the process of formation and development of human capital. This involves not only providing knowledge, but also developing critical thinking skills, creativity, communication skills and leadership qualities in students who are able to contribute to the innovative development of the economy.

---

**Keywords:** human capital, universities, educational mission, professional development, intellectual potential, economic development, quality of education, skills and competencies, strategic planning, competitiveness.

---

Постановка проблемы. В современном мире, который постоянно в движении и развитии, важность университетских содружеств становится все более значимой. Объединения высших учебных заведений создают уникальные платформы для обмена опытом, знаниями и ресурсами, что, безусловно, делает их ключевыми игроками в глобальном образовательном сообществе. Интеграция систем университетского образования Донбасса в образовательное пространство Российской Федерации подразумевает наличие мощных методологических центров, выступающих в роли новаторов и пионеров преобразований, формирующих и развивающих человеческий капитал. Эта идея является основой создания содружества ведущих университетов Донбасса, а их основная миссия заключается в привлечении обучающихся к совокупности всех видов знаний, что базируется на принципах, обеспечивающих непрерывность научного творчества, поиска новейших научных знаний.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы исследования сущности, содержания, структурного строения человеческого капитала занималось достаточно большое количество ученых всего мира. Современное состояние изучения проблем, связанных с человеческим капиталом, характеризуется активизацией исследований российских ученых, среди которых можно отметить Б.М. Генкина, В. Гимпельсона, А. Добрынина, С.А. Дятлова, И. Ильинского, Р.И. Капелюшников, А. Корицкого, С. Курганского, М.М. Критского, Х.А. Мамаджанова, К. Сабирьянову, И. Соболеву, Г.Н. Тугускину, Е. Цырену и других ученых [1 – 8].

Изложение основного материала. Современный этап развития экономики характеризуется повышением роли знаний как главного фактора обеспечения экономического роста, как отдельных организаций, так и регионов в целом. Способность генерировать и коммерциализировать актуальные релевантные знания, воплощать их в инновационные изделия и технологии, управленческие решения и объекты интеллектуальной собственности определяет конкурентоспособность и экономическую мощь государства, обеспечивает высокие стандарты качества жизни. В этих условиях особая роль отводится университетам как важным элементам инфраструктуры рынка научно-образовательных услуг, а также элементам инновационной инфраструктуры. Современные университеты являются научно-учебными заведениями, в которых сконцентрировано производство новых фундаментальных и прикладных знаний из различных отраслей науки, деятельность по воплощению этих знаний в инновационные разработки различной направленности, а также осуществляется подготовка специалистов способных создавать, воспринимать и использовать новые знания.

Перманентные изменения инициируют корректировку в университетах направлений проведения научных и прикладных исследований, методов и технологий ведения учебного процесса, номенклатуры специальностей подготовки специалистов и тому подобное, то есть инициируют переход университетов на инновационный путь развития.

Мировой опыт свидетельствует, что основой формирования стратегий инновационного развития университетов является их интеллектуальный капитал. Это актуализирует проблему формирования соответствующих стратегий с учетом человеческого капитала университетов, организацию содружеств университетов.

В настоящее время ученые уделяют большое внимание анализу сущности понятия «человеческий капитал». Это объясняется тем, что человеческий капитал является качественно новой формой капитала, которая необходима для создания интеллектуального продукта, услуг и дохода.

Ценность человеческого капитала возрастает, когда он воплощается в товарах, услугах и бизнес-процессах. В новой экономике получение высокого результата основывается на взаимосвязи человеческого капитала с другими его видами, особенно с финансовым и материальным.

Термин «человеческий капитал» впервые был введен в научный оборот Дж. Гэлбрейтом в 1969 г., хотя некоторые попытки выражения существования такой экономической категории происходили и раньше. В частности, выделение Ш. Фурье в 1829 г. такого дополнительного фактора производства как талант работника.

Согласно теории человеческого капитала, человеческий капитал в условиях рынка – это индивид и его способности к труду [3]. Поскольку способности к труду имеют свойство накапливаться, социальные составляющие (демографические, характеристики физического и психического здоровья, образование и воспитание, культура) также имеют капитальную природу, ибо они определяют степень востребованности индивида на рынке труда. Величина инвестиций в человеческий капитал, то есть в обеспечение здоровья, образование и культуру, мультипликативно влияет на рост производительности труда и доходы работника. В свою очередь это ведет к росту общественного богатства, то есть экономическому развитию и увеличению конкурентоспособности страны.

Расходы на информацию составляют в среднем три четверти добавленной стоимости современной продукции. В новой экономике покупают и продают концентрированное знание – колоссальный объем интеллектуального содержания в крошечной материальной оболочке [2]. Человеческий интеллект, таким образом, становится непосредственной и главной продуктивной силой постинформационной технологической эры.

В табл. 1 приводится анализ определений понятия «человеческий капитал», которые раскрывают разнообразные подходы к сущности и содержанию понятия.

Таблица 1

Анализ подходов к определению сущности понятия «человеческий капитал»

Подход	Авторы	Определение понятия
Структурный		Совокупность имеющихся у субъекта законных прав на результаты творческой деятельности, природных и приобретенных интеллектуальных способностей и навыков, накопленные базы знаний, полезные отношения с другими субъектами
		Человеческий капитал к которому относятся личные неимущественные права интеллектуальной собственности, человеческие знания, умения и тому подобное
	А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова	Человеческий капитал выступает в качестве живой и творческой силы, воплощающей потенциальные производственные возможности людей в рамках социально-ориентированной рыночной экономики. Он представляет собой уникальную форму организации производственных ресурсов, где человеческая деятельность становится главным источником развития и обновления социально-экономической системы..
	Т. Шульц, Э. Денисон, Дж. Кендрик	В концепции человеческого капитала, авторами рассматривается накопленный опыт, знания и личные качества индивидов, которые рассматриваются как стратегический ресурс, обладающий свойствами, сходными с физическим капиталом. Впервые этот ресурс представлен как актив, способный приносить доход и обеспечивать конкурентное преимущество в динамичной экономической среде.
Структурно-функциональный		Элемент ресурсного портфеля организации, который включает в себя совокупность нематериальных ресурсов, участвующих в процессах воспроизводства с целью получения прибыли от создания новых благ
	Б.М. Генкин	Рассматривает человеческий капитал «как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Как правило, такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность»
	Т. Дэвенпорт	Каждый человек обладает уникальными врожденными способностями, поведением и личным энергетическим

		потенциалом, которые составляют сущность человеческого капитала. Работники приносят этот капитал в свою деятельность, и им предоставляется свобода выбора, как им использовать свои ресурсы для достижения личных и профессиональных целей.
	Н. Бонтис	Н. Бонтис рассматривает человеческий капитал как совокупность интеллектуальных, навыковых и специальных знаний, которые составляют основу уникальности организации. Люди, обладающие способностью к обучению, изменению и творческому вкладу, являются ключевыми элементами, обеспечивающими долгосрочное выживание организации.
Терминологический	Г. Беккер	Человеческий капитал – это совокупность знаний, специальных навыков, опыта, творческих способностей, инновационной активности, моральных ценностей и культуры, системы внутренней мотивации индивида, используемые в определенный период времени с целью разработки, производства товаров, услуг, технологий и т.д.
	Л.И. Абалкин	Человеческий капитал – сумма врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход

Отсутствие единодушия в подходах к понятию человеческого капитал определяет и разнообразие взглядов на его составные элементы, наблюдаются различия и в определении структурных составляющих человеческого капитала.

Исследователи [1,2] выделяют основные элементы индивидуального человеческого капитала:

1. Знания – это целесообразная форма информации, которая играет ключевую роль в экономической деятельности, способствуя повышению ее эффективности и экономической успешности.

2. Способности – это умения успешно осуществлять определенные виды деятельности. Различают различные уровни развития способностей: от отсутствия способности (нулевой уровень) до частичных способностей, средних способностей, таланта и даже гениальности.

3. Опыт – это навыки и мастерство, приобретаемые в результате длительного выполнения конкретных трудовых операций, что позволяет более эффективно и качественно осуществлять работу.

4. Культура – это совокупность принципов и стереотипов поведения, основанных на существующих в обществе знаниях, правилах, традициях и морали, которые формируют социальный контекст деятельности.

5. Мотивация – это направленность и интенсивность деятельности, а также удовлетворенность и результатами, что является важным фактором успешности и эффективности работы.

Инструментами формирования и развития человеческого капитала являются инвестиции в образование, обучение персонала, систему здравоохранения и труда, трудовую политику.

Анализ научной литературы по проблематике формирования и развития человеческого капитала позволил определить характерные черты:

нематериальная природа;

принадлежность одновременно к запасу и продукту;

умножение во время потребления;

хранение и накопление в нетрадиционных формах;

приобретение интеллектуальным капиталом роли основного компонента определения степени успешности и конкурентоспособности предприятия;

неопределенность развития;

результаты управления интеллектуальным капиталом определяют скорость и вектор развития предприятия.

Создание человеческого капитала происходит путем формирования структуры нематериальных активов, инвестирования в развитие работников, трансформации человеческого капитала в структурный, наращивания структурного капитала за счет внешних источников.

С помощью человеческого капитала создаются:

интеллектуальный продукт как результат умственной, интеллектуальной деятельности, являющейся интеллектуальной собственностью (изобретения, патенты, проекты и т.д.);

интеллектуальная услуга – это профессиональные, персонифицированные, индивидуальные услуги, ресурсную основу и содержание которых составляют профессиональные знания и информация, а результатом являются выгоды потребителя от их усвоения и использования в личных, организационных, предпринимательских, экономических, социальных и других целях.

Функции, которые выполняет человеческий капитал:

накопительная,

производственная (привлечение активов в производственные процессы);

воспроизводственная (задавание основного вектора и скорости развития производства, обновление технологий, совершенствование бизнес-процессов);

стимулирующая (стимулирование улучшения способностей людей в процессе их деятельности);

влияние на экономический рост, обеспечение производительности труда (формирование базиса технического и технологического обновления производственного процесса, применение новых подходов в системе менеджмента на предприятии, создание необходимых условий труда, что позволяет повысить ее эффективность);

обеспечение конкурентоспособности, создание интеллектуального капитала.

Развитие человеческого капитала обеспечит вовлечение и применение новых подходов в системе менеджмента образования, создание необходимых условий труда, повысить эффективность совместной работы университетов.

При формировании стратегии развития человеческого капитала неотложной задачей является создание на общегосударственном уровне целостной системы для поддержки интеллектуального потенциала, его развития и преобразования в человеческий капитал. Это включает в себя:

предоставление образованию реального государственного приоритета;

целью образования является достижение максимально возможного уровня гуманитарного потенциала и расширения возрастных границ его использования;

создание условий для воспроизводства и опережающего развития науки;

обеспечение прямого финансирования фундаментальной науки и через подъем национального производства обеспечение развития прикладной науки непосредственно на предприятиях;

ориентация молодежи на результат;

поиск и практическая поддержка феноменов;

содействие информатизации всех видов деятельности, обеспечение организаций и граждан ПК, развитие сети Интернет и систем связи, создание электронных баз данных и упрощение доступа к ним;

упрощение регистрации и эффективность защиты интеллектуальной собственности;

обеспечение постоянно растущих темпов инновационного процесса, содействие внедрению в производство имеющихся высокоэффективных отечественных разработок

сохранение уникальных высокотехнологичных производств путем помощи им приспособиться к новым условиям;

организационная поддержка государством перспективных видов деятельности, в т.ч. содружеств;

содействие консолидации научно-технической интеллигенции, поддержка ее общественной активности.

Содружество университетов предполагает объединение высших учебных заведений на основе взаимных интересов. Университеты Донбасса объединены общей культурой, историей, экономикой, и в совокупности теми связями, которые обеспечивают взаимопонимание, уважение и совместное развитие.

Миссия их содружества заключается в продвижении и поддержке передового опыта в высшем образовании на благо людей и обществ во всем содружестве и за его пределами.

Опираясь на коллективный опыт и знания, содружество стремится решать проблемы высшего образования с помощью ряда проектов, сетей и мероприятий.

Содружество управляет стипендиями, обеспечивает академические исследования и руководство по вопросам в секторе, а также способствует межвузовскому сотрудничеству и обмену передовым опытом, помогая университетам служить своим сообществам.

В совокупности главная миссия содружества – организовать такой выпуск специалистов, которые в последствии станут самостоятельно генерировать свою стоимость как человеческий капитал, и через его рост обеспечит рост экономики региона.

Университетские содружества действуют как "мозговые центры", – генераторы «человеческого знания» и «капитала» где учебные заведения могут совместно работать над актуальными исследованиями, разрабатывать инновационные образовательные программы и строить мосты между различными культурами и научными традициями.

Один из ключевых аспектов такого сотрудничества – это возможность мобильности студентов и преподавателей. Большими объемами знаний и опытом может обладать студент или преподаватель, который провел практику в другом регионе, погрузившись в другую академическую среду, изучая новые подходы и методики.

Университетские содружества также служат мощным инструментом лоббирования интересов образовательного сектора на национальном и международном уровне. Они предоставляют платформу, где университеты могут выступать единым голосом, обсуждая ключевые вопросы образовательной политики и отстаивая интересы академического сообщества.

Масштабность задач в области развития человеческого капитала объективно нуждается в обновлении и омоложении управленческой элиты, выработка и применение новых высоких стандартов управленческих кадров. Нехватка специалистов нового типа в управлении и отсутствие у них мотивации принятия ответственных решений создает

непреодолимый барьер по внедрению новейших разработок и ведет к деградации и миграции человеческого капитала.

Система поддержки развития человеческого капитала на общенациональном уровне должна быть научной основой для принятия решений и осуществления любого управленческого действия в этой отрасли, реальным шагом к переходу от отраслевой к функциональной системе управления.

Выводы. Современный мир характеризуется стремительным технологическим развитием и чрезвычайно быстрыми изменениями в социально-экономической сфере. А самым главным из составляющих этого развития стали интеллектуальные активы, которые с каждым годом становятся все более ценным ресурсом в современном обществе. Актуальность этой темы неоспорима, поскольку человеческий капитал Донбасса очень сильно влияет на конкурентоспособность и способность к инновационному росту, а также на эффективность и результативность экономических предприятий, и именно качество образования является важным фактором в формировании этого капитала. Поэтому улучшение качества образования имеет существенное значение для будущего страны.

Практическая ценность исследования заключается в возможности определения способов оптимизации образовательного процесса для повышения качества образования и максимизации влияния на формирование интеллектуальных активов. Понимание этого влияния позволит разработать эффективные стратегии управления образовательными системами и обеспечить их соответствие современным требованиям и потребностям общества.

#### **Список литературы:**

1. Человеческий капитал системы образования / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич, О.В. Шайдурова, Н.А. Гончаревич. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2018. – 216 с.
2. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса: монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. – 149 с.
3. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Электронный ресурс]: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 195 с.
4. Мау, В. А. Человеческий капитал: вызовы для России / Мау В.А. – Москва:ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 32 с.
5. Нижегородцев, Р. М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2023. – 290 с.
6. Сочнева, Е. Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Сочнева Е.Н. – Краснояр.: СФУ, 2016. – 190 с.
7. Эффективность расходов на образование, человеческий капитал, сложность экономики и экономическое развитие регионов России: доклад / А. В. Божечкова, Т. Л. Клячко, А. Ю. Кнобель [и др.]. – Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 148 с.
8. Леонидова, Г.В. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования

[Электронный ресурс]: монография / кол. авт.; под общ. ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.

#### References:

1. Human capital of the education system / I.A. Kovalevich, V.T. Kovalevich, O.V. Shaidurova, N.A. Goncharevich. – Krasnoyarsk: Sib. feder. Univ., 2018. – 216 p.
2. Human capital of an organization in the context of business value: monograph / O.Y. Vorozhbit, T.E. Danilovskikh, I.A. Kuzmicheva, A.A. Uksumenko. – Moscow: RIOR: INFRA-M, 2022. – (Scientific thought). – 149 p.
3. Ustinova, K.A. Human capital in the innovative economy [Electronic resource]: monograph / K.A. Ustinova, E.S. Gubanova, G.V. Leonidova. Vologda: ISERT RAS, 2015. – 195 p.
4. Mau, V. A. Human capital: challenges for Russia / Mau V.A. – Moscow: RANEPА Publishing House, 2013. – 32 p.
5. Nizhegorodtsev, R. M. Human capital: theory and practice of management in socio-economic systems: monograph / under the general editorship of R.M. Nizhegorodtsev, S.D. Reznik. – Moscow: INFRA-M, 2023. – 290 p.
6. Sochneva, E. N. Human capital: problems of measurement and growth in the Russian economy: Monograph / Sochneva E.N. – Krasnoyar.: SibFU, 2016. – 190 p.
7. The effectiveness of spending on education, human capital, the complexity of the economy and the economic development of the regions of Russia: a report / A.V. Bozhechkova, T. L. Klyachko, A. Yu. Knobel [et al.]. – Moscow: Publishing House "Delo" RANEPА, 2020. – 148 p.
8. Leonidova, G. V. Problems of the effectiveness of public administration management. Human capital of territories: problems of formation and use [Electronic resource]: monograph / author's column; under the general editorship of A.A. Shabunova. Vologda: ISERT RAS, 2013. – 184 p.