

**Магомаева Эльмира Руслановна**  
Дагестанский государственный университет  
**Эфендиева Джамиля Сабировна**  
Дагестанский государственный университет  
**Курбанов Осман Исаевич**  
Дагестанский государственный университет

**Основные инструменты государственного регулирования развития человеческого капитала: отечественный и мировой опыт**

**Аннотация.** В работе рассматриваются основные аспекты государственного регулирования развития человеческого капитала, включая ключевые составляющие и влияние внешних факторов. Анализируются различные модели, применяемые в мировой практике, и их влияние на экономический рост и социальное развитие. Особое внимание уделено государственным инструментам в области образования, здравоохранения и социальной защиты, которые направлены на улучшение качества жизни населения. В качестве примеров рассматриваются модели стран Северной Европы, США и Германии. Рассматривается необходимость адаптации зарубежных практик к российским условиям для эффективного использования человеческого капитала. В ходе исследования выявлены основные проблемы и предложены рекомендации для совершенствования системы государственного регулирования. Работа подчеркивает важность интеграции разных факторов для развития человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, государственное регулирование, образование, здравоохранение, инновационная экономика, социальное неравенство, мировые модели.

**Magomaeva Elmira Ruslanovna**  
Dagestan State University  
**Efendieva Jamilya Sabirovna**  
Dagestan State University  
**Kurbanov Osman Isaevich**  
Dagestan State University

**The main instruments of state regulation of human capital development: domestic and international experience**

**Annotation.** The paper examines the main aspects of state regulation of human capital development, including key components and the influence of external factors. Various models used in world practice and their impact on economic growth and social development are analyzed. Special attention is paid to state instruments in the field of education, health and social protection, which are aimed at improving the quality of life of the population. The models of the Nordic countries, the USA and Germany are considered as examples. The necessity of adapting foreign practices to Russian conditions for the effective use of human capital is considered. The study identifies the main problems and offers recommendations for improving the system of state regulation. The work highlights the importance of integrating different factors for human development.

**Keywords:** human capital, government regulation, education, healthcare, innovative economy, social inequality, global models.

**Введение**

Развитие человеческого капитала является важнейшей задачей для достижения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности страны. В условиях глобализации и технологических изменений роль человеческого капитала как фактора производства и социального прогресса существенно возрастает. Государственное регулирование в области формирования и использования человеческого капитала включает широкий спектр мер, направленных на развитие образования, здравоохранения, социальной инфраструктуры и трудовых отношений. Эффективная политика в этих сферах позволяет создать условия для инновационного развития и повышения качества жизни населения. В данном контексте анализ отечественного и мирового опыта становится необходимым для выработки оптимальных стратегий государственного управления.

### **Основная часть**

Человеческий капитал реализуется и частично формируется (через приобретение практических знаний, навыков, опыта) только в системе трудовых отношений. Трудовые ресурсы и человеческий капитал связывает общее базовое содержание. Так как реализация человеческого капитала и частично его накопление происходят в процессе трудовой деятельности, трудовые ресурсы выступают формой его проявления. Современная высокоразвитая и цивилизованная экономика отличается наличием качественного человеческого капитала, включающего в себя высококвалифицированную рабочую силу без которой невозможна разработка новых технологий в масштабе отдельных компаний, стран, отраслей и его формирование является актуальной проблемой.

Современный человеческий капитал рассматривают как фактор производственного, жизнедеятельного и социального развития субъекта в роли которого выступает человек. Инвестиции в образование, здравоохранение, искусство, экономическую свободу населения и информационное обеспечение позволяют сформировать в человеке необходимы знания и умения для включения его в современный человеческий капитал страны [4]. Исходя из основных характеристик, человеческий капитал делят на три компонента:

- знания, информация и творческий потенциал формируется в компонент интеллектуального капитала;
- уровень образования и его взаимодействие с социумом, включая культурные и нравственные ценности человека, формируется в компонент социального капитала;
- физическое и психологическое здоровье человека формируется в биофизический компонент капитала.

Процесс развития инновационной экономики диктует требования к специалистам всех сфер деятельности по непрерывному формированию и развитию универсальных индивидуальных способностей, физических, интеллектуальных, творческих, духовных и других личностных характеристик и продуктивных качеств. Это подтверждает наличие более сложной структуры человеческого капитала в инновационной экономике и особенностей его формирования, накопления и развития [2].

На систему развития человеческого капитала влияют внешние факторы (экономические, политические, технологические) и внутренние ценности. Что позволяет выделить базовые составляющие человеческого капитала: капитал здоровья - это наследственность (предрасположенность к каким-либо заболеваниям); физическая сила; выносливость; работоспособность; общее состояние здоровья; психическое здоровье; психологическая и социальная устойчивость [6]. Другими словами, можно сказать, что это потенциал физического, психологического и социального состояния человека, чем крепче здоровье - природное богатство каждого конкретного человека, тем основательнее все остальные составляющие человеческого капитала. Капитал образования - это общие знания; специальные знания; навыки исследовательской работы; навыки самообразования; мотивация к обучению.

Кроме инвестиций в образование, культурный капитал и капитал здоровья необходимы вложения в создание средовых условий и факторов формирования и развития человеческого капитала. Особенностью инновационной экономики является особая роль человеческих ресурсов в составе экономических возможностей, определяющих способности социально-экономических систем к эффективному вовлечению в хозяйственный оборот новых технологий, что требует изучения роли человеческого капитала в инновационном развитии.

В современной науке и практике государственного управления такой подход получил свое применение, однако одновременно отмечается практика рассмотрения человеческого капитала как способностей и/или как готовности. Рассмотрение человеческого капитала как врожденных и приобретенных способностей лежит в основе формирования стратегических целей государственной социальной политики в области образования. На основе понимания человеческого капитала как готовности к плодотворной деятельности и потребности личности в самореализации, системы ценностей и интересов, наличия мотивации к труду, иерархической структуры предпочтений, степени активности определяются стратегические ориентиры государственной социальной политики в сфере социальных и трудовых отношений. Восприятие человеческого капитала как возможностей, условий полноценного, творческого и доставляющего удовлетворение труда, качества жизни, качества трудовой жизни лежит в основе определения стратегических целей реализации государственной социальной политики в направлении улучшения качества жизни населения [1].

Государство как субъект формирования человеческого капитала преследует цель достижения конкурентоспособности экономики, роста объемов отдачи от инвестиций в человеческий капитал в виде налоговых отчислений, снижения социального неравенства, увеличения отдачи от других активов, роста социальной стабильности, снижения уровня преступности, увеличения продолжительности жизни. При этом оно оказывает прямое влияние на формирование человеческого капитала: через экономическую политику в области оплаты и охраны труда; развитие образования, здравоохранения, сферы культуры и других направлений. Косвенное влияние государства проявляется в стимулировании научно-технического прогресса, поддержке инновационных направлений деятельности, организации взаимодействия между социальными институтами общества и формировании институциональной структуры [9].

Среди первоочередных задач, которые стоят перед государством и региональными органами управления в сфере подготовки профессиональных кадров для инновационных секторов экономики России через сеть институтов в общественном и частном секторах, чья деятельность способствует разработке, распространению и использованию новых технологий, следующие:

- поддержка и создание государственных научно-исследовательских центров;
- совершенствование системы высшего образования в научно-инновационной сфере для повышения уровня подготовки и переподготовки высококвалифицированных кадров;
- совершенствование системы взаимодействия инновационных предприятий с высшими учебными заведениями.

Следовательно, в период становления и активного развития инновационной экономики, а также экономики знаний человеческий капитал как особый экономический ресурс является приоритетным объектом управления. Формирование и управление человеческим капиталом начинается с такого приоритета, как переход от парадигмы системы управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом и его развитию. Поэтому в рамках концепции управления человеческими ресурсами наблюдаются существенные изменения. Все чаще в теории и практике управления человеческими ресурсами появляются новые модифицированные формы понятия управления человеческими ресурсами, например, управление человеческими ресурсами в

экосистемах, стратегическое управление человеческими ресурсами, геймификация в управлении человеческими ресурсами и ряд других менее распространенных терминов [11].

Инструменты, используемые государством для регулирования развития человеческого капитала, включают в себя многогранный набор политик, программ и мер, охватывающих различные области функционирования общества. Одним из важных способов, с помощью которых правительства способствуют развитию человеческого капитала, являются образовательные инициативы. Это включает в себя создание общеобразовательных систем, программ профессионального обучения и высших учебных заведений, направленных на оснащение людей необходимыми знаниями и навыками для продуктивного участия на рынке труда. Кроме того, штат может реализовать реформы учебных программ, схемы подготовки учителей и программы финансовой помощи студентам для повышения качества, доступности и адресности образования.

Кроме того, государство вмешивается в системы здравоохранения, чтобы способствовать развитию человеческого капитала, обеспечивая всеобщий доступ к основным медицинским услугам, профилактическим мерам и медицинскому образованию. Посредством нормативно-правовой базы и кампаний общественного здравоохранения правительства стремятся смягчить неравенство в отношении здоровья, бороться с инфекционными заболеваниями и продвигать здоровый образ жизни, тем самым повышая благосостояние населения и производительность рабочей силы [3].

В этой связи нужно сказать, что современные инструменты государственного регулирования развития человеческого капитала включают в себя широкий спектр действий, направленных на развитие образования, здравоохранения и других социальных условий для общества.

Применяя эти инструменты на практике правительство Российской Федерации может раскрыть весь потенциал своего трудоспособного населения, способствуя эффективному и устойчивому развитию в стремлении к всеобщему благополучию.

На современном этапе существует некоторое количество моделей развития человеческого капитала. В мировой практике сложились определенные модели, которые в отечественных исследованиях практически не рассматривались. Первая модель охватывает систематическое развитие и повышение человеческого потенциала в различных областях. Полагаем, что эта модель описывает сложное взаимодействие между индивидуальными способностями, институциональной инфраструктурой и социально-экономической динамикой в содействии накоплению человеческого капитала.

Полагаем, что самая первая модель, которая получила широкое распространение в США, и которая в данный момент используется в практике описания развития человеческого капитала, применимого к нашей стране, постулирует, что человеческий капитал, включающий в себя знания, навыки, способности и компетенции, которыми обладают люди, представляет собой важнейший фактор, определяющий экономический рост, производительность и социальный прогресс. Это подчеркивает важность инвестиций в образование, обучение, здравоохранение и другие формы вмешательства в развитие человеческого потенциала как незаменимых факторов устойчивого развития и конкурентоспособности на глобальной арене [5].

Основываясь на эмпирических исследованиях и теоретических основах, также эта модель объясняет механизмы, с помощью которых человеческий капитал приобретает, накапливается и используется в различных социально-экономических контекстах. В нем очерчена роль систем формального образования, программ профессионального обучения, инициатив обучения на протяжении всей жизни и динамики рынка труда в формировании траектории формирования человеческого капитала.

Существует также и вторая модель из Великобритании, которая применяется в практике описания развития человеческого капитала в Российской Федерации, признающая неоднородность человеческого капитала у отдельных людей и обществ,

подчеркивая важность устранения неравенства в доступе к возможностям образования, социально-экономическим ресурсам и медицинским услугам. В этой связи нужно отметить, что такая модель особенно подчеркивает необходимость инклюзивной политики и мер, направленных на сокращение неравенства и повышение социальной мобильности, чтобы раскрыть весь потенциал человеческого капитала для коллективного процветания [7].

Существует модель Кассандра-Мольни, которая описывает модель развития человеческого капитала. Согласно данной модели, развитие человеческого капитала учитывает меняющийся характер требований к навыкам в условиях технологических достижений, глобализации и демографических сдвигов. Можно согласиться с особенностями данной модели и отметить, что в условиях Российской Федерации особое значение имеет важность адаптивности, креативности и устойчивости как неотъемлемых атрибутов для преодоления сложностей современной экономики знаний и содействия непрерывному развитию человеческого капитала.

Стоит отметить, что последняя модель также объясняет роль контекстуальных факторов, институциональных механизмов и политических рамок в формировании эффективности стратегий развития человеческого капитала. В нем подчеркивается важность разработки политики, основанной на фактических данных, сотрудничества заинтересованных сторон, а также механизмов мониторинга и оценки для оптимизации воздействия мер, направленных на улучшение результатов человеческого капитала.

Необходимо также отметить, что страны формируют партнерские отношения, обмениваются передовым опытом и используют глобальные резервы талантов для улучшения своих экосистем человеческого капитала и стимулирования инноваций, производительности и экономического роста.

На современном этапе существуют определенные модели государственного регулирования человеческого капитала в мировой практике. Так, на наш взгляд, существует северная модель (например, Швеция, Дания, Финляндия) регулирования человеческого капитала. Так, северные страны известны сильным упором на политику социального обеспечения как неотъемлемым компонентом развития человеческого капитала. Эти страны отдают приоритет инвестициям в образование, здравоохранение и социальную защиту, обеспечивая всеобщий доступ к высококачественным услугам для всех граждан. Например, система образования Швеции делает упор на дошкольное образование, обучение на протяжении всей жизни и профессиональную подготовку, чтобы способствовать развитию навыков и интеграции на рынке труда. Дания предлагает обширную поддержку в обучении и переподготовке рабочей силы посредством активной политики на рынке труда и инициатив по обучению на протяжении всей жизни. Финляндия известна своей весьма справедливой системой образования, в которой особое внимание уделяется индивидуальному обучению и профессионализму учителей для содействия академическому успеху и социальной интеграции [12].

Модель развития человеческого капитала Германии сочетает в себе профессиональное образование и обучение (ПОО) с прочными отраслевыми партнерствами для подготовки людей к карьере в секторах с высоким спросом. Система дуального образования в стране предлагает обучение в различных профессиях и отраслях, что позволяет студентам приобретать практические навыки и одновременно получать квалификацию, признаваемую работодателями. Кроме того, Германия инвестирует в постоянное развитие навыков посредством таких программ, как Qualification Offensive, которая обеспечивает финансирование инициатив по обучению и повышению квалификации рабочей силы для решения проблемы нехватки навыков и технологических изменений [6].

Нидерланды применяют целостный подход к развитию человеческого капитала, уделяя особое внимание обучению на протяжении всей жизни, инновациям и социальной интеграции. За последние годы сфера развития человеческого капитала в мировой

практике прошла длительный путь своего формирования. На наш взгляд, развитие государственного управления в данной сфере включает в себя большое количество различных мероприятий, в том числе процессы управления на региональном уровне, которые способствуют формированию необходимой нормативно-правовой базы. Полагаем, что осуществление мониторинга, а также различные информационные процессы, являются основой для дальнейшего развития модели развития человеческого капитала.

На современном этапе большое значение в развитии человеческого капитала в мировой практике, например в Великобритании, большое значение имеют вопросы развития человеческой культуры, а также общественного сознания личности. Следовательно, формирование в общественном сознании необходимости контроля за своими действиями в области развития человеческого капитала, является наиболее важной целью любого этапа государственного управления на современном этапе. Полагаем, что для формирования трудового и общественного сознания населения в Российской Федерации, очень важно производить информационную работу с населением, чтобы люди знали как формировать опыт трудовой деятельности.

Ученые предполагают, что такой элемент как человеческий капитал, требует особых усилий для развития. Этот аспект очень важен в контексте сохранения трудового и национального самосознания. В этой связи, качественное и эффективное государственное управление в сфере развития человеческого капитала, играет важную роль в формировании определенного образа жизни своих граждан.

В большинстве развитых стран мира, например, в Японии, существуют определенные модели развития человеческого капитала. Применение возможностей и инструментов государства, а также проработанная нормативно-правовая база позволяет сформировать такое взаимодействие государства и предпринимательства, при котором создание самой системы развития человеческого капитала будет максимально эффективным.

Некоторые современные исследователи предполагают, что эффективность и качество развития системы развития человеческого капитала принадлежит определенной группировке общественных организаций и частных лиц, которые ответственны за проводимую политику. Кроме того, важное значение в практике государственного управления играют системы мотивации и стимулирования развития человеческого капитала [10].

Актуальность данного параграфа выпускной квалификационной работы состоит в возможности максимального количества применяемых государством мер управления, включающих в себя различные правовые и морально-этические аспекты и принципы общественного управления.

В этой связи очень важно обратить внимание на важность системы общественного регулирования, например в США, связанных с социально-психологическим подходом к сохранению трудового и национального самосознания. Поэтому очень важно в настоящее время изучать различные аспекты данного вопроса, проводить разнообразные общественные акции, направленные на постепенное формирование общественного сознания с целью разрешения вопросов, связанных с защитой трудового и национального самосознания.

Исследователи в Германии полагают, что в настоящее время понимание возможностей механизма государственного регулирования в сфере развития человеческого капитала играет важнейшую роль в целях обеспечения не только трудовой, но и национальной безопасности. Исследование мер государственного принуждения, направленных на сохранение национального благосостояния, а также снижения рисков негативного воздействия некоторых видов опасных производств является актуальной задачей Правительства Российской Федерации. Очень важное значение в исследуемой сфере принадлежит и сектору малого бизнеса, поскольку симбиоз между государством и

малым предпринимательством всегда выгоден в разрешении разнообразных общественных вопросов, в том числе и в исследуемой сфере развития человеческого капитала как самостоятельного явления [2].

Таким образом, в результате проведенного исследования мы пришли к выводу, что в мире существует большое количество моделей развития человеческого капитала.

В заключение отметим, что в настоящее время существующие модели развития человеческого капитала представляет собой очень сложное понятие, объединяющее идеи из различных дисциплин и эмпирические данные для обоснования действующих государственных политик в области труда и занятости.

### **Заключение**

В ходе исследования было установлено, что успешное развитие человеческого капитала требует комплексного подхода, включающего эффективное взаимодействие государства, частных организаций и общества. Мировой опыт показывает важность инвестиций в образование, здравоохранение, культуру и социальную защиту как ключевых факторов повышения качества жизни и продуктивности населения. В частности, модели стран Северной Европы и Германии демонстрируют высокую эффективность в области образования и переподготовки кадров. В России также наблюдается тенденция к улучшению регулирования в этих сферах, но требуется дальнейшее совершенствование системы обучения и здравоохранения, а также расширение возможностей для инновационного развития. Рекомендуется продолжить реформирование образовательных программ и системы здравоохранения, а также усилить меры по сокращению социального неравенства и обеспечению равного доступа к качественным услугам для всех граждан.

### **Список источников**

1. Бухарова Е.Б., Воронцова И.П., Ревкуц А.В. Новые подходы к развитию региона: государственное регулирование и уровень человеческого капитала // Экономика будущего. 2022. № 1. С. 64-75.
2. Гишкаева Л.Л. Человеческий капитал как важнейший фактор современного производства // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 12-2. С. 216-221.
3. Джеймс М.М. Современные подходы и инструменты развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2021. № 7 (132). С. 211-215.
4. Дохильгова Д.М., Дахильгова Р.Х., Иналов Э.А. Зарубежный опыт придания приоритетного характера развитию человеческого капитала // Актуальные вопросы современной экономики. 2024. № 6. С. 457-464.
5. Евграфова О.В. Использование каталитических инициатив для ускорения инвестиций в человеческий капитал // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2024. № 1 (54). С. 38-44.
6. Евхута Н.А., Жарикова О.С., Зильбербранд Н.Ю. Государственная политика РФ в сфере развития человеческого капитала на современном этапе // Экономические науки. 2023. № 222. С. 142-146.
7. Закирова Е.Р. Внешнеполитическая деятельность зарубежных стран в сфере формирования и реализации человеческого капитала // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2022. Т. 22. № 3. С. 150-155.
8. Иванова Д.Г. Справедливость и эффективность: принципы государственной политики в развитии человеческого капитала // Глобальная экономика и национальная безопасность. 2022. № 4. С. 25-32.
9. Колин К.К. Человеческий капитал в новой стратегии развития России // Ученый совет. 2021. № 6. С. 410-423.

10. Подберёзкин А.И., Родионов О.Е. Институты развития национального человеческого капитала - альтернатива силовым средствам политики // Обозреватель. 2021. № 7 (378). С. 33-47.

11. Рыжов И.В., Салихова И.С., Салихов Б.В. Императивы развития человеческого капитала в условиях геоэкономической трансформации // Экономика и предпринимательство. 2024. № 9 (170). С. 283-287.

12. Харламова И.Р. Тенденции развития человеческого капитала // Финансовые рынки и банки. 2024. № 5. С. 117-122.

13. Долгов Д.П., Долгов А.П., Филлипова И.А. Человеческий капитал и его значение в современной экономике// Актуальные вопросы современной экономики. 2022.- №5. С.595-599

#### **Информация об авторах**

**Магомаева Эльмира Руслановна**, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

**Эфендиева Джамиля Сабировна**, ст. преподаватель кафедры государственного и муниципального управления, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

**Курбанов Осман Исаевич**, магистр, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

#### **Information about the authors**

**Magomaeva Elmira Ruslanovna**, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management Dagestan State University, Makhachkala, Russia

**Efendieva Jamilya Sabirovna**, Senior Lecturer at the Department of Public and Municipal Administration, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

**Kurbanov Osman Isaevich**, Master's degree, Dagestan State University, Makhachkala, Russia