

doi 10.17072/1994-9960-2021-4-389-404

УДК 331.108.45, ББК 65.053,

JEL Code C140, I250, J310, L230

© Антоненко В.В., 2021



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ

Вероника Владимировна Антоненко

ORCID ID: [0000-0002-6972-1581](https://orcid.org/0000-0002-6972-1581), e-mail: avv1@mail.ru

Волгоградский государственный университет (Россия, 400062, г. Волгоград, пр. Университетский, 100)

В условиях современной экономики эффективное функционирование отдельных предприятий и организаций, а также региональных и национальных экономических систем в целом связывается с перманентным повышением качества человеческого капитала. В результате к сотрудникам организаций независимо от вида работ и условий производственной деятельности предъявляются требования к регулярному повышению квалификации, которая фактически не приводит к росту реальных знаний, умений и навыков. В связи с этим целью данного исследования является измерение эффективности инвестиций в человеческий капитал с учетом производственной необходимости в перманентном приращении капитала образования сотрудников. В качестве основного метода сбора первичной информации использован массовый анкетный опрос по репрезентативной выборке руководителей организаций (заместителей руководителей, начальников структурных подразделений), работающих в г. Волгограде и Волгоградской области. Для получения детализированной информации с отдельными респондентами были проведены глубинные интервью. Информационную базу исследования также составили данные официальной государственной, региональной и ведомственной статистики. Обработка полученной информации производилась с помощью программы *Statistica*. Исследование позволило сделать следующие значимые выводы: 1) накопленный капитал образования является достаточным и в целом соответствует условиям хозяйственной деятельности отечественных предприятий и организаций; 2) постоянное наращивание человеческого капитала в виде регулярного повышения квалификации, переподготовки или переобучения не требуется большинству сотрудников организации и в большей степени является вынужденным для соответствия требованиям законодательства. Следовательно, оно не обеспечивает увеличения реального запаса знаний, умений и навыков и не имеет доказанной эффективности для всех субъектов инвестиционного процесса (индивиды, работодатели, государство), поскольку не приводит к измеряемому повышению их доходов. Полученные в ходе исследования выводы обосновывают необходимость разработки комплексного социально-экономического механизма повышения эффективности инвестиций в совокупный человеческий капитал типичного региона РФ на основе трансформации существующей структуры данных инвестиций на всех уровнях хозяйствования, а также внедрение принципиально новых мероприятий, институтов и практик воспроизводства человеческого капитала в региональной экономике.

Ключевые слова: человеческий капитал, эффективность инвестиций, качество капитала образования, рентабельность капитала образования, повышение квалификации, репрезентативный опрос, анализ данных.

Для цитирования:

Антоненко В.В. Человеческий капитал российских организаций: альтернативный подход к оценке // Вестник Пермского университета. Сер. «Экономика». 2021. Том 16. № 4. С. 389–404. doi: 10.17072/1994-9960-2021-4-389-404

HUMAN CAPITAL OF RUSSIAN ORGANIZATIONS: AN ALTERNATIVE ASSESSMENT APPROACH

Veronika V. Antonenko

ORCID ID: [0000-0002-6972-1581](https://orcid.org/0000-0002-6972-1581), e-mail: avv1@mail.ru

Volgograd State University (bld. 100, prospect Universitetsky, Volgograd, 400062, Russia)

Modern economy sees efficient performance of some enterprises and companies, as well as regional and national economic systems to be associated with permanent improvement of human capital quality. This gives rise to certain requirements imposed on the employees to take retraining courses regardless of the nature of their work and their working conditions. These requirements do not actually bring any real knowledge and skills. Therefore, the purpose of this research is to measure the efficiency of human capital investment in the context of business needs in permanent expansion of employees' education capital. The author applied a large-scale questionnaire-based survey as the main method for collecting the source data to reliably sample the heads of the companies (deputy heads, leaders of the structural units) who work in Volgograd City and Volgograd Region. To receive more detailed information, some respondents were interviewed. Official public, regional and departmental statistics were also used as the database for the research. Data was processed with *Statistica* app. The research gives the following useful findings: 1) accumulated education capital is sufficient and ultimately satisfies the business performance of the national enterprises and companies; 2) regular expansion of human capital with regular retraining and advanced training courses is not a must for the employees and is seen to be an unavoidable measure to comply with the legislation. Thus, this does not deepen knowledge, improve skills and has no evidenced efficiency for all agents of the investment process (individuals, employers, state), because it does not increase their income in a measurable manner. Conclusions from the research prove the need to develop a comprehensive social and economic mechanism aimed to increase the efficiency level of investments into total human capital in a typical region of the Russian Federation. This mechanism can be derived from the current structure of human capital investment at all business levels, and fundamentally new events, institutes, and practices of human capital reproduction should be introduced in the regional economy.

Keywords: human capital, investment efficiency, education capital quality, cost efficiency of education capital, advanced training, representative questionnaire-based survey, data analysis.

For citation:

Antonenko V.V. Human capital of Russian organizations: An alternative assessment approach. *Perm University Herald. Economy*, 2021, vol. 16, no. 4, pp. 389–404. doi: 10.17072/1994-9960-2021-4-389-404

ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на длительную эволюцию и значительное число теоретических концепций человеческого капитала, ее авторы и последователи так и не создали единой теории человеческого капитала, а также не сформулировали «каноническое» и универсальное определение этого понятия. Поэтому каждый ученый, работающий в рамках данного направления экономической науки и изучающий разные аспекты формирования, воспроизводства или эффективности человеческого капитала, уточнял его сущностные характеристики, структурные элементы, в наибольшей степени отвечающие целям и задачам конкретного

исследования. При этом неизменным оставалось только содержательное ядро, которое образуют ключевые элементы любых концепций человеческого капитала. Среди таких элементов обязательно присутствуют системообразующие составляющие человеческого капитала, без которых рассмотрение данного экономического феномена представляется как минимум не полным, а как максимум теряет исследовательский смысл [1–3].

Первой из таких составляющих является образование в любых его формах, поскольку инвестиции в образование формируют у индивида качества или свойства (в т. ч. на основе развития приобретенных или врожден-

ных), без которых, во-первых, нет смысла говорить о человеческом капитале, поскольку без этого речь будет идти о других экономических явлениях и процессах, а во-вторых, не будет воспроизводства способности к общественно полезному труду, приносящему доход самому носителю человеческого капитала, работодателю и государству. Второй такой неотъемлемой составляющей (элементом) человеческого капитала выступает здоровье, которое в качестве ключевого элемента человеческого капитала стало рассматриваться существенно позже образования. В результате здоровье присутствует не во всех теоретических концепциях человеческого капитала [4–6].

Образование как элемент человеческого капитала следует разделить на его формальную составляющую, которая подтверждается наличием аттестата, диплома, сертификата и т. п. о среднем или высшем образовании, курсах повышения квалификации, переподготовке и проч., и реальную, которую образуют врожденные и приобретенные качества индивида, его способности, знания, умения и навыки, позволяющие ему эффективно трудиться, принося таким образом доход себе, работодателю и хозяйственной системе в целом. Собственно суть образования в том и состоит, чтобы передавать разнообразные знания и умения от предыдущих поколений последующим. В свою очередь, целью экономического развития прежде всего является приращение прибыли посредством совершенствования производства, наращивания его объемов, увеличения эффективности и т. п. и на этой основе – обеспечения повышения уровня и качества жизни населения [7; 8]. В условиях современного способа хозяйствования достижение указанных целей развития невозможно без индивидов с достаточно высоким уровнем образования (как в отдельных организациях, так и в национальной экономике в целом), а также необходимой их структуры по профессиональной специализации [9; 10].

Таким образом, система образования сама по себе не формирует человеческий капитал, поскольку профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие повысить производительность труда, создаются

только в процессе самого труда в течение многих лет. Система образования лишь осуществляет функцию отбора и ранжирования индивидов, обладающих (или не обладающих, обладающих частично, в недостаточной степени и т.д.) такими качествами, которые позволят им в будущем (или, соответственно, не позволят) эффективнее освоить предполагаемую трудовую деятельность (например, дисциплинированность, ответственность, прилежание, пунктуальность, стремление проявить себя и т.п.). Аттестаты, дипломы и число лет обучения, таким образом, не являются подтверждением наличия качественного человеческого капитала у его носителя, они лишь указывают на способность последнего приобрести такой человеческий капитал в процессе трудовой деятельности. Именно поэтому работодатели предпочитают нанимать сотрудников с более высоким уровнем образования, в т. ч. на вакансии, где фактически оно не требуется [5; 6].

Для современной России, как показали проведенные в период 2013–2020 гг. исследования автора [11; 12], характерна проблема несоответствия сформированных системой образования качеств у детей, подростков, молодежи и различных категорий экономически активного населения реальному запасу знаний, умений и навыков, составляющих человеческий капитал как молодежи, так и специалистов более старших возрастов. В результате можно говорить о неэффективности государственных и частных инвестиций в человеческий капитал [см. об этом подробнее также: 13–15].

Более того, в вузах уровень знаний и навыков студентов постоянно снижается на протяжении как минимум последних 15 лет (о чем свидетельствуют, в частности, отзывы опрошенных нами преподавателей), а когда они попадают на рынок труда, то уже работодатели начинают говорить о падении интеллектуального, творческого и профессионального потенциала выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Для домохозяйств, работодателей и государства это означает высокие материальные и финансовые затраты с низким уровнем окупаемости в будущем, т. е. вложения в человеческий капитал характеризуются

ется нулевой либо отрицательной эффективностью. Данные выводы подтверждают результаты проведенных нами массовых и экспертных опросов, формализованных и глубинных интервью [16; 17]. Снижение же уровня здоровья школьников, особенно к старшим классам, убедительно демонстрируют данные медицинской и демографической статистики¹. Исходя из вышесказанного целью данного исследования является измерение эффективности инвестиций в человеческий капитал с учетом производственной необходимости в перманентном приращении капитала образования сотрудников современных российских организаций. Заметим, что в данной статье анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал современной России ограничен оценкой руководителями отечественных организаций (в т. ч. их заместители и руководители структурных подразделений) уровня капитала образования своих сотрудников, поскольку другие аспекты исследования данной проблемы раскрыты в более ранних публикациях автора.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

С целью получения информации о представлениях работодателей относительно уровня капитала образования своих сотрудников под руководством автора данной статьи был проведен анкетный опрос руководителей (заместителей руководителей, начальников отделов) предприятий, организаций и учреждений, в т. ч. региональных и муниципальных органов власти, а также руководителей организаций и индивидуальных предпринимателей г. Волгограда и Волгоградской области. Всего, таким образом, было опрошено 240 человек (выборка случайная многоступенчатая, доверительный интервал не превышает $\pm 5\%$ при уровне доверия 2σ). Руководители организаций (либо их заместители или главы подраз-

делений) были отобраны для опроса таким образом, чтобы структура организаций в выборочной совокупности по основным видам хозяйственной деятельности примерно соответствовала таковой по региону в целом и областному центру (по нему был отдельный отбор). Например, если четверть организаций региона в качестве основной деятельности указали «Оптовая и розничная торговля», то и в выборке их доля должна быть приблизительно такой же. Аналогичным образом определялись квоты для организаций всех остальных видов хозяйственной деятельности (данные были взяты из ЕГРЮЛ). Внутри квот отбор производился случайным образом из общего списка с помощью программы *Statistica*. К примеру, на момент проведения соответствующего этапа исследования предприятий оптовой и розничной торговли в Волгоградской области насчитывалось порядка 13 тыс., из которых программа отобрала 65 организаций. В случае если никто из руководящего состава предприятия не соглашался принять участие в опросе, то случайным образом выбирались еще несколько организаций требуемого профиля деятельности с тем, чтобы структура выборочной совокупности отражала реальное распределение хозяйствующих субъектов региона по видам деятельности.

На наш взгляд, несмотря на то что опрос проводился только на территории Волгоградской области, его результаты вполне корректно экстраполировать на другие регионы России, сходные по уровню экономического развития и социально-демографическим параметрам с Волгоградской областью. Сравнительный анализ данных параметров субъектов РФ показывает, что количество таких регионов составляет 40–50 %, в них проживает около половины населения страны. Безусловно, в мегаполисах, крупнейших агломерациях, моногородах, регионах-лидерах (локомотивах роста) или же, напротив, аутсайдерах ситуация вполне может быть отличной от ситуации в Волгоградской области. Анализ и обработка результатов опроса проводились посредством программы *Statistica*. В основном использовались описательные статистики, графический метод, корреляционно-регрессионный и факторный анализ.

¹ *Здравоохранение* в России. 2019: Стат. сб. / Росстат. М., 2019. С. 64; *Здравоохранение* в России. 2017: Стат. сб. / Росстат. М., 2017. С. 63; *Здравоохранение* в России. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. С. 89; *Здравоохранение* в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. С. 137; *Здравоохранение* в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001. С. 140–141.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В отечественной научной литературе преобладает точка зрения, согласно которой сотрудники организаций разного профиля деятельности должны постоянно повышать свою квалификацию [18–20]. Считается, что в условиях современной хозяйственной системы любые знания и особенно профессиональные устаревают настолько быстро, что критически важно обновлять их каждые несколько лет [21; 22]. Между тем в российских экономических и смежных с ними публикациях крайне сложно найти конкретные данные (статистические, фактические и проч.) или расчеты, которые убедительно подкрепляли бы данный тезис. В подавляющем большинстве случаев представлены лишь ссылки на другие работы, где также констатируется безальтернативность необходимости все более частого повышения образовательного уровня или квалификации профильного персонала, однако обоснование экономической или производственной необходимости этого отсутствует [23; 24]. В зарубежной научной литературе в целом представлена существенно более взвешенная точка зрения на этот счет, каждый случай конкретного предприятия, профессиональной группы или отрасли рассматривается отдельно, а также приводятся первичные данные и их анализ [25–27]. Результаты российских исследований, в которых анализируется реальная, а не декларируемая потребность современных отечественных организаций в постоянном повышении образовательного уровня сотрудников, аналогичные рассматриваемым ниже, нам не встречались. Для возможности объективированной оценки типичного уровня капитала образования сотрудников организаций руководителям был задан вопрос: «Сотрудники Вашей организации, реализующие ее профильную деятельность, в основном имеют какой уровень образования?». Профильная деятельность означает, что если, например, анкета была предложена директору школы, то к профильному персоналу относятся только педагогический коллектив. Соответствующие разъяснения были даны респондентам перед началом опроса. В результате были получены следующие ответы (сумма может превышать 100 %, так как отвечающие

могли выбирать любое количество вариантов из предложенных, а также формулировать свой):

- начальное – 1,7 %;
- неполное среднее – 3,8 %;
- среднее – 16,3 %;
- среднее профессиональное (специальное) – 39,2 %;
- неоконченное высшее – 15 %;
- высшее (бакалавр) – 33,8 %;
- высшее (специалист или магистр) – 55,4 %;
- два и более высших образования – 6,7 %;
- ученая степень (кандидат, доктор наук) – 5 %;
- иное – 0,4 %.

Очевидно, что общий образовательный уровень экономически активного населения региона достаточно высок, так как не имеет профессионального образования только пятая часть сотрудников организаций.

Далее необходимо было определить достаточность образовательного уровня сотрудников организации, реализующих ее профильную деятельность, для эффективного выполнения производственных задач. Здесь респонденты могли выбирать только один вариант ответа:

- совершенно не достаточен, подавляющему большинству сотрудников необходимо существенно повышать свой образовательный уровень – 3,3 %;
- скорее не достаточен, многим сотрудникам не мешало бы повысить свой образовательный уровень – 10 %;
- в принципе достаточен, но отдельным сотрудникам лучше было бы повысить свой образовательный уровень – 53,8 %;
- абсолютно достаточен, повышение образовательного уровня никому не требуется – 31,3 %;
- избыточен, с этой работой справились бы и менее образованные – 1,3 %;
- нет ответа – 0,41 %.

Можно констатировать, что оценочные данные по поводу достаточности накопленного в организациях человеческого капитала образования, согласно мнению руководящего состава, в целом совпадают с реальным уровнем образования сотрудников и почти

полностью устраивают подавляющее большинство руководителей.

Далее перейдем к его качественной составляющей, эмпирическим индикатором которой в данном случае выступил вопрос: «Соответствует ли профиль образования сотрудников Вашей организации, реализующих ее основную деятельность, выполняемым производственным задачам?». Здесь респонденты могли также выбирать только один вариант ответа:

- полностью соответствует, у всех именно такая специальность, которая требуется – 22,1 %;

- в целом соответствует, кроме отдельных сотрудников – 36,7 %;

- частично соответствует, есть достаточное число сотрудников не с профильным образованием – 16,7 %;

- в целом не соответствует, только некоторые сотрудники имеют профильное образование – 9,6 %;

- вообще не соответствует, ни у кого нет профильного образования – 6,3 %;

- основную деятельность нашей организации могут выполнять сотрудники с широким кругом специальностей, поэтому проблема такого соответствия отсутствует в принципе – 7,5 %;

- нет ответа – 1,3 %.

Сразу заметим, что количество организаций, для которых не принципиален образовательный профиль сотрудников и у которых есть существенные кадровые проблемы в плане соответствия такого профиля основной деятельности компании, невелико. В большинстве организаций (22,1 % + 36,7 %) почти все сотрудники имеют образование, необходимое для выполнения всего спектра производственных задач. Следовательно, формально уровень образования экономически активного населения в современной России высокий или как минимум достаточный для его реализации в практической деятельности и почти полностью соответствует основным видам деятельности организаций. Однако реальные знания, умения и навыки в современных условиях хозяйствования вполне могут достаточно быстро устаревать, вследствие чего периодически возникает

необходимость повышения квалификации сотрудников организаций.

Согласно результатам опроса периодичность повышения квалификации сотрудниками организации, реализующими ее основную деятельность, должна быть следующей:

- 1 раз в год или чаще – 32,9 %;

- 1 раз в 3 года – 33,8 %;

- 1 раз в 5 лет – 15,4 %;

- 1 раз в 10 лет или реже – 0,4 %;

- повышение квалификации не требуется – 17,5 %.

В первую очередь обратим внимание, что организаций, которым вообще не требуется повышение квалификации сотрудников, довольно много – более одной шестой выборочной совокупности. При этом две трети опрошенных руководителей ответили, что сотрудникам необходимо повышать качество человеческого капитала образования раз в три года, раз в год или чаще. Здесь важно, что представители руководящего состава организаций в ходе глубинных интервью¹ подчеркивали, что повышение квалификации может быть также только формальным, не приводя к накоплению реальных знаний, умений и навыков. К примеру, реальное повышение квалификации профильных сотрудников необходимо в случае приобретения специализированным медицинским центром нового диагностического оборудования, поскольку без освоения новых методов диагностики невозможно продолжать практическую деятельность. Обратная ситуация, когда государственному служащему или преподавателю вуза необходимо получить сертификат о прохождении курсов повышения квалификации для выполнения заявленных правительством требований к занимаемой должности. Здесь в подавляющем большинстве случаев никакого реального повышения квалификации не происходит (и соответственно, нет приращения человеческого капитала в виде новых знаний).

Следовательно, для нас было важно установить, существуют ли в организации требования повышения образовательного уровня, квалификации или получения до-

¹ Анализ результатов глубинных интервью не входит в рамки предмета настоящей статьи.

полнительного образования к сотрудникам, реализующим ее основную деятельность. Если организация не требует от своих сотрудников периодического повышения квалификации, то очевидно, что руководство сомневается в его эффективности, даже если заявляет о его необходимости. В итоге на вопрос: «Требует ли Ваша организация от сотрудников, реализующих ее основную деятельность, повышения образовательного уровня, квалификации или получения дополнительного образования?» были получены следующие ответы (отвечающие могли выбирать только один вариант):

– да, у нас это очень жесткое требование ко всем сотрудникам и одно из условий продления контракта – 13,8 %;

– у нас это достаточно жесткое требование, без этого невозможен карьерный рост – 14,2 %;

– это рекомендуется делать, так как может помочь при карьерном росте, распределении отпусков и т.п. – 18,3 %;

– в принципе это приветствуется, но только без отрыва от основной деятельности и не в ущерб ей – 32,1 %;

– у нас это не требуется – 21,3 %;

– нет ответа – 0,4 %.

Ответы респондентов свидетельствуют о том, что более половины руководителей организаций не требуют повышения квалификации от сотрудников, фактически переводят принятие данного решения на уровень сотрудника, при этом подчеркивая, что они должны выполнять трудовые обязанности в полном объеме. В таких условиях большинство сотрудников, предположительно, будут отказываться от инициативы накопления человеческого капитала.

Результаты анкетирования позволяют также установить типичные ключевые характеристики организаций, которые предъявляют или не предъявляют к сотрудникам требования повышать квалификацию. Так, в табл. 1 представлено взаимное распределение ответов респондентов в зависимости от вида деятельности организации.

Что касается различий по требованиям повышения квалификации сотрудниками организаций в зависимости от вида деятель-

ности, то данные табл. 1 наглядно подтверждают данную необходимость в соответствии с нормами законодательства РФ.

Так, например, максимальные значения, отражающие необходимость регулярного повышения квалификации для продления контракта или карьерного роста, наблюдаются в образовании, здравоохранении, государственном управлении, в которых обязательность периодического повышения квалификации закреплена законодательно, а не вытекает из логики повышения эффективности функционирования организаций. Там же, где подобная обязательность не закреплена нормативно-правовыми документами и одновременно нет производственной необходимости в ней, руководители организаций не считают нужным отвлекать ресурсы предприятия или отдельного сотрудника на подобные мероприятия. К таким видам деятельности относятся сельское хозяйство и торговля. Что касается финансовой сферы, то в рамках глубинного интервью владелец и основатель небольшой брокерской и консалтинговой фирмы отметил, что он время от времени повышает свою квалификацию на краткосрочных курсах, однако, по его собственному утверждению, они не дают новых знаний, умений и навыков, а полученные сертификаты используются для повышения доверия клиентов, иначе говоря, служат не производственным, а маркетинговым целям.

В свою очередь, в сфере услуг или строительстве, напротив, иногда требуется реальное, а не формальное повышение квалификации. К примеру, в глубинных интервью руководитель салона красоты отметила, что недавно прошла повышение квалификации на курсах по новой технике окрашивания волос, стоимость которых составила 200 тыс. руб. (обучение за счет личных средств). По ее утверждению, срок окупаемости курсов 6 месяцев, так как данная техника в настоящее время активно востребована у клиентов женского пола. Аналогичную ситуацию описал руководитель среднего звена строительной организации, который отправил за счет средств компании (и генеральный директор это одобрил) операторов башенного крана на обучение работе на аналогичном

новом оборудовании. Подчеркнем, однако, что необходимость в подобном реальном повышении квалификации в современных российских организациях возникает достаточно редко. Чаще бывает именно формальное повышение квалификации, которое за-

ключает в себе неэффективные вложения в человеческий капитал персонала большинства организаций, особенно бюджетной сферы, где повышение квалификации обязательно, независимо от реальной производственной необходимости.

Таблица 1. Распределение ответов руководителей организаций на вопрос о необходимости регулярного повышения квалификации сотрудниками в зависимости от вида основной деятельности (в % от суммы всех обследованных организаций данного вида)

Table 1. Answers of the companies' heads to the question about a need for regular advanced training of the employees by their core activities (% from the total number of surveyed companies of one type)

Основной вид деятельности организации*	Количество организаций в выборочной совокупности, n	Варианты ответа на вопрос: «Требуется ли Вашей организации от сотрудников, реализующих ее основную деятельность, повышения образовательного уровня, квалификации или получения дополнительного образования?», %**				
		1	2	3	4	5
Оптовая и розничная торговля	65	9	6	15	34	35
Предоставление прочих социальных и персональных услуг	34	12	21	18	24	26
Образование	25	16	24	32	24	4
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	20	25	25	25	20	5
Здравоохранение и социальное страхование	15	33	20	7	40	0
Финансовая деятельность	14	14	0	14	57	14
Транспорт и связь	11	18	9	9	36	27
Сельское и лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство	10	10	10	0	50	30
Строительство	9	0	22	22	22	33
Обрабатывающие производства	8	0	0	38	62	0

* По строкам представлены виды организаций по основной деятельности. Организаций других видов деятельности (например, добыча полезных ископаемых или операции с недвижимостью) в выборке недостаточно для статистически значимого выявления различий между подгруппами или внутри них.

** Варианты ответа: 1 – да, у нас это очень жесткое требование ко всем сотрудникам и одно из условий продления контракта; 2 – у нас это достаточно жесткое требование, без этого невозможен карьерный рост; 3 – это рекомендуется делать, так как может помочь при карьерном росте, распределении отпусков и т.п.; 4 – в принципе это приветствуется, но только без отрыва от основной деятельности и не в ущерб ей; 5 – у нас это не требуется.

Достаточно информативным представляется анализ распределения ответов респондентов относительно требований организаций к сотрудникам по поводу регулярного повышения квалификации (факторный признак) по возрасту. Возрастная структура

сотрудников организации (результативный признак) выглядит следующим образом:

- от 16 до 22 лет включительно – 12,1 %;
- от 23 до 29 лет включительно – 51,3 %;
- от 30 до 39 лет включительно – 64,6 %;
- от 40 до 49 лет включительно – 54,2 %;

- от 50 до 59 лет включительно – 27,5 %;
- от 60 лет и старше – 9,2 %¹.

Численные значения обоих признаков (и факторного, и результативного) получены по ранговой шкале, следовательно, для оценки связи между ними возможно применить непараметрические коэффициенты корреляции – например коэффициент корреляции Спирмена (ρ). При этом каждый из приведенных выше возрастных интервалов представляет ранговую шкалу с двумя позициями «1» или «0», так как респонденты могли соответственно выбирать или не выбирать каждый вариант ответа, независимо от выбора всех остальных. В результате получилось шесть значений коэффициентов корреляции Спирмена (для каждого возрастного интервала), которые наглядно демонстрируют реальную потребность в регулярном повышении квалификации сотрудников в зависимости от возраста (табл. 2).

Как показывает табл. 2, существует слабовыраженная тенденция к увеличению требований организаций относительно регулярного повышения квалификации в зависимости от возраста сотрудников. Анализируя проценты ответов на вопрос, также можно заметить, что для варианта ответа «1» (и в какой-то степени для варианта ответа «2») по мере увеличения преобладающих возрастов увеличивается и доля ответов респондентов, тогда как для варианта ответа «5» она сокращается, хотя и не столь существенно. При этом количественная оценка тесноты связи между преобладающими возрастными группами сотрудников организаций и настойчивостью требований к регулярному повышению квалификации демон-

стрирует слабую, но статистически значимую зависимость, т. е. чем выше возраст сотрудника, тем несколько более выраженными являются данные требования. Отрицательные значения коэффициента ρ в строках 4–6 табл. 2 объясняются обратной нумерацией вариантов ответа на анализируемый вопрос (от «1» – максимально жесткие требования – до «5» – их полное отсутствие). Другими словами, значение ρ , примерно равное 0,13 для возрастной группы сотрудников 16–22 лет включительно, говорит о том, что оценки руководителей организаций смещены в сторону вариантов ответа под номерами 4 и 5 по сравнению с распределением ответов по всей выборочной совокупности, а отрицательные значения коэффициента корреляции Спирмена для трех старших возрастных групп указывают на то, что для них требование регулярного повышения квалификации чуть строже по сравнению с общевыборочным значением.

Иначе говоря, по мере повышения возраста сотрудников руководители организаций начинают несколько более настойчиво требовать от них повышать квалификацию, что вполне объяснимо, поскольку увеличивается вероятность устаревания их знаний или навыков. При этом заметим, что слабая связь между данными показателями характеризует незначимость, по мнению руководителей, постоянного приращения человеческого капитала сотрудников в части знаний, умений и навыков, которые соответствуют условиям производственной деятельности предприятия.

Заметно более выраженной оказалась зависимость строгости требований регулярного повышения квалификации от среднего уровня заработной платы сотрудников организации, реализующих ее основную деятельность. Выборочная совокупность предприятий по размеру средней заработной платы имеет следующую структуру:

- до 10 тыс. руб. в месяц – 0,4 %;
- от 10 до 20 тыс. руб. в месяц – 4,2 %;
- от 20 до 30 тыс. руб. в месяц – 45,8 %;
- от 30 до 50 тыс. руб. в месяц – 32,1 %;
- от 50 до 100 тыс. руб. в месяц – 11,7 %;
- более 100 тыс. руб. в месяц – 1,7 %.

¹ Для каждого варианта ответа указано, какой процент респондентов назвали данные возраста в качестве преобладающих для персонала своих организаций. Поскольку преобладать в любой из них могут сразу несколько возрастных групп примерно в равной степени, опрошенные могли выбирать любое количество вариантов ответа, поэтому сумма превышает 100 %. Однако существенным является не общее распределение преобладающих возрастов в организациях, а роль возрастных групп в качестве факторного признака по отношению к группировке ответов на вопрос: «Требует ли Ваша организация от сотрудников, реализующих ее основную деятельность, повышения образовательного уровня, квалификации или получения дополнительного образования?».

Оценка тесноты связи между средней зарплатой сотрудников и строгостью требований к ним со стороны руководителей организаций о регулярном повышении квали-

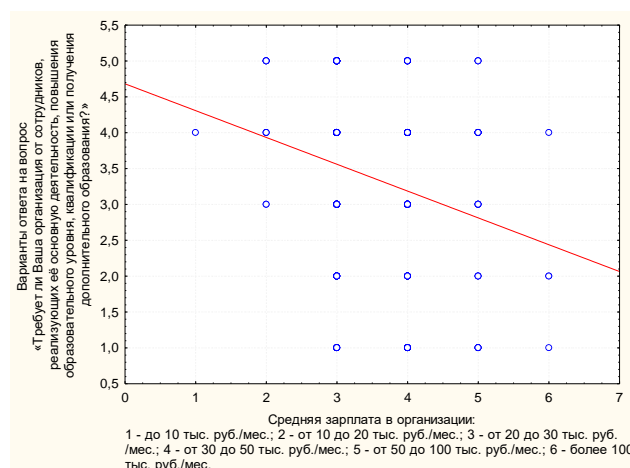
фикации представлена на рисунке (коэффициенты корреляции Спирмена и Кендалла составили $-0,24$ и $-0,20$ соответственно при $p \approx 0,00$).

Таблица 2. Распределение ответов руководителей организаций на вопрос о необходимости регулярного повышения квалификации сотрудниками в зависимости от возраста (в % от суммы всех организаций с преобладанием данного возрастного интервала), а также оценка тесноты связи между данными признаками

Table 2. Answers of the companies' heads to the question about a need for regular advanced training of the employees by their age (% from the total number of all companies with this dominant age period) and strength of relationship between these features

Преобладающие возрастные интервалы в организациях	Варианты ответа на вопрос: «Требуется ли Вашей организации от сотрудников, реализующих ее основную деятельность, повышения образовательного уровня, квалификации или получения дополнительного образования?», %					Оценка тесноты связи между преобладающими возрастными интервалами и распределением ответов на вопрос	
	1	2	3	4	5	ρ	p^*
От 16 до 22 лет включительно	10	7	24	14	45	+0,13	0,05
От 23 до 29 лет включительно	16	11	18	33	22	0,00	0,97
От 30 до 39 лет включительно	14	12	18	34	22	+0,05	0,48
От 40 до 49 лет включительно	17	15	19	33	16	-0,14	0,03
От 50 до 59 лет включительно	15	18	23	30	14	-0,13	0,05
От 60 лет и старше	33	14	18	18	18	-0,12	0,06

* p – статистическая оценка погрешности.



Зависимость строгости требований регулярного повышения квалификации сотрудников от среднего уровня зарплат в организации*

Dependence of strict requirements of regular advanced training of employees on an average salary in a company

* На рисунке численные обозначения вариантов ответа на рассматриваемый вопрос полностью соответствует данным табл. 1 и 2. Линия тренда построена методом наименьших квадратов.

Заметим, что заработная плата сотрудников не является самостоятельным факторным признаком, так как зависит от основного вида деятельности организации. Согласно данным Росстата, более высокий уровень заработной платы в целом несколько выше в отраслях экономики, где существует законодательное требование регулярно повышать квалификацию (государственное управление, здравоохранение, образование). Независимый вклад уровня заработной платы в изменение строгости требований к повышению квалификации является статистически незначимым (случайным).

Помимо статичного представления характеристик человеческого капитала организаций, важным аспектом их функционирования является динамическая составляющая его параметров. В частности, в случае превышения пороговых значений текучесть кадров может крайне негативно сказаться на устойчивости деятельности организации. Кроме того, в этом случае наблюдается отрицательная отдача от инвестиций в человеческий капитал сотрудников, так как его приращение будет реализовано в деятельности других организаций. Для выявления указанной зависимости руководителям организаций был задан вопрос о продолжительности работы: «Как долго молодые сотрудники работают в Вашей организации, устраиваясь на постоянной основе?». На него было получено следующее распределение ответов:

- как правило, очень долго, постепенно становясь опытными и ценными для нас специалистами – 38,8 %;
- довольно долго, но, набравшись опыта, уходят – 10,4 %;
- по-разному бывает, кто как – 40,4 %;
- скорее недолго: получив небольшой опыт работы, как правило, увольняются – 3,3 %;
- очень недолго, практически сразу увольняются – 0,4 %.

Высокую текучесть кадров фактически отметили менее 4 % руководителей организаций, тогда как 80 % ответов респондентов распределилось между вариантами «очень долго» и «по-разному». Именно эти варианты ответов выступили факторными призна-

ками для организаций для оценки тесноты связи по отношению к среднему уровню заработной платы сотрудников и жесткости требований работодателей регулярно повышать квалификацию. Значения коэффициента корреляции Спирмена с анализируемым динамическим параметром у данных признаков составили 0,12 при p , примерно равном 0,09, и +0,11 при p , равном 0,10. Это означает слабую связь с условной статистической достоверностью, что обусловлено ограничениями позиций шкалы ответов на данный вопрос до двух вариантов, причем одна из них не крайняя, а центральная, т. е. ее ранг будет нейтральным при любом характере зависимости.

Тем не менее в этом случае, на наш взгляд, возможно сформулировать ряд содержательных суждений. Во-первых, чем выше размер заработной платы сотрудников, тем в целом несколько ниже текучесть кадров молодых сотрудников, менее нуждающихся, по мнению руководителей организаций, в повышении квалификации. Во-вторых, существует слабая степень зависимости уменьшения показателей текучести кадров от величины требований регулярного повышения квалификации. Как показывает более детализированный факторный анализ, такие зависимости преимущественно достигаются за счет организаций в сфере государственного управления. В данном секторе в среднем более высокий уровень заработной платы, более стабильная кадровая структура и более высокие требования как к повышению квалификации, так и к общему образовательному уровню сотрудников. В остальных организациях регулярное повышение квалификации практически не приводит к росту заработной платы и повышению лояльности сотрудников к конкретной организации, что свидетельствует в целом о низкой эффективности инвестиций в человеческий капитал сотрудников. Исключением является реальное, а не формальное освоение новых профессиональных знаний, навыков или умений, которые, как было показано нами ранее, в действительности незначительны.

В качестве обобщения результатов опроса 240 руководителей организаций и индивидуальных предпринимателей г. Волгограда и

Волгоградской области сформулируем его основные выводы.

Во-первых, образовательный уровень экономически активного населения, занятого в организациях одного из типичных по своим макроэкономическим и социально-демографическим параметрам регионов современной России, по мнению руководящего состава, является достаточным. Следовательно, проблемы эффективности функционирования (в случае наличия таковых) как отдельных организаций, так и региональной или национальной хозяйственной системы в целом находятся за пределами соответствия формального образования и реальных запасов знаний, умений и навыков современным условиям хозяйственной деятельности.

Во-вторых, постоянное наращивание человеческого капитала в виде регулярного повышения квалификации, переподготовки или переобучения не требуется большинству сотрудников организаций. Случаи реальной производственной необходимости в получении новых знаний, умений и навыков незначительны. Преимущественно повышение квалификации персонала отечественных организаций происходит формально, т. е. ради получения соответствующего удостоверения (диплома, сертификата и т. п.) с последующим отчетом об этом как самого носителя человеческого капитала, так и структурного подразделения организации, где он занят. Причем, как правило, это бывает вызвано не производственной необходимостью, а законодательным закреплением требований периодического повышения квалификации для целого ряда профессий, учреждений, отраслей или сфер деятельности (государственные и муниципальные служащие, работники образования, здравоохранения и т. д.).

В-третьих, непрерывное повышение образовательного уровня экономически активным населением современной России является инвестициями с недоказанной эффективностью для всех субъектов, от индивидов до государства, так как в большинстве случаев это не приводит к измеряемому повышению доходов как самого носителя человеческого капитала, так и работодателей или национальной (региональной) хозяйственной системы в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные требования мобильности и гибкости к персоналу организаций предполагают его способность подключаться к решению самых различных производственных задач, а также наличие высокого уровня профессионализма [28]. В то же время эти требования часто предъявляются к сотрудникам, которые выполняют однообразную, рутинную или алгоритмизированную работу. Рост профессионального уровня работников организаций обеспечивается скорее на микропредприятиях, где работодатель заинтересован не только в снижении текучести кадров и повышении уровня мотивации сотрудников, но и в их профессиональном росте. Инвестирование средств в обучение и развитие персонала организации является, безусловно, эффективным для самой компании-инвестора. Работодатели отмечают рост производительности труда, улучшение эмоционального климата в коллективе, повышение мотивации к труду в результате проводимых образовательных мероприятий.

Однако непрерывность процесса обучения персонала говорит и о кратковременности достигаемого эффекта. Постоянное повышение квалификации вне зависимости от уровня образования и опыта сотрудников отражает ангажированность и идеологичность прививаемых знаний, равно как и принципиальное недоверие к системе образования. Любые дипломы, аттестаты или сертификаты (о пройденных курсах и проч.), по представлению работодателя, демонстрируют скорее целеустремленность и «правильное» воспитание специалиста, нежели его профессиональные навыки. Отсутствие четких критериев определения уровня профессионализма заставляет работодателей ориентироваться на наличие множества формальных документов, подтверждающих качество человеческого капитала сотрудников. В результате существует большое количество должностей с требованием наличия высшего образования, которое фактически спектр выполняемых трудовых обязанностей не предполагает.

В этой связи отечественной хозяйственной системе требуется разработка социаль-

но-экономического механизма повышения эффективности инвестиций в совокупный человеческий капитал типичного региона современной России посредством трансформации существующей структуры инвестиций в человеческий капитал на всех уровнях, для всех субъектов и объектов вложений, а также полного пересмотра объемов инвестиций по всем возможным направлениям. Использование специальных, ранее не применявшихся методик оценки

эффективности инвестиций в человеческий капитал позволит обосновать разработку и внедрение принципиально новых мероприятий, институтов и практик воспроизводства человеческого капитала субъектов РФ, а также осуществлять комплексный мониторинг результатов внедрения данного социально-экономического механизма по целому ряду специально отобранных для этой цели ключевых параметров.

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и администрации Волгоградской области в рамках проекта проведения научных исследований № 18-410-340003 (р_а) «Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал детей в современной России».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гойло В.С.* Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы: (Критический очерк). М.: Наука, 1975. 232 с.
2. *Капелюшников Р.И.* Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М.: Наука, 1981. 286 с.
3. *Клочков В.В.* Экономика образования: иллюзии и факты. М.: Мысль, 1985. 176 с.
4. *Мионов Б.Н.* Экономический рост и образование в России и СССР в XIX–XX веках // Отечественная история. 1994. № 4-5. С. 119–129.
5. *Wiles P.* The correlation between education and earnings: The external test-not-content-hypothesis (ETNC) // Higher Education. 1974. Vol. 3, № 1. P. 43–58.
6. *Berg A., Gorelick S.* Education and jobs: The great training robbery (Foundations of Sociology). N.Y.: Percheron Press, 2003. 266 p.
7. *Thurow L.* Investment in human capital. Belmont, Calif.: Wadsworth Pub. Co., 1970. 145 p.
8. *Bowles S., Gintis H.* The problem with Human Capital Theory: A Marxian critique // The American Economic Review. 1975. Vol. 65, № 2. P. 74–82.
9. *Becker G.* Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education: 3d edition. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 412 p.
10. *Schultz T.* Investment in human capital: The role of education and of research. N.Y.: The Free Press, 1971. 272 p.
11. *Антоненко В.В., Антонов Г.В.* Инвестиции в человеческий капитал российской молодежи: кому выгодно? // Экономический анализ: теория и практика. 2016. № 3 (450). С. 96–110.
12. *Антоненко В.В., Караулова Н.М.* К вопросу о сроках окупаемости инвестиций в образование // Финансы и кредит. 2015. № 40 (644). С. 10–21.
13. *Баранов А.А., Альбицкий В.Ю.* Состояние здоровья детей России, приоритеты его сохранения и укрепления // Казанский медицинский журнал. 2018. Т. 99. № 4. С. 698–705. doi: 10.17816/KMJ2018-698.
14. *Рощина Я.М.* Дети и подростки в России в 1994–2015 гг.: здоровье, образование и характеристики семьи // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE): сб. науч. ст. М., 2017. Вып. 7. С. 96–116.
15. *Садовская В.С.* Родительские инвестиции в образование детей: опыт исследования // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2015. № 3 (65). С. 187–193.
16. *Антоненко В.В.* Оценка суммарного объема инвестиций в человеческий капитал детей на уровне региона (на примере Волгоградской области) // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2019. Т. 12, № 4 (350). С. 418–434.

17. Антоненко В.В. Инвестиции домохозяйств в образование детей в современной России как основной элемент их человеческого капитала // Региональная экономика: теория и практика. 2019. Т. 17, № 3 (462). С. 571–586. doi: 10.24891/re.17.3.571.
18. Бочарова Е.В. Развитие профессиональных навыков работников современного сельского хозяйства // Научное обозрение: теория и практика. 2021. Т. 11, № 1 (81). С. 129–142. doi: 10.35679/2226-0226-2021-11-1-129-142.
19. Уланова О.В., Вюниш К., Зелинская Е.В. Синергия образования, государства и бизнеса в рамках международного образовательного сотрудничества по вопросам управления отходами // Байкальский вестник DAAD. 2017. № 1. С. 94–105.
20. Сахарчук Е.С. Повышение квалификации сотрудников туристского предприятия как компонент системы управления знаниями // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2019. № 5 (91). С. 172–181. doi: 10.24411/1997-0803-2019-10519.
21. Шерайзина Р.М., Худяков Е.Е. Особенности социально-рефлексивной организации повышения квалификации сотрудников ОВД по связям с общественностью и прессой // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 64-2. С. 239–243.
22. Скрипкина А.В., Василенко Ю.Е. Формирование корпоративной культуры сотрудников организации в системе внутрифирменного повышения квалификации // Научная палитра. 2015. № 1 (7). С. 22.
23. Кириллов А.В. Проблемы переподготовки и повышения квалификации сотрудников организации и пути их решения // Материалы Афанасьевских чтений. 2010. № 8. С. 216–222.
24. Разиньков Ю.В. Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышении квалификации сотрудников организации // Теория и практика современной науки. 2016. № 6-2 (12). С. 70–74.
25. Wright T. Toward a holistic view of staff development of regional tutorial staff at the Open University // Systemic Practice and Action Research. 2001. Vol. 14, № 6. P. 735–762.
26. Engel D., Huang J., Reiss F. Librarians wanted: A staff development program designed to solve recruiting woes // Library Management. 2003. Vol. 24, № 4/5. P. 229–236. doi: 10.1108/01435120310475329.
27. Wang Q.-B., Wang T.-T., Zhang C., Wen X.-K., Shi Z.-Y., Hu Z., Zhang J.-X. The status and role of advanced chemistry in the civil engineering personnel training // Journal of Chemical and Pharmaceutical Research. 2014. Vol. 6, № 7. P. 1911–1915.
28. Kauppinen M., Kujala S. Starting improvement of requirements engineering processes: An experience report // Lecture Notes in Computer Science. 2001. Vol. 2188. P. 196–209. doi: 10.1007/3-540-44813-6_19.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Вероника Владимировна Антоненко – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры маркетинга, Волгоградский государственный университет (Россия, 400062, г. Волгоград, пр. Университетский, 100; e-mail: avv1@mail.ru).

ACKNOWLEDGEMENTS

The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) and Administration of Volgograd Oblast as a part of research project no. 18-410-340003 (p_a), Evaluating the Efficiency of Investment in Children's Human Capital in Today's Russia.

REFERENCES

- Goilo V.S. *Sovremennye burzhuaznye teorii vosproizvodstva rabochei sily: (Kriticheskiy ocherk)* [Modern bourgeoisie theories of manpower reproduction: (Critical essay)]. Moscow, Nauka Publ., 1975. 232 p. (In Russian).
- Kapelyushnikov R.I. *Sovremennye burzhuaznye kontseptsii formirovaniya rabochei sily* [Modern bourgeoisie theories of manpower development]. Moscow, Nauka Publ., 1981. 286 p. (In Russian).
- Klochkov V.V. *Ekonomika obrazovaniya: illyuzii i fakty* [Economy of education: Illusions and facts]. Moscow, Mysl' Publ., 1985. 176 p. (In Russian).

4. Mironov B.N. Ekonomicheskii rost i obrazovanie v Rossii i SSSR v XIX–XX vekakh [Economic growth and education in Russia in and the USSR in XIX–XX centuries]. *Otechestvennaya istoriya* [National History], 1994, no. 4-5, pp. 119–129. (In Russian).
5. Wiles P. The correlation between education and earnings: The external test-not-content-hypothesis (ETNC). *Higher Education*, 1974, vol. 3, no. 1, pp. 43–58.
6. Berg A., Gorelick S. *Education and jobs: The great training robbery (Foundations of Sociology)*. New York, Percheron Press, 2003. 266 p.
7. Thurow L. *Investment in human capital*. Belmont, Wadsworth Pub. Co., 1970. 145 p.
8. Bowles S., Gintis H. The problem with Human Capital Theory: A Marxian critique. *The American Economic Review*, 1975, vol. 65, no. 2, pp. 74–82.
9. Becker G. *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education, Third edition*. Chicago, The University of Chicago Press, 1993. 412 p.
10. Schultz T. *Investment in human capital: The role of education and of research*. New York, The Free Press, 1971. 272 p.
11. Antonenko V.V., Antonov G.V. Investitsii v chelovecheskii kapital rossiiskoi molodezhi: komu vygodno? [Investing in the Russian youth human capital: Who benefits?]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* [Economic Analysis: Theory and Practice], 2016, no. 3 (450), pp. 96–110. (In Russian).
12. Antonenko V.V., Karaulova N.M. K voprosu o srokakh okupaemosti investitsii v obrazovanie [On payback period of investment in education]. *Finansy i kredit* [Finance and Credit], 2015, no. 40 (644), pp. 10–21. (In Russian).
13. Baranov A.A., Al'bitskii V.Yu. Sostoyanie zdorov'ya detei Rossii, priority ego sokhraneniya i ukrepleniya [State of health of children in Russia, priorities of its preservation and improving]. *Kazanskiy meditsinskii zhurnal* [Kazan Medical Journal], 2018, vol. 99, no. 4, pp. 698–705. (In Russian). doi: 10.17816/KMJ2018-698.
14. Roshchina Ya.M. Deti i podrostki v Rossii v 1994–2015 gg.: zdorov'e, obrazovanie i kharakteristiki sem'i [Children and teenagers in Russia from 1994 to 2015: Health, education and family background]. *Vestnik Rossiiskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya NIU VShE (RLMS-HSE)* [Bulletin of the Russian Monitoring of Economic Status and Health of Population in Research and Development Institute of Higher School of Economics (RLMS-HSE)], 2017, iss. 7, pp. 96–116. (In Russian).
15. Sadovskaya V.S. Roditel'skie investitsii v obrazovanie detei: opyt issledovaniya [Parental investment in children's education: Research experience]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv* [Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts], 2015, no. 3 (65), pp. 187–193. (In Russian).
16. Antonenko V.V. Otsenka summarnogo ob"ema investitsii v chelovecheskii kapital detei na urovne regiona (na primere Volgogradskoi oblasti) [Evaluating total investment in children's human capital at the regional level: Evidence from the Volgograd Oblast]. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya* [Financial Analytics: Science and Experience], 2019, vol. 12, no. 4 (350), pp. 418–434. (In Russian).
17. Antonenko V.V. Investitsii domokhozyaistv v obrazovanie detei v sovremennoi Rossii kak osnovnoi element ikh chelovecheskogo kapitala [Household investments in education of children in modern Russia as the basic element of their human capital]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional Economy: Theory and Practice], 2019, vol. 17, no. 3 (462), pp. 571–586. (In Russian). doi: 10.24891/re.17.3.571.
18. Bocharova E.V. Razvitie professional'nykh navykov rabotnikov sovremennogo sel'skogo khozyaistva [Developing the skills of modern agricultural workers]. *Nauchnoe obozrenie: teoriya i praktika* [Scientific Review: Theory and Practice], 2021, vol. 11, no. 1 (81), pp. 129–142. (In Russian). doi: 10.35679/2226-0226-2021-11-1-129-142.
19. Ulanova O.V., Vyunsh K., Zelinskaya E.V. Sinergiya obrazovaniya, gosudarstva i biznesa v ramkakh mezhdunarodnogo obrazovatel'nogo sotrudnichestva po voprosam upravleniya otkhodami [Synergy of education, state and business in the framework of international educational cooperation on issues relating to waste management]. *Baikal'skii Vestnik DAAD* [Baikal Letter DAAD], 2017, no. 1, pp. 94–105. (In Russian).
20. Sakharchuk E.S. Povyshenie kvalifikatsii sotrudnikov turistskogo predpriyatiya kak komponent sistemy upravleniya znaniyami [Further training of employees of a tourism company as a component of a knowledge management system]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv* [Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts], 2019, no. 5 (91), pp. 172–181. (In Russian). doi: 10.24411/1997-0803-2019-10519.

21. Sheraizina R.M., Khudyakov E.E. Osobennosti sotsial'no-refleksivnoi organizatsii povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov OVD po svyazyam s obshchestvennost'yu i pressoi [Features of social and reflective organization of further training for the public relations employees of the Department of Internal Affairs]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of Modern Pedagogical Education], 2019, no. 64 (2), pp. 239–243. (In Russian).
22. Skripkina A.V., Vasilenko Yu.E. Formirovanie korporativnoi kul'tury sotrudnikov organizatsii v sisteme vnutrifirmennogo povysheniya kvalifikatsii [Forming of corporate culture of employees of organization in system of vnutrifirmennogo in-plant training]. *Nauchnaya palitra* [Scientific Palette], 2015, no. 1 (7), p. 22. (In Russian).
23. Kirillov A.V. Problemy perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov organizatsii i puti ikh resheniya [Problems of retraining and further training of the company's employees and ways to solve them]. *Materialy Afanas'evskikh chtenii* [Proceedings of the Conference Athanasian Reading], 2010, no. 8, pp. 216–222. (In Russian).
24. Razin'kov Yu.V. Sovershenstvovanie sistemy podgotovki, perepodgotovki i povyshenii kvalifikatsii sotrudnikov organizatsii [Improvement of training, retraining and further training for the company's employees]. *Teoriya i praktika sovremennoi nauki* [Theory and Practice of Modern Science], 2016, no. 6-2 (12), pp. 70–74. (In Russian).
25. Wright T. Toward a holistic view of staff development of regional tutorial staff at the Open University. *Systemic Practice and Action Research*, 2001, vol. 14, no. 6, pp. 735–762.
26. Engel D., Huang J., Reiss F. Librarians wanted: A staff development program designed to solve recruiting woes. *Library Management*, 2003, vol. 24, no. 4/5, pp. 229–236. doi: 10.1108/01435120310475329.
27. Wang Q.-B., Wang T.-T., Zhang C., Wen X.-K., Shi Z.-Y., Hu Z., Zhang J.-X. The status and role of advanced chemistry in the civil engineering personnel training. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 2014, vol. 6, no. 7, pp. 1911–1915.
28. Kauppinen M., Kujala S. Starting improvement of requirements engineering processes: An experience report. *Lecture Notes in Computer Science*, 2001, vol. 2188, pp. 196–209. doi: 10.1007/3-540-44813-6_19.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Veronika Vladimirovna Antonenko – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at Marketing Department, Volgograd State University (bld. 100, prospect Universitetsky, Volgograd, 400062, Russia; e-mail: avv1@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 10.10.2021, принята к печати 08.12.2021

Received October 10, 2021; accepted December 08, 2021