

## ИМПЕРАТИВЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ<sup>1</sup>

**Светлана Викторовна ГРИНЕНКО,**

доктор экономических наук, профессор,  
Сочинский государственный университет,  
г. Сочи,  
e-mail: svgrinenko@sfedu.ru;

**Елена Константиновна ЗАДОРЖНЯЯ,**

кандидат экономических наук, доцент,  
Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: ekzadorozhnyaya@sfedu.ru;

**Инна Сергеевна НАЙДЕНКО,**

кандидат экономических наук, доцент,  
Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: isbogomolova@sfedu.ru

*Основой исследования стали анализ воспроизводственных процессов человеческого капитала в регионах Юга России с учетом гендерных особенностей, а также оценка тенденций достижения гендерного равенства в контексте повышения эффективности использования человеческого капитала. В качестве объекта исследования выступил человеческий капитал регионов, предмета – гендерный аспект как один из факторов развития человеческого капитала. На базе проведенного анализа были сделаны выводы о сохраняющемся гендерном разрыве, обусловленном также тем, что период, в течение которого существует возможность получения дохода от инвестиций в человеческий капитал, различается для мужчин и женщин. Эмпирико-фактологический анализ человеческого капитала в регионах Юга России показал: неравномерность мужчин и женщин в показателях продолжительности жизни, уровня образования, доходах, уровне экономической активности, отдаче от инвестиций в образование, достигнутых индикаторах развития человеческого капитала; сохраняющийся неравный доступ к экономическим ресурсам и отсутствие адекватной гендерной политики, соответствующей нормам международного права, что позволило выделить факторы, которые влияют на эффективное использование человеческого капитала в рассматриваемых регионах, а также дополнить модель оценки человеческого капитала Дж. Минцера фактором, учитывающим гендерные особенности формирования и развития человеческого капитала. Логическим продолжением работы стал расчет данного фактора для России в целом и регионов Южного*

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Оценка и прогнозирование влияния гендерной структуры человеческого капитала на социально-экономическое региональное развитие» (проект № 16-02-00384).

и Северо-Кавказского федеральных округов в частности. Воспроизводство человеческого капитала невозможно без адекватного учета гендерных показателей, которые выступают резервами повышения эффективности использования человеческого капитала как на уровне регионов, так и на уровне страны в целом.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; гендер; гендерное равенство; регион.

## THE IMPERATIVE OF GENDER EQUALITY IN THE REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL AT THE REGIONAL LEVEL

**Svetlana V. GRINENKO,**

Doct. Sci. (Econ.), Professor,  
Sochi State University,  
Sochi,  
e-mail: sv\_grinenko@mail.ru;

**Elena K. ZADOROGNYAYA,**

Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor,  
Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail: ekzadorozhnyaya@sfedu.ru;

**Inna S. NAYDENKO,**

Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor,  
Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail: isbogomolova@sfedu.ru

*The basis of the study were the gender-sensitive assay of the processes of reproduction of the human capital in the South regions and the assessment of trends for gender equality in the context of more efficient use of human capital. The object of investigation was human capital by regions, the subject - the gender dimension as one of the factors in the development of human capital. The findings of the continuing gender gap were made on the basis of the analysis, caused by the fact that the period during which is possible to generate income from investment in human capital, is different for men and women. Empirical and factual analysis of human capital in the South Russian regions showed the unevenness of men and women in the following indicators: life expectancy, level of education, income, level of economic activity and return on investment and the achieved level of human capital; the continuing unequal access to economic resources and the absence of adequate gender policies, consistent with international law, allow to identify the factors that affect the efficient use of human capital in these regions, and to complete the evaluation model of human capital by J. Mintzer with a factor that takes into account gender-specific form and development of human capital. A logical extension of the work was the calculation of this factor for entire Russia and for the regions of the South and the North Caucasian Federal District. The reproduction of human capital is not possible without adequate consideration of gender indicators that is to consider as a reserve for more efficient use of human capital at the regional level and at the country level.*

**Keywords:** human capital; gender; gender equality; region.

**JEL classifications:** J16, R23.

### Актуальность исследования

Формирование и развитие теории человеческого капитала происходило параллельно с не менее важной идеей гендерного равенства, что бесспорно является исторически обусловленным и научно обоснованным процессом, базирующимся на отрицании гендерных стереотипов в условиях трансформации общественного воспроизводства.

Представители различных школ экономической теории XVII–XVIII вв., исследуя рыночные отношения, уделяли внимание в первую очередь мужчинам как активным участникам производственных и общественных процессов, не учитывая подчиненного положения женщин, которые длительное время не рассматривались как социальные единицы, что не позволяло оценивать домашний труд женщин и матерей как процесс воспроизводства человеческого капитала.

Вовлечение женщин в общественное производство в XVIII–XIX вв. не повело за собой активного исследования проблемы социального равенства полов, а обоснование дискриминации женщин отношениями собственности (Маркс, 1971) исключило гендерные аспекты из анализа общества и послужило причиной гендерной деформации в социальной политике «реального социализма». Только в XIX в. исследователи концепции «живых производительных сил» в контексте подходов к оценке человеческого капитала при расчетах затрат на производство, поддержание и отдачу от одного индивида, в своих трудах оценивая человеческий капитал нации, рассматривали его как совокупность мужского и женского человеческого капитала страны. Это стало поступательным движением к дальнейшим исследованиям человеческого капитала с учетом гендерных различий, которыми занимались такие ученые, как Л. Дублин и А. Лотка (Dublin and Lotka, 1930), У. Петти (Petty, 1899), предложивший оценивать величину накопленного человеческого капитала посредством капитализации заработка как пожизненной ренты, У. Фарр (Johnson and Kotz, 2011), усовершенствовавший методику В. Петти посредством введения в модель фактора возможности смерти в соответствии с коэффициентами смертности, и Э. Энгель (Engel, 1881), предложивший использовать метод цен производства для определения денежной ценности человеческих существ, который позволял рассчитать стоимость выращивания детей как меры денежной стоимости детей для общества.

Позднее, в 80-е гг. XX в. активные гендерные исследования стали проводиться в различных научных предметных областях в целях выявления причин существующего на протяжении веков неравенства полов и возможных подходов к решению данной проблемы. Предметом гендерных исследований служат гендерные стереотипы, формирующиеся в процессе социализации, – перенятие существующих в данной культурной среде представлений о правильном поведении, распределении способностей и обязанностей в рамках освоения определенной социальной роли.

Эмпирическая оценка генерации и использования человеческого капитала осуществляется исследователями на основе длинных временных рядов по основным видам экономической деятельности с помощью модели производственной функции, что не позволяет учесть влияние гендерных факторов на генерацию и эффективное использование человеческого потенциала в трудовых ресурсах территории (Suvorov, Suvorov, Grebennikov, Ivanov, Balashova and Boldov, 2016).

Представление экономической категории «человеческого капитала» в разрезе школ теории человеческого капитала позволяет выделить концепции с макроэкономической и микроэкономической точек зрения с позиций воспроизводимости его элементов. Сходство и различие этапов воспроизводства человеческого капитала в зависимости от инвестиционной политики всех заинтересованных экономических субъектов проявляется в том числе в разной отдаче от инвестиций. Именно такой подход позволяет выявить влияние гендерной составляющей на экономический рост, проявляющийся в повышении индикаторов социально-экономического развития территории.

### Теоретические подходы к исследованию человеческого капитала с учетом гендерной составляющей

Соглашение по устранению всех форм дискриминации женщин (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW), принятое в 1979 г. ООН, определяет императив равенства в результатах, а не просто равенства в возможностях: недостаточно разработать антидискриминационные законы, необходимо сформировать механизм их применения в общественной жизни и экономике, чтобы гарантировать действительное гендерное равенство, чтобы женщины на самом деле наслаждались равенством в их повседневной жизни. Следует учитывать двойственную цель достижения гендерного равенства: с одной стороны, это расширение возможностей и выбора женщин, с другой – реализация национальных потенциалов для положительной реакции на интересы и проблемы женщин.

Стратегия гендерного равенства (2014–2017) включает в себя индикаторы достижения этого равенства для каждого из его семи критериев, характеризующих сокращение гендерного неравенства и расширение возможностей для женщин в различных сферах деятельности. Детализация стратегии содержит в себе параметры достижения гендерного равенства в стране, что синхронизируется с соответствующей региональной программой.

В работах Г. Беккера (*Becker, 1957; 1964*) и других исследователей неоклассической теории анализ гендерной проблематики рассматривается в контексте категории «человеческий капитал», которая предполагает, что возникновение этого капитала начинается с рождения ребенка, семья является платформой формирования и накопления человеческого капитала на трех стадиях: создания, генерации и реализации «человеческого капитала», для каждой из которых выделяются определенные закономерности проявления гендерных факторов как в плане затрат/инвестиций, так и в плане выгоды.

Среди факторов затрат потеря независимости, издержки, связанные с ростом количества домашней работы, издержки воспитания (материальные и эмоциональные), альтернативные издержки времени родителей и т.п. Выгоды семьи связаны с факторами накопления специфического человеческого капитала: «рыночного» или «домашнего», а также производства особого семейного капитала, включающего такие блага, как дети, репутация, престиж, здоровье, взаимопонимание, чувственные удовольствия, существующего только вместе с данной семьей.

С этих позиций решение иметь ребенка – это инвестиционное решение, которое принимается в семье на основе рационального выбора в сравнении ожидаемых благ и издержек. При этом на решение влияют отрицательная зависимость рождения детей и издержек по их содержанию и положительная корреляция рождения детей и уровня дохода родителей. Но в современных условиях социально-экономического развития рост доходов обычно, наоборот, сопровождается сокращением количества детей, что связано со стоимостью времени родителей, и особенно работающей матери (*Ильичева и Комаровский, 2012*). В своих исследованиях И. Черная говорит о том, что «тезис неоклассиков об обратной зависимости спроса на детей от издержек и прямой зависимости от уровня дохода родителей имеет дополнения, связанные с гендерными факторами» (*Blaug and Devaro, 2007*): число детей в семье при прочих равных условиях положительно связано с доходом и отрицательно – с образованием женщин из-за роста относительной ценности их времени и большей интенсивности труда по уходу за детьми, что объясняется большей важностью времени жены по сравнению с временем мужа в производстве человеческого капитала. Как следствие, уровень образования матери и ее занятость выступают одним из решающих гендерных факторов, оказывающих влияние на воспроизводство человеческого капитала.

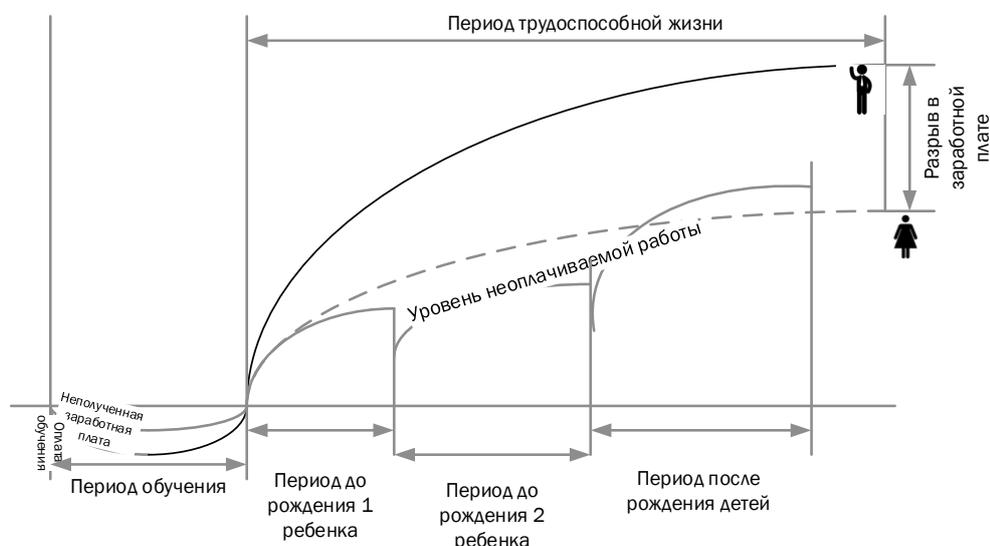
Кроме названных, исследователи выделяют также зависимость между качеством и количеством детей, что связано с общим ограничением семейных ресурсов и, соответственно, сокращением инвестиций в каждого ребенка. При этом сокращение спроса на количество детей повышает спрос на их качество, поскольку в этом случае растет

отдача от образования, что также обосновал Г. Беккер, доказав, что отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от вложений в физический капитал, но убывает с ростом объема инвестиций.

Далее, оценивая проблему развития человеческого капитала с позиций гендера, сошлемся на работы С. Полачека (*Polachek, 2004*), который рассматривает постулат теории человеческого капитала, утверждающий, что стимул вложить капитал в обучение прямо связан с планируемой продолжительностью работы после получения образования. Следовательно, повышение уровня (времени) участия женщин в рабочей силе относительно мужского подразумевает, что инвестиции в женский человеческий капитал должны возрастать, а гендерный разрыв в заработной плате – снижаться при прочих равных условиях.

Обоснование решения об осуществлении инвестиций в человеческий капитал требует сопоставления затрат и выгод от получения определенного уровня накопленного человеческого капитала (*Гриненко, Богомолова и Задоржняя, 2014*). Выделяют затраты двух видов: прямые – на получение образования и косвенные – неполученная заработная плата в период обучения. Выгоды – доход в течение жизни. При этом следует также говорить о неосязаемых выгодах, среди которых самостоятельность и независимость в повседневной жизни, социальные предпочтения, снижение преступности, безработицы и экономического роста.

Гендерные особенности проявляются в том, что период, в течение которого существует возможность получения дохода, т.е. отдачи от инвестиций в человеческий капитал, различается для мужчин и женщин по ряду причин: во-первых, объективная разница в установленном пенсионном возрасте (для ряда стран, в том числе России); во-вторых, дискретность профессиональной карьеры для женщин в связи с необходимыми перерывами для рождения и воспитания детей; в-третьих, существующая профессиональная и гендерная сегрегация, которая не преодолена ни в одной стране мира, что приводит к более низкому уровню оплаты труда женщин; в-четвертых, большая доля неоплачиваемого (домашнего) труда у женщин.



**Рис. 1.** Визуализация инвестиций и отдачи на инвестиции в человеческий капитал с учетом гендера

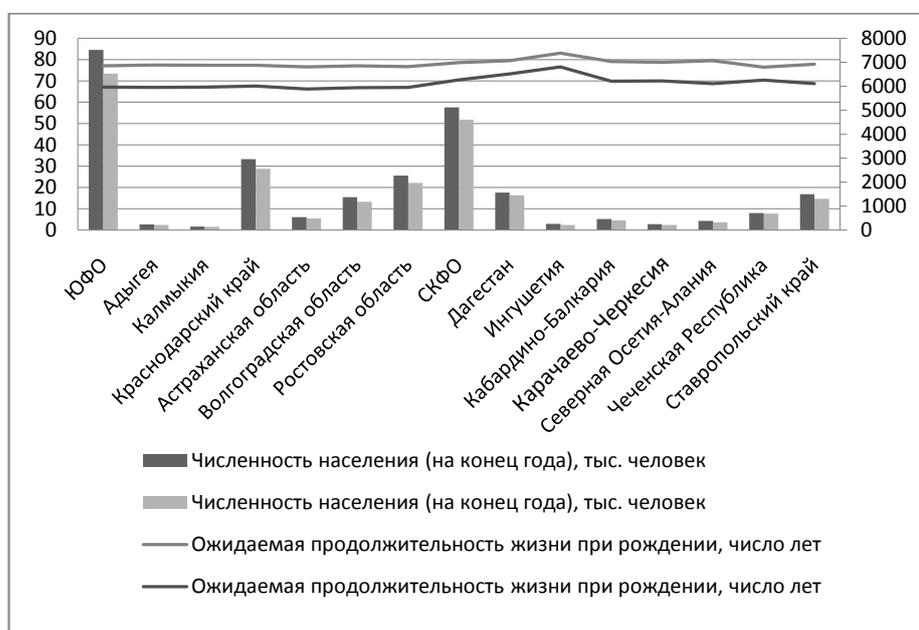
В условиях с равнозначным уровнем человеческого капитала выход из рабочей силы для воспроизводства трудовых ресурсов (рождения и воспитания детей) уменьшает пожизненные годы работы, что, в свою очередь, снижает сумму потенциальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал, что сокращает саму ценность человеческого капитала. Напротив, те, кто предполагает продолжительное время работы,

рассчитывают на высокие ожидаемые доходы. Соответственно, поскольку в среднем женщины работают меньше часов в течение своей жизни, уровень инвестиций в человеческий капитал для женщин ниже, чем для мужчин. Более низкие инвестиции в человеческий капитал относительно мужчин снижают стоимость оплаты труда, следовательно, повышают гендерный разрыв в заработной плате женщин и мужчин.

Mohammad Amin и Khrystyna Kushnir (*Amin and Kushnir, 2012*) в своем исследовании рассмотрели еще один фактор гендерных отличий, обуславливающий более низкий уровень образования (формального обучения) среди женщин относительно мужчин в рамках общенационального уровня человеческого капитала. Этот фактор – опыт работы. Была выявлена разница между гендерным разрывом в образовании и опыте (стаже) работы, что подтвердило гендерное неравенство в профессиональном опыте; т.е. у женщин в среднем меньше лет опыта работы, чем у мужчин. Сравнение воздействия гендерного разрыва в формальном образовании с разрывом в опыте может послужить платформой для обоснования приоритетов в стратегии государственного управления по снижению гендерного разрыва в уровне доходов и вакансиях.

### Эмпирико-фактологический анализ человеческого капитала в гендерном разрезе регионов Юга России

Региональные программы в рамках гендерной политики следует, безусловно, разрабатывать на основе законодательных и социально-экономических факторов, но необходимо также учесть устоявшиеся этноэкономические и геополитические условия, включая национальные и культурные традиции. Оценка показателей социально-экономического развития регионов свидетельствует о существующих гендерных региональных диспропорциях, связанных с существующими национальными традициями, что особенно проявляется в регионах Юга России в силу различных ментальных, национальных и религиозных особенностей, определяющих отношение к женщинам.

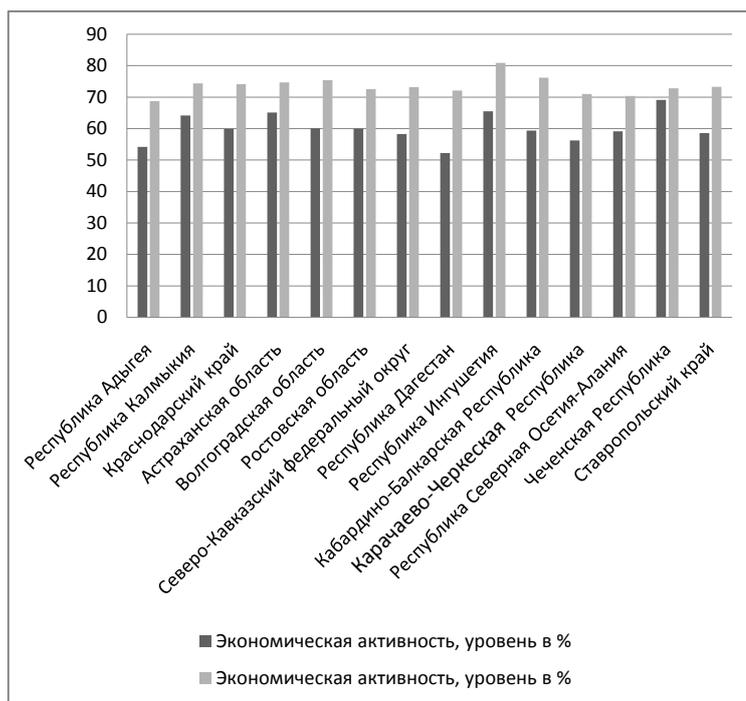


**Рис. 2.** Отдельные показатели, характеризующие демографическую ситуацию в 2015 г.

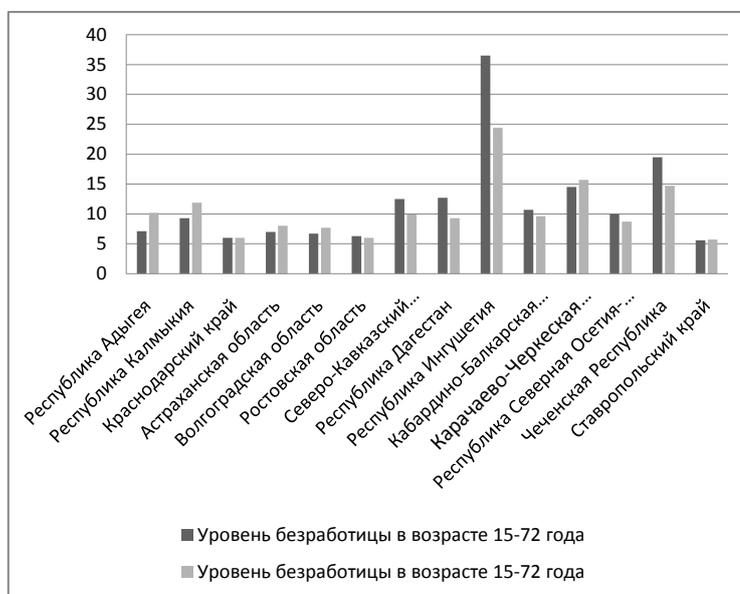
**Источник данных:** Регионы России, 2015.

Во всех регионах Юга России численность женщин превышает численность мужчин, при этом продолжительность жизни женщин в среднем на 10 лет больше. В целом указанные тенденции проявляются гомогенно по всем регионам. Отличия регионов Юга России проявляются в суммарном коэффициенте рождаемости: в регионах СКФО

данный показатель превышает соответствующие значения по ЮФО, особенно в регионах с высокой степенью исламизации.

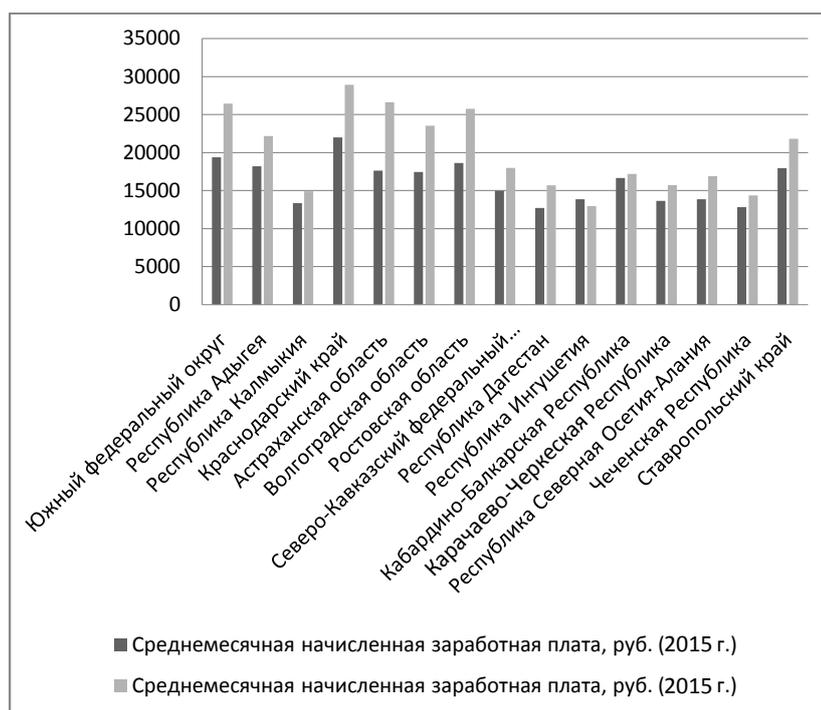


**Рис. 3.** Показатели экономической активности населения в 2015 г.  
*Источник данных:* Регионы России, 2015.



**Рис. 4.** Показатели уровня безработицы населения в 2015 г.  
*Источник данных:* Регионы России, 2015.

В регионах Юга России, как и в среднем по РФ, заработная плата женщин на 30–35% ниже, чем у мужчин, также наблюдаются общероссийские тенденции в более высоком уровне экономической активности мужчин по сравнению с женщинами. В регионах Юга России уровень безработицы женщин незначительно превышает безработицу мужчин. В регионах СКФО отмечается высокий уровень безработицы среди обоих полов.



**Рис. 5.** Показатели оплаты труда мужчин и женщин в 2015 г.

Более низкая заработная плата женщин по сравнению с мужчинами на 30–35% обосновывает возникновение такого феномена, как «неэффективная занятость». Данный термин означает, что вложения в женщин как в человеческий капитал выше, чем отдача от этих вложений в результате неполной востребованности женщин в сфере занятости, которая снижает их уровень экономической активности и проявляется в более низкой оплате труда.

Под неэффективной занятостью понимается недоиспользование потенциала человеческого (женского) капитала на рынке труда в качестве трудовых ресурсов согласно их степени образованности, компетентности, накопленного трудового опыта.

Гендерное неравенство в сфере занятости имеет значительные последствия как для общества в целом, так и для каждой женщины. Среди таких последствий нужно выделить: во-первых, снижение уровня жизни женщин, что проявляется в более низкой оплате равноценного с мужчинами труда; во-вторых, снижение инвестиций в человеческий капитал как неэффективных, не дающих адекватной отдачи; в-третьих, снижение социального статуса женщин – «стеклянный потолок», «эффект Матильды», «эффект Мэтью»; снижение репродуктивной функции женщин, что определяется снижением количества рожденных детей при низком уровне дохода женщин как составляющей семейного дохода (*Кравченко, 2008*). Исследователями обосновано, что поскольку поведение формируется социальными отношениями и институтами, то ключевыми проблемами достижения требуемого для воспроизводства человеческого капитала репродуктивного здоровья являются стратегии бедности и средств к существованию, гендерные аспекты, поведение, связанное со здоровьем, репродуктивное поведение и доступ к услугам (*Price and Hawkins, 2007*).

Процесс формирования человеческого капитала осуществляется прежде всего в системе образования по профессиональным направлениям подготовки, а использование и отдача – от человеческого капитала в сфере занятости. Участие в общественном и репродуктивном труде позволяет выделить три типа занятости женщин в общественном производстве: полная занятость, неполная занятость, незанятость, каждый из которых соответствует разному соотношению между профессиональной и семей-

но-бытовой сферой. Неполная и частичная незанятость женщин в общественном производстве – это варианты неэффективного использования человеческого капитала, неэффективной занятости женщин.

### **Факторы и построение модели оценки человеческого капитала с учетом гендерного равенства**

Выявленные зависимости гендерных аспектов и уровень человеческого капитала в России и в регионах ЮФО и СКФО дают возможность использовать метод оценки затрат и выгод, позволяющий обнаружить совокупный результат «эффекта дохода» и «эффекта затрат». Исходя из этого, можно говорить о формировании достаточно невысокого качества совокупного человеческого капитала на уровне российской семьи, который дает отрицательный мультипликативный эффект на человеческий капитал на макроуровне. Для этого необходимо выявить факторы, стимулирующие развитие количественных и качественных характеристик человеческого капитала с учетом гендерных особенностей, для последующего формирования эффективной социальной и гендерной политики на уровне страны и региона, обладающего определенной спецификой.

На эффективное использование человеческого капитала в регионах с учетом гендерной составляющей влияют ряд факторов, среди которых:

- уровень образования, уровень оплаты труда; эти показатели рассматриваются для мужчин и женщин;
- индикаторы экономического роста территории (чем выше экономический рост, тем более сглажено гендерное неравенство);
- религиозные характеристики: доля православного населения, доля жителей региона, исповедующих ислам, и т.д.;
- степень урбанизации территории; наблюдается значительная разница между уровнем гендерного равенства в городской и сельской местности;
- доступ женщин к руководящим должностям (женщины выведены из сферы принятия решений, несмотря на более высокий образовательный капитал);
- уровень феминизации отраслей, в том числе наличие «женских» и «мужских» отраслей;
- вертикальная и горизонтальная гендерная сегрегация в образовании и на рынке труда.

Традиционной оценкой экономической выгодности вложений в человеческий капитал признано уравнение заработной платы Дж. Минцера (*Mincer, Polachek, 1974*):

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 * SCH + \beta_2 * EXP + \beta_3 * EXP^2 + \beta_4 * TEN + \beta_5 * TEN^2 + e \quad (1)$$

где  $\beta$  – коэффициент, характеризующий норму отдачи ( $SCH$  – инвестиции в образование;  $EXP$  – потенциальный опыт на рынке труда (рассчитывается по условной формуле  $EXP = \text{возраст} - SCH - 6$  лет (дошкольный возраст);  $TEN$  – специфический капитал, накопленный на данном предприятии;  $W$  – заработная плата по основному месту работы или совокупный доход) (1). Российские ученые М.Б. Денисенко (*Денисенко, 2000*), А.А. Саградов (*Саградов, 2000*) дополнили уравнение Дж. Минцера переменной LMNP – самооценка наличия проблем со здоровьем, Д.А. Сейтхожина (*Сейтхожина, 2008*) предлагает ввести переменную CUL – капитал культуры, включающий знание иностранных языков, предпринимательские способности, уровень менеджмента, способность индивида работать в нескольких местах, иметь несколько источников дохода.

Необходимость учета гендерных особенностей формирования и развития человеческого капитала обосновывает возможность уточнения данной модели фактором GEN, учитывающего названные выше показатели разницы уровней образования муж-

чин и женщин, разницы уровней оплаты труда мужчин и женщин, экономический рост территории, религию, степень урбанизации территории, доступ женщин к руководящим должностям, уровень феминизации отраслей экономики, уровень вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации в образовании и на рынке труда (2):

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 * SCH + \beta_2 * EXP + \beta_3 * EXP^2 + \beta_4 * TEN + \beta_5 * TEN^2 + \beta_6 * LMNP + \beta_7 * CUL + \beta_8 * GEN + e \quad (2).$$

Фактор *GEN* следует рассчитывать по следующей формуле (3):

$$GEN = \alpha_1 * difSCH + \alpha_2 * difW + \alpha_3 * IEG + \alpha_4 * ISL + \alpha_5 * UL + \alpha_6 * difTM + \alpha_7 * GEI + e \quad (3),$$

где *difSCH* – разница уровней образования мужчин и женщин; *difW* – разница уровней оплаты труда мужчин и женщин; *IEG* – индекс экономического роста территории; *ISL* – религия (уровень исламизации); *UL* – степень урбанизации территории; *difTM* – доля женщин на руководящих должностях; *GEI* – индекс развития с учетом гендерного фактора. Оценка показателей уравнения отражена в табл. 1.

Представленные показатели дифференцированы по регионам и отличаются от российских индикаторов. В частности, если разница в уровне образования мужчин и женщин по России составляет 6%, то по ЮФО это показатель 2%, а по СКФО показатель для мужчин и женщин одинаков. Причем если количество мужчин с высшим образованием на 6% больше, чем женщин, по уровню среднего образования ситуация та же, то по уровню начального профессионального образования разница всего в 1% (для ЮФО это, соответственно, 2%, 1%, 1%, а для СКФО разница в 1% наблюдается только для мужчин и женщин с начальным профессиональным образованием). Специфика регионов Юга России проявляется в незначительной разнице уровня образования мужчин и женщин.

Таблица 1

Показатели, характеризующие *GEN*

	<i>difSCH</i>	<i>difTM</i>	<i>IEG</i>	<i>ISL</i>	<i>UL</i>	<i>difTM</i>	<i>GEI</i>
Российская Федерация	0,06	0,26	1,077	0,20	0,74	0,43	0,801
Южный федеральный округ	0,02	0,27	1,021	0,40	0,63	0,21	0,761
Северо-Кавказский федеральный округ	0,00	0,17	1,046	0,80	0,49	0,12	0,746

Разница в уровне заработной платы по РФ и ЮФО практически одинакова и составляет 26–27%, а вот по СКФО это показатель значительно ниже – 17%, что объясняется более низкой средней заработной платой по региону в целом, большим количеством безработных мужчин и женщин, т.е. более сложной экономической ситуацией. При этом следует отметить более высокий индекс экономического роста СКФО по сравнению с ЮФО, хотя оба показателя много ниже российского.

Далее отметим высокий уровень исламизации регионов Юга России, безусловно, за счет республик Ингушетия, Чечня, Дагестан и др., что обуславливает особый характер женского образования и последующей занятости. Следующим показателем является уровень урбанизации, поскольку среди городского населения доля женщин с высшим образованием значительно выше, нежели среди сельского, а доля городского населения Юга России ниже российского показателя на 11% для ЮФО и на 25% для СКФО.

Для оценки значимости факторов используем шкалу Лайкерта (*Косолапов и Толстова, 2015*) как инструмент экспертной оценки, позволяющий ранжировать представленные факторы по значимости. На основе составленной анкеты, предлагающей экспертам оценить значимость названных факторов по пятибалльной шкале, были опрошены эксперты и получены результаты, представленные в табл. 2. С помощью полученных коэффициентов проведена оценка показателя GEN для РФ и регионов ЮФО и СКФО по формуле (3), результаты которой также представлены в табл. 2.

Таблица 2

### Ранжирование факторов гендерного равенства по значимости

	<i>difSCH</i>	<i>difW</i>	<i>IEG</i>	<i>ISL</i>	<i>UL</i>	<i>difTM</i>	<i>GEI</i>	<i>GEN</i>
Вес (значимость фактора)	0,095	0,075	0,02	0,12	0,24	0,05	0,4	
Российская Федерация	0,06	0,26	1,077	0,2	0,74	0,43	0,801	0,5902
Южный федеральный округ	0,02	0,27	1,021	0,4	0,63	0,21	0,761	0,5567
Северо-Кавказский федеральный округ	0	0,17	1,046	0,8	0,49	0,12	0,746	0,55167

Веса факторов распределялись исходя из позиций значимости гендерного равенства, религиозных традиций, урбанизации территорий, уровня образования. Уровень показателя по регионам Юга России ожидаемо равнозначен и составляет 55% при отклонении показателя по России, который на 4% выше.

### Заключение

Гендер и человеческий капитал – это социальные конструкты, проявляющиеся при социализации людей, их включении в процесс общественной жизнедеятельности, что обуславливает необходимость формирования эффективной социальной гендерной политики, направленной на воспроизводство качественного человеческого капитала, соответствующего экономическому укладу общества. Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что в рамках концепции достижения экономического роста посредством реализации императива гендерного равенства необходимо при разработке программ, направленных на устойчивый рост человеческого капитала территории, повышение отдачи от инвестиций в образование, учитывать гендерные характеристики человеческих ресурсов региона, обусловленные эволюционными процессами общества и экономики, связанные с изменением роли человека в общественном производстве, тенденциями к изменению социальной гендерной роли женщин. Реализация мероприятий в рамках программ воспроизводства человеческого капитала невозможна без адекватного учета гендерных показателей развития общества и экономики, что обосновано конвергенцией показателей гендерного равенства и составляющих человеческого капитала, таких как образование, квалификация, трудовой опыт, которые являются как естественными, так и приобретенными в процессе жизнедеятельности. Высокий уровень вертикальной и горизонтальной сегрегации в пользу мужчин, сочетающийся с более высоким уровнем образования занятых жен-

щин, указывает не только на неэффективное использование человеческого капитала региона (и страны в целом), но и на широкую распространенность гендерных стереотипов, что требует приоритетного внимания при разработке программ, направленных на повышение уровня отдачи от инвестиций в человеческий капитал и эффективное использование трудовых ресурсов.

#### ЛИТЕРАТУРА

Гриненко С. В., Богомолова И. С., Задорожная Е. К. (2014). Гендерные особенности развития человеческого капитала // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*, № 38, с. 20–35.

Денисенко М. Б., Саградов А. А. (2000). Сравнительная ценность различных форм человеческого капитала в России, с. 32–52 / В: А. А. Саградов (ред.) *Человеческий капитал в России в 1990-х гг.: Сборник статей*. М.: МАКС Пресс.

Комаровский В. С. (2012). *Россия 21 век: Политика. Экономика. Культура: Коллективная монография*. М.: Изд-во МГУ.

Косолапов М. С., Толстова Ю. Н. (2015). Измерение в социологии, с. 142–143 / В: Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев (отв. ред.) *Социологический словарь*. М.: Академический учебно-научный центр РАН-МГУ им. М.В. Ломоносова, НОРМА, НИЦ ИНФРА М.

Кравченко Л. А. (2008). Гендерная специфика ценностных ориентаций и мотивационных установок в сфере занятости (региональный аспект) (в соав.) // *Социально-гуманитарные знания*, вып. 8. М.: Социально-гуманитарные знания.

Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В. И. (1971). *О женском вопросе*. М.: Политиздат, 224 с.  
*Регионы России. Социально-экономические показатели* (2015). Стат. сб. М.: Росстат, 1266 с.

Сейтхожина Д. А. (2008). Человеческий капитал в условиях формирования гендерного равенства в социальной сфере Республики Казахстан // *Диссертация на соис. уч. ст. канд. экон. наук по спец-ти 08.00.01 – экономическая теория*. Республика Казахстан, Караганда, 193 с.

Энгель Э. (1881). *Книжка счетов домохозяйки и её значение в экономической жизни нации* [Engel, E. *Des Rechnungsbuch der Hausfrau und seine Bedeutung im Wirtschaftsleben der Nation*. Berlin].

Amin, M. and Kushnir, K. (2012). *Gender Disparity in Human Capital: Going Beyond Schooling September*. World Bank.

Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.

Benson, A. (2014). Rethinking the Two-Body Problem: The Segregation of Women into Geographically Dispersed Occupations // *Demography*, 51 (5), 1619–39.

Bertrand, M., Kamenica, E. and Pan, J. (2015). Gender Identity and Relative Income within Households // *Quarterly Journal of Economics*, 130 (2), 571–614.

Blau, F. D. and Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires // *Industrial Relations*, no. 46, 511–550.

Cohen, J. E., Kravdal, Ø. and Keilman, N. (2011). Childbearing impeded education more than education impeded childbearing among Norwegian women // *Proceedings of the National Academy of the United States of America*, 108 (29), 11830–11835.

Dublin, L. I. (1930). *Money value of a man*. N. Y.

Dublin, L. I. (1936). *Length of life*. N. Y.

Dublin, L. I. and Spiegelman, M. (1949). *Length of life*. N. Y.

Fort, M., Schneeweis, N. and Winter-Ebmer, R. (2011). More schooling, more children: Compulsory schooling reforms and fertility in Europe // *IZA Discussion Paper*, 6015.

- Hippe, R. and Perrin, F. (2017). Gender equality in human capital and fertility in the European regions in the past // *Economic History Research*, 13(3), 166–179.
- Johnson, N. L. and Kotz, S. (2011). *Leading Personalities in Statistical Sciences: From the Seventeenth Century to the Present*. John Wiley & Sons.
- Khayria, K. and Feki, R. (2015). Gender Inequality and Economic Development // *Business and Economics Journal*, 6(4).
- Mincer, J. and Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women // *Journal of Political Economy*, 82, 76–108.
- Petty, W. (1899). *The Economic Writings of Sir William Petty, together with The Observations upon Bills of Mortality, more probably by Captain John Graunt, ed. Charles Henry Hull*, 2 vols. Cambridge University Press.
- Polachek, S. (2004). How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed // *State University of New York at Binghamton and IZA Bonn Discussion Paper* no. 11.
- Price, N. L. and Hawkins, K. A. (2007). A Conceptual Framework for the Social Analysis of Reproductive Health // *Journal of Health, Population and Nutrition*, 25 (1), 24–36.
- Seguino, S. (2007). Micro-Macro Linkages Between Gender, Development, and Growth: Implications for the Caribbean Region // *Research Seminar and Workshop*, University of West Indies, Barbados, November.
- Shuluhia, K. A. (2013). Evolution of approaches in the study of human capital nature // *World of Scientific Discoveries [V Mire Nauchnykh Otkrytiy]*, issue 47.9, 270–276.
- Sorenson, O. and Dahl M. S. (2016). Geography, Joint Choices, and the Reproduction of Gender Inequality // *American Sociological Review*, First Published, September 2.
- Suvorov, N. V., Suvorov, A. V., Grebennikov, V. G., Ivanov, V. N., Balashova, E. E. and Boldov, O. N. (2016). Assessment of the impact of human capital on economic growth // *Studies on Russian Economic Development*, 27(5), 495–509.
- Testa, M. R. (2014). On the positive correlation between education and fertility intentions in Europe: Individual and country-level evidence // *Advances in Life Course Research*, 21, 28–42.
- Woetzel, J., Manyika, J., Dobbs, R., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E. and Krishnan, M. (2015). *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Report. McKinsey Global Institute, September (<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>).

## REFERENCES

- Amin, M. and Kushnir, K. (2012). *Gender Disparity in Human Capital: Going Beyond Schooling* September. World Bank.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Benson, A. (2014). Rethinking the Two-Body Problem: The Segregation of Women into Geographically Dispersed Occupations. *Demography*, 51 (5), 1619–39.
- Bertrand, M., Kamenica, E. and Pan, J. (2015). Gender Identity and Relative Income within Households. *Quarterly Journal of Economics*, 130 (2), 571–614.
- Blau, F. D. and Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, no. 46, 511–550.
- Cohen, J. E., Kravdal, Ø. and Keilman, N. (2011). Childbearing impeded education more than education impeded childbearing among Norwegian women. *Proceedings of the National Academy of the United States of America*, 108 (29), 11830–11835.

Denisenko, M. B. and Sagradov, A. A. (2000). The comparative value of different forms of human capital in Russia, pp. 32–52 / In: A. A. Sagradov (ed.), *Human capital in Russia in 1990-ies: Collection of articles*. Moscow: MAKS Press. (In Russian.)

Dublin, L. I. (1930). *Money value of a man*. N. Y.

Dublin, L. I. (1936). *Length of life*. N. Y.

Dublin, L. I., and Spiegelman, M. (1949). *Length of life*. N. Y.

Engel, E. (1881). *Book accounts Housewives and its importance in the economic life of the nation* (Engel, E. *Des Rechnungsbuch der Hausfrau und seine Bedeutung im Wirtschaftsleben der Nation*). (In Russian.)

Fort, M., Schneeweis, N. and Winter-Ebmer, R. (2011). More schooling, more children: Compulsory schooling reforms and fertility in Europe. *IZA Discussion Paper*, 6015.

Grinenko, S. V., Bogomolova, I. S. and Zadorozhnyaya, E. K. (2014). Gender-specific human capital development. *National interests priorities and safety*, no. 38, 20–35. (In Russian.)

Hippe, R. and Perrin, F. (2017). Gender equality in human capital and fertility in the European regions in the past. *Economic History Research*, 13(3), 166–179.

Johnson, N. L. and Kotz, S. (2011). *Leading Personalities in Statistical Sciences: From the Seventeenth Century to the Present*. John Wiley & Sons.

Khayria, K. and Feki, R. (2015). Gender Inequality and Economic Development. *Business and Economics Journal*, 6(4).

Komarovsky, V. S. (2012). *Russian 21st Century: Politics. Economy. Culture*. Moscow. (In Russian.)

Kosolapov, M. S., and Tolstova, Y. N. (2015). Measurement in Sociology, pp. 142–143 / In: G. V. Osipov and L. N. Moskvichev (eds.), *Sociological Dictionary*. Moscow: Academic Educational and Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Lomonosov Moscow State University, Norma, INFRA M. (In Russian.)

Kravchenko, L. A. (2008). Gender specificity of value orientations and motivational in employment settings (regional aspect). *Social – humanities*, vol. 8. (In Russian.)

Marx, K., Engels, F. and Lenin, V. I. (1971). *On the women's issue*. Moscow: Politizdat Publ., 224 pp. (In Russian.)

Mincer, J. and Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, no. 82, 76–108.

Petty, W. (1899). *The Economic Writings of Sir William Petty, together with The Observations upon Bills of Mortality, more probably by Captain John Graunt, ed. Charles Henry Hull*, 2 vols. Cambridge University Press.

Polachek, S. (2004). How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed. *State University of New York at Binghamton and IZA Bonn Discussion Paper* no. 11.

Price, N. L. and Hawkins, K. A. (2007). A Conceptual Framework for the Social Analysis of Reproductive Health. *Journal of Health, Population and Nutrition*, 25 (1), 24–36.

*Regions of Russia. Socio-economic indicators* (2015). Statistical book. Moscow: Rosstat, 1266 pp. (In Russian.)

Seguino, S. (2007). Micro-Macro Linkages Between Gender, Development, and Growth: Implications for the Caribbean Region. *Research Seminar and Workshop*, University of West Indies, Barbados, November.

Seythozhina, D. A. (2008). *Human capital in the formation of gender equality in the social sphere of the Republic of Kazakhstan*. Dissertation submitted ... Cand. Sci. (Econ.), specialty 08.00.01 – economic theory. Republic of Kazakhstan, Karaganda, 193 pp. (In Russian.)

Shuluhia, K. A. (2013). Evolution of approaches in the study of human capital nature. *World of Scientific Discoveries [V Mire Nauchnykh Otkrytiy]*, issue 47.9, 270–276.

Sorenson, O., and Dahl M. S. (2016). Geography, Joint Choices, and the Reproduction of Gender Inequality. *American Sociological Review*, First Published, September 2.

Suvorov, N. V., Suvorov, A. V., Grebennikov, V. G., Ivanov, V. N., Balashova, E. E. and Boldov, O. N. (2016). Assessment of the impact of human capital on economic growth. *Studies on Russian Economic Development*, (27)(5), 495–509.

Testa, M. R. (2014). On the positive correlation between education and fertility intentions in Europe: Individual and country-level evidence. *Advances in Life Course Research*, 21, 28–42.

Woetzel, J., Manyika, J., Dobbs, R., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E. and Krishnan, M. (2015). *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Report. McKinsey Global Institute, September (<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>).