

## РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ РОССИИ

© 2016

*А.Р. Каппушева*, аспирант кафедры «Экономика, финансы и менеджмент»  
*Пятигорский государственный лингвистический университет, Пятигорск (Россия)*

**Ключевые слова:** человеческий капитал; отрасли социальной сферы; доля затрат на развитие человеческого капитала; структура расходов федерального бюджета за 2016 год.

**Аннотация:** В статье рассмотрена структура инвестиций в развитие человеческого капитала: в образование, здравоохранение, культуру и социальную мобильность населения. Выделены ключевые инвесторы человеческого капитала: домохозяйства, предприниматели, государство. Конкретизирована и описана роль каждого из них на разных этапах жизни человека. Обосновано, что, ввиду отсроченной во времени отдачи от инвестиций в человеческий капитал и низких доходов населения в условиях Российской Федерации, ключевым инвестором в социальное развитие безальтернативно становится государство.

Проведен анализ роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии регионов России, показавший, что максимальная отдача от инвестиций в человеческое развитие отмечается в регионах Центрального, Приволжского и Южного федеральных округов. Доказано, что эффект от вложений в человеческий капитал выше для домохозяйства, нежели для региональной экономики. Этот факт служит объяснением нежелания работодателя вкладывать в развитие своих работников. Проведен расчет коэффициентов корреляции, обнаруживший тесную связь между расходами на социальную сферу, достигнутой производительностью труда и доходами работника.

Обосновано, что, несмотря на объемы вкладываемых средств в социальную сферу, отдача от инвестиций во многом зависит от эффективности использования человеческого капитала. Приведенные данные статистики наглядно подтверждают справедливость закона Оукена, исследовавшего общественные потери от безработицы. Наименьший среднедушевой показатель валового регионального продукта отмечается в регионах с высокой безработицей: Северо-Кавказском, Южном и Сибирском федеральных округах. Обосновано, что задача государства заключается не только в обеспечении инвестиций в развитие человеческого капитала, но и в создании условий для профессиональной и личной самореализации человека в выбранной сфере деятельности.

Формирование человеческого капитала представляет собой достаточно длительный процесс и находится под воздействием широкого спектра факторов. К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал [1, с. 115–116]: расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте; расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий; расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Дж. Кендрик разделяет эти инвестиции на вещественные и невещественные. К вещественным он относит затраты, связанные с физическим формированием и развитием человека. К невещественным – расходы на общее образование, специальную подготовку, расходы на медицинские услуги, перемещение рабочей силы. Дж. Кендрик подчеркивает особенность невещественных инвестиций. Он отмечает, что, несмотря на их «неосвязаемый характер, эти затраты, умножая знания и опыт людей, способствуют повышению производительности инвестиций и капитала, воплощенных в людях» [2, с. 18–19].

Инвестировать в человеческий капитал могут сами люди, государство и крупные предприятия. Их роль и потенциальный вклад на разных этапах формирования человеческого капитала различны. Исследователи выделяют прямое и косвенное влияние государства на развитие человеческого капитала. Прямое влияние за-

ключается в реализации экономической политики в области рынка труда и условий труда работников, поддержания и сохранения здоровья, культурного развития. Косвенное влияние выражается в стимулировании научно-технического прогресса, поддержке инновационной модернизации экономики, укреплении взаимодействия между социальными институтами [3].

Инвестиции предпринимателей в развитие человеческого капитала носят более узконаправленный характер и связаны преимущественно с реализацией внутренней кадровой политики, приобретением, удержанием, развитием и сохранением человеческих ресурсов на предприятии или в учреждении. Вложения предпринимателей в человеческий капитал сводятся преимущественно к подготовке кадров, развитию института наставничества, некоторым формам материальной поддержки работников [4].

Инвестиции домохозяйств в человеческий капитал гораздо более диверсифицированы. Справедливо будет выделить их экономическую и неэкономическую составляющие. Экономическая составляющая более очевидна и сводится к финансированию образования, поддержания здоровья и культурного развития. Неэкономическая часть вложений связана с формированием конкурентоспособной системы ценностей, воспитывающей в дальнейшем способности и потребность к труду, профессиональной и личной самореализации [5; 6]. На наш взгляд, развитие человеческого капитала логично разделить на три сменяющих друг друга этапа: становление, развитие, личную и профессиональную самореализацию. Вклад ключевых инвесторов: государства, предпринимателей и домохозяйств – на разных

этапах различен [7; 8]. Однако обеспечение комфортности протекания каждого этапа является основополагающим условием воспроизводства человеческого капитала (таблица 1).

Высокое имущественное расслоение в России не позволяет населению в больших объемах инвестировать в свое развитие. Согласно данным таблицы 2, семьи тратят на обеспечение домашнего питания в среднем около трети доходов. В регионах Северо-Кавказского федерального округа этот показатель превышает 40 % расходов домохозяйств. Доля расходов на здравоохранение, образование и культурное развитие ничтожно мала. Бюджеты домохозяйств почти не ощущают поддержки со стороны работодателей. Максимальное значение доли услуг, предоставленных работодателем бесплатно или на льготных условиях, отмечается в регио-

нах Дальневосточного федерального округа, при этом не достигая даже 1 %.

Данные рисунка 1 наглядно подтверждают, что корпоративный сектор не возлагает на себя решение задач по развитию человеческого капитала в России. Как свидетельствуют результаты анализа прямых затрат организаций, доля затрат на развитие человеческого капитала (повышение квалификации, культурно-бытовое обслуживание) составляет не более 1 % общих затрат на рабочую силу. Основной объем средств направляется на выплату заработной платы. Даже поощрительные выплаты составляют небольшую долю в общем объеме затрат.

Безусловно, уровень инвестиций организации в развитие потенциала сотрудников во многом определяется ее кадровой политикой. По мнению экспертов, приме-

**Таблица 1.** Вклад ключевых инвесторов в развитие человеческого капитала на разных этапах жизни индивида

	Становление (до 7 лет)	Развитие (от 7 до 20–23 лет)	Личная и профессиональная Самореализация (от 20–23 лет)
Индивид и домохозяйство	Принятие решения о рождении ребенка и создание условий для раннего развития	Создание условий для всестороннего развития и обучения индивида за счет бюджета домохозяйства Личные усилия индивида	Финансирование, личные усилия индивида по всестороннему развитию личности, разработке и реализации индивидуальных стратегий личного и профессионального развития
Государство	Развитие системы здравоохранения и культуры, выявление и поддержка талантов во всех сферах		
	Поддержка молодых семей, системы дошкольного образования и раннего развития	Развитие системы общего и профессионального образования	Регулирование рынка труда и контроль качества создаваемых рабочих мест Развитие системы подготовки научных кадров, а также дополнительного профессионального образования
Фирма	Предоставление социальных гарантий семьям работников	Финансирование подготовки специалистов необходимой квалификации	Инвестиции в дополнительное профессиональное образование и личное развитие сотрудников

**Таблица 2.** Затраты домохозяйств на воспроизводство человеческого капитала в 2015 году, в процентах к итогу [9]

	Расходы на домашнее питание	Расходы на здравоохранение	Расходы на образование	Расходы на организацию отдыха и культурные мероприятия	Стоимость услуг, предоставленных работодателем бесплатно или по льготным ценам
Российская Федерация	29,8	3,5	0,9	7,0	0,1
Центральный ФО	26,8	3,6	1,0	8,1	0,0
Северо-Западный ФО	30,4	3,5	0,6	8,3	0,2
Южный ФО	33,5	4,5	1,1	5,2	0,0
Северо-Кавказский ФО	41,3	3,1	0,6	3,6	0,0
Приволжский ФО	30,1	3,1	1,0	6,2	0,1
Уральский ФО	28,1	3,6	0,9	7,6	0,1
Сибирский ФО	31,8	3,3	0,9	5,6	0,1
Дальневосточный ФО	30,3	3,1	1,1	6,9	0,9

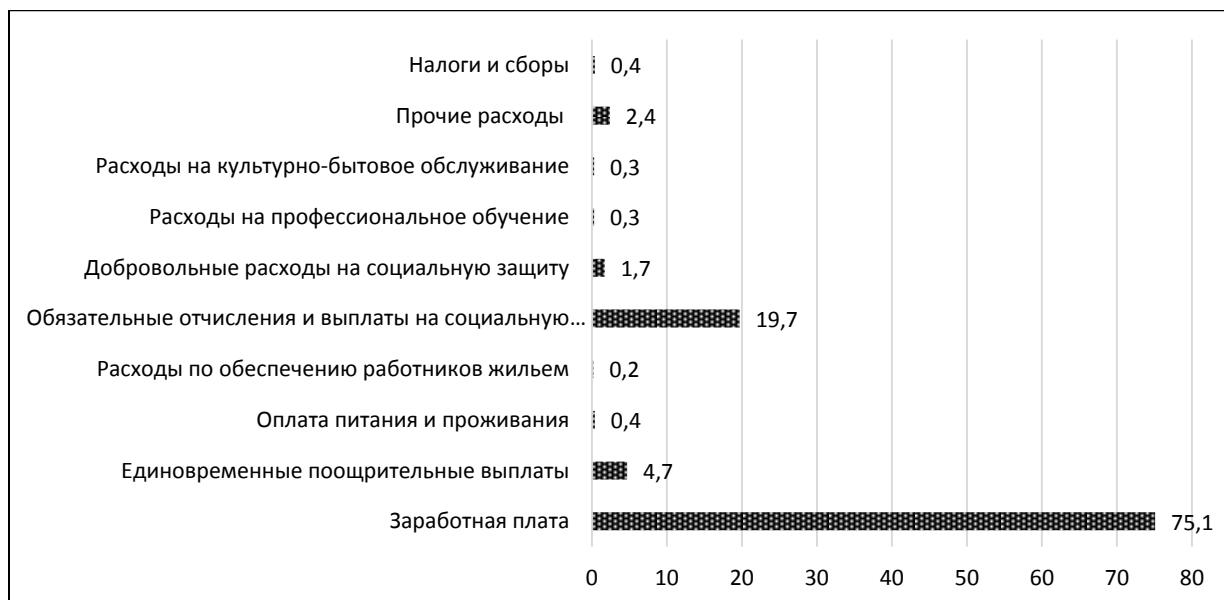


Рис. 1. Структура затрат организаций России на рабочую силу в 2013 году, в процентах к итогу [14]

ром эффективной кадровой политики, ориентированной на развитие и реализацию потенциала собственных сотрудников, является ОАО «Сбербанк России» [10]. Как следует из программы реализации потенциала сотрудников Сбербанка, в банке разработано и реализуется большое количество учебных программ, ориентированных на управленческую и специальную профессиональную подготовку, развитие необходимых в работе навыков. Программами подготовки и обучения персонала охвачены все уровни сотрудников – от операционно-кассовых работников до топ-менеджеров. Но следует отметить, что уровень годовых затрат на данные программы также зависит от региона, в котором расположено то или иное отделение Сбербанка, и находится в диапазоне от 500 до 2800 руб. на одного сотрудника.

В контексте проведенного анализа особенно сложной представляется ситуация с развитием человеческого капитала в регионах, где не развит крупный бизнес. Как правило, это территории, демонстрирующие более низкие, чем в среднем по стране, экономические результаты. Возникает порочный круг: проблемные ре-

гионы непривлекательны для инвестиций, в том числе вследствие дефицита квалифицированных кадров, а у населения крайне ограничены стимулы и возможности личного и профессионального развития. В полной мере это касается регионов Северо-Кавказского федерального округа [11–13].

Анализ эмпирических данных позволяет утверждать, что государство не торопится взять на себя бремя финансирования стратегических задач по развитию человеческого капитала: Россия расходует меньше, чем в странах ОЭСР: на образование примерно на 1,5–2 %, а на здравоохранение – на 3–4 % ВВП [15]. Это весьма значительные суммы в номинальном выражении. Еще более тревожно обстоят дела с государственной поддержкой развития культуры (рисунок 2).

Анализ структуры расходов федерального бюджета за 2016 год позволяет утверждать, что вложения в профессиональное совершенствование человеческого капитала государство осуществляет преимущественно в рамках бюджетного сектора экономики. На рисунке 3 представлены данные об объемах средств федерального бюджета на 2016 год, которые выделяются на обучение,

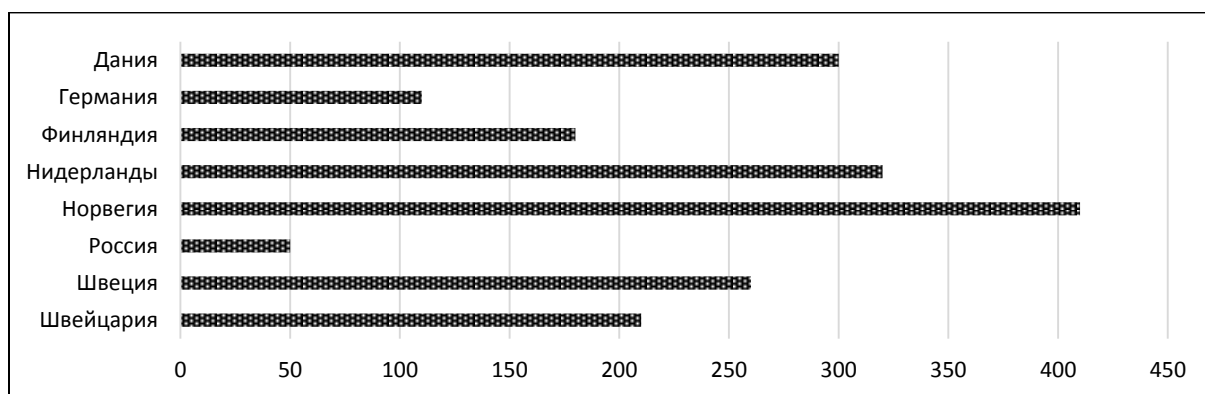
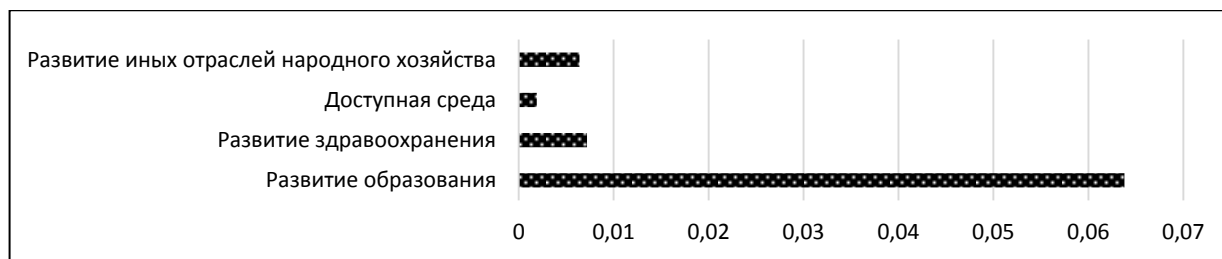


Рис. 2. Государственные расходы на культуру в расчете на душу населения в отдельных странах мира, в евро [2]



**Рис. 3.** Расходы федерального бюджета на повышение квалификации и молодежную политику в разрезе целевых программ на 2016 год, в процентах к общему объему расходов [16]

повышение квалификации и профессиональное развитие в разрезе ключевых целевых программ: «Развитие образования на 2013–2020 гг.», «Развитие здравоохранения на 2013–2020 гг.», «Доступная среда на 2011–2020 гг.». Иные отрасли народного хозяйства поддерживаются в очень ограниченном объеме. Большинство мероприятий по поддержке талантливой молодежи также проходят в рамках федеральной целевой программы «Развитие образования на 2013–2020 гг.». Заинтересованность в инвестициях в человеческий капитал ключевых макроэкономических субъектов зависит непосредственно от того, какую отдачу приносят такие мероприятия. Согласно данным таблицы 3, доля среднедушевых расходов на социальную сферу в валовом региональном продукте (ВРП) максимальна в регионах Дальневосточного федерального округа. В эту группу

расходов объединены затраты на здравоохранение, образование и социальную защиту населения. Менее всего на одного жителя тратят в социальной сфере северокавказских регионов.

Доля затрат на развитие человеческого капитала высока в ВРП регионов Северо-Кавказского, Дальневосточного и Сибирского федеральных округов. Это позволяет говорить о сравнительно высоких объемах инвестиций региона.

Показатели доли расходов на социальную сферу в среднегодовой заработной плате и объемах произведенной продукции, товаров и услуг позволяют непосредственно делать вывод об отдаче от инвестиций соответственно для индивида и домохозяйства, а также для экономики региона [18]. Эффект от вложений в человеческий капитал выше для домохозяйства, нежели

**Таблица 3.** Показатели отдачи от инвестиций в человеческий капитал в экономике регионов России [17]

	Расходы на развитие человеческого капитала на душу населения, руб.	Доля среднедушевых расходов на социальную сферу, в процентах		
		в ВРП на душу населения	в среднегодовой заработной плате одного занятого	в объеме ВРП на одного занятого
Российская Федерация	39777	10,8	10,2	5,0
Центральный ФО	44537	9,1	9,3	4,5
Северо-Западный ФО	44646	11,0	10,5	5,4
Южный ФО	29100	11,6	10,0	5,1
Северо-Кавказский ФО	26953	19,2	10,7	6,9
Приволжский ФО	31630	11,0	10,7	5,2
Уральский ФО	49849	8,0	11,1	4,0
Сибирский ФО	37855	13,2	11,1	6,2
Дальневосточный ФО	65966	14,6	13,4	7,7

**Таблица 4.** Коэффициенты корреляции расходов на социальную сферу и общеэкономических показателей экономики регионов Российской Федерации [17]

	Среднегодовая заработная плата одного занятого	Среднегодовая производительность одного занятого	Валовой региональный продукт
Расходы на социально-культурные мероприятия на душу населения, из них:	0,85	0,80	0,82
расходы на образование на душу населения	0,79	0,77	0,80
расходы на здравоохранение на душу населения	0,76	0,76	0,76
расходы на социальную политику на душу населения	0,82	0,78	0,82

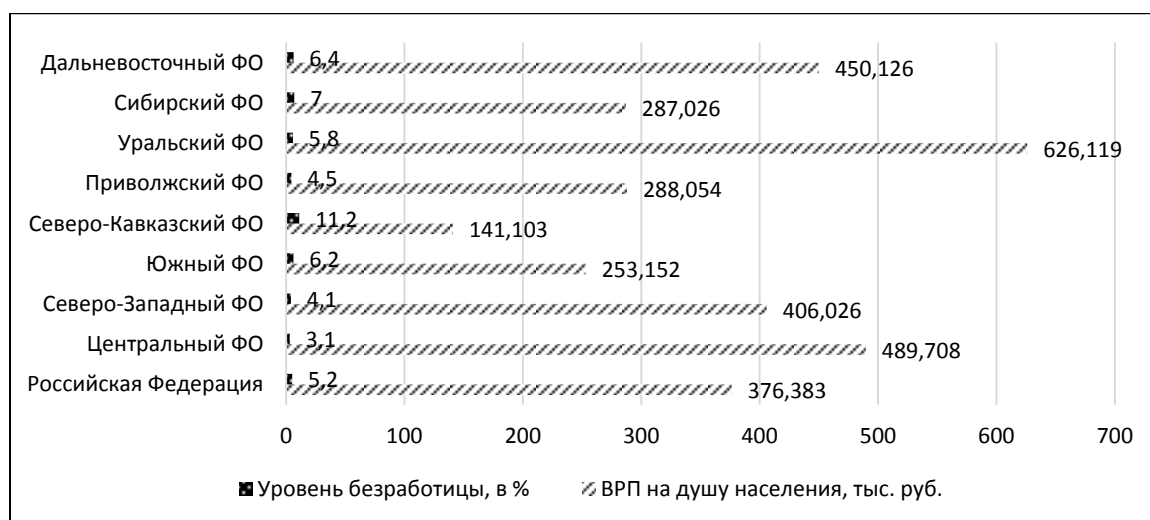


Рис. 4. Валовой региональный продукт и уровень безработицы в регионах России [5]

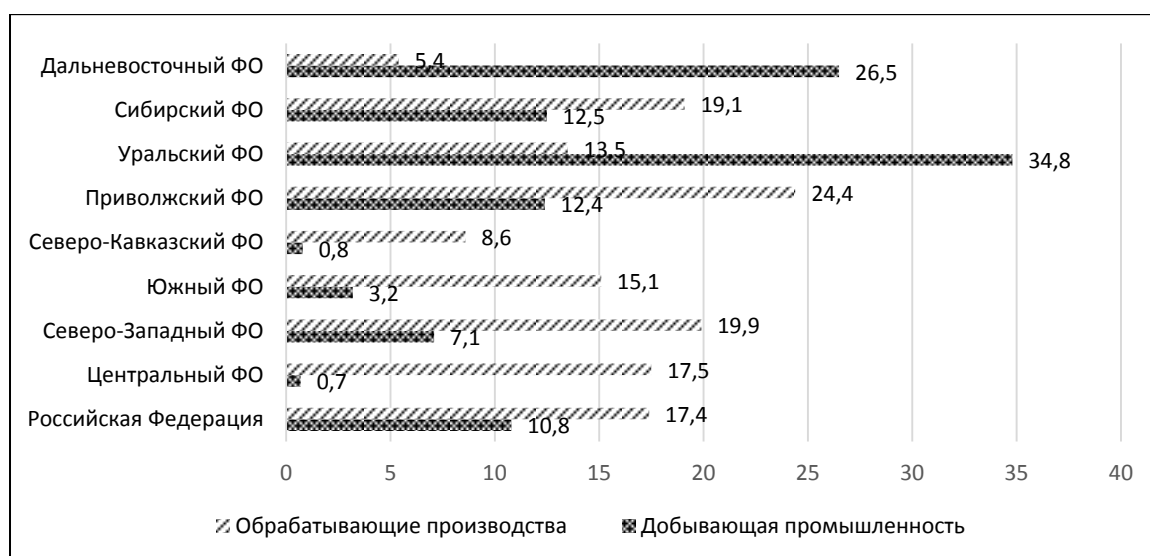


Рис. 5. Доля добывающей и обрабатывающей промышленности в валовом региональном продукте регионов России, в процентах к итогу [5]

для региональной экономики. Этот факт служит объяснением нежелания работодателя вкладывать в развитие своих работников. Максимальная отдача от инвестиций в человеческий капитал отмечается в Центральном и Южном федеральных округах, минимальная – в регионах Дальневосточного федерального округа.

Расчет коэффициентов корреляции обнаруживает тесную связь между расходами на социальную сферу и достигнутой производительностью труда и доходами работника. Согласно данным таблицы 4, расходы на социальную сферу теснее всего коррелируют со среднегодовой производительностью труда одного работника и среднедушевым ВРП.

Несмотря на объемы вкладываемых средств в социальную сферу, отдача от инвестиций во многом зависит от эффективности использования человеческого капитала [19; 20]. Данные рисунка 4 наглядно подтверждают справедливость закона Оукена, исследовавшего общественные потери от безработицы. Наименьший

среднедушевой ВРП отмечается в регионах с высокой безработицей: Северо-Кавказском, Южном и Сибирском федеральных округах.

ВРП Дальневосточного и Уральского федеральных округов, как свидетельствуют данные рисунка 5, формируется во многом за счет добывающих отраслей, в которых добавленную стоимость создает преимущественно природная рента.

Таким образом, прослеживается важная роль государства в формировании и развитии человеческого капитала. Государство является ключевым инвестором социальных отраслей: здравоохранения, образования и культуры. Инвестиции предпринимателей в развитие человеческого капитала, за исключением заработной платы, формируются под действием норм законодательства. Речь идет об обязательных социальных отчислениях и выплатах, которые работодатели обязаны осуществлять. Однако не менее важно также создание условий для профессиональной и личной самореализации

населения. Лишь в этом случае будет обеспечено расширенное воспроизводство человеческого капитала. Результаты исследования наглядно демонстрируют, что в регионах с высокой безработицей отмечаются более низкие объемы производимого ВРП. Проведенный анализ не оставляет сомнений в необходимости формирования региональной системы управления воспроизводством человеческого капитала, регулирующей не только процессы инвестиций в социальную сферу, но и создание условий для личной и профессиональной самореализации населения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Макконел К., Брю С. Экономика: принципы, проблемы и политика. М.: Инфра-М, 2003. 972 с.
- Латышев И.О. Влияние инвестиций в культуру на формирование национального человеческого капитала // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2. С. 1–11.
- Юрьев В.М., Касаева Т.В. Императивы воспроизводства человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 3. С. 143–148.
- Ильяева Ю.М., Орлянская А.А. Совершенствование образовательных технологий в системе инструментов поддержки малого и среднего предпринимательства в Северо-Кавказском федеральном округе // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2014. № 4. С. 120–125.
- Плискевич Н.М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе // Капитал страны: федеральное интернет издание. URL: kapital-rus.ru/article/17904.
- Быченко Ю.Г. Социально-экономическая мобильность человеческого капитала // Актуальные тенденции социально-экономического развития России: сборник научных статей. Тамбов: ТГТУ, 2006. С. 5–10.
- Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание, виды, оценка и стимулирование. М.: Машиностроение, 2005. 513 с.
- Бережная И.В., Скартан С.С. Классификация факторов формирования и развития человеческого капитала региона // Экономика и управление. 2013. № 3. С. 12–17.
- Доходы, расходы и потребление домашних хозяйств: статистический бюллетень. М.: Росстат, 2015. 83 с.
- Реализация потенциала сотрудников // Сбербанк России. URL: sberbank.ru/moscow/ru/about/philanthropy/staff/302515/.
- Ильяева Ю.М. Приоритеты развития инфраструктуры поддержки малого бизнеса в Северо-Кавказском федеральном округе // Вестник экспертного совета. 2015. № 1. С. 109–114.
- Киселева Н.Н., Усамова Т.Н. Воспроизводственный потенциал проблемных регионов Северного Кавказа // Terra Economicus. 2010. Т. 8. № 1-2. С. 124–131.
- Киселева Н.Н., Орлянская А.А. Модернизация государственного управления как условие расширенного воспроизводства в регионах СКФО // Региональная экономика. Юг России. 2015. № 2. С. 18–24.
- Труд и занятость в России 2015: статистический сборник. М.: Росстат, 2015. 274 с.
- May В.А. Человеческий капитал: вызовы для России // Вопросы экономики. 2012. № 7. С. 114–132.
- РФ. О федеральном бюджете на 2016 г.: федеральный закон от 14.12.2015 № 359-ФЗ // Консультант Плюс: информационно-правовая система. URL: consultant.ru.
- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: gks.ru.
- Касаева Т.В. К вопросу о финансовых источниках человеческого капитала // Terra Economicus. 2007. Т. 5. № 2-2. С. 124–130.
- Киселева Н.Н. Устойчивое развитие социально-экономической системы региона (методология исследования, модели, управление) : дис. ... д-ра экон. наук. Ростов н/Д., 2008. 351 с.
- Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона : дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2014. 215 с.

#### REFERENCES

- Makkonell K., Bryu S. *Ekonomika: printsipy, problemy i politika* [Economy: principles, problems and policy]. Moscow, Infra-M Publ., 2003. 972 p.
- Latyshhev I.O. The impact of investment in culture on the formation of a national human capital. *Internet-zhurnal Naukovedenie*, 2014, no. 2, pp. 1–11.
- Yurev V.M., Kasaeva T.V. Imperatives of reproduction of the human capital in Russia. *Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*, 2014, no. 3, pp. 143–148.
- Ilyayeva Yu.M., Orlyanskaya A.A. The development of educational technologies in the tool system of support of small and medium-sized business in North Caucasian federal district. *Vektor nauki Tolyattinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2014, no. 4, pp. 120–125.
- Pliskevich N.M. Dynamics of human capital in transformable society. *Kapital strany: federalnoe internet izdanie*. URL: kapital-rus.ru/article/17904.
- Bychenko Yu.G. Social and economic mobility of human capital. *Aktualnye tendentsii sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Rossii: sbornik nauchnykh statey*. Tambov, TGTU Publ., 2006, pp. 5–10.
- Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V. *Chelovecheskiy kapital: sodержanie, vidy, otsenka i stimulirovanie* [Human capital: the substance and types, evaluation and stimulation]. Moscow, Mashinostroenie Publ., 2005. 513 p.
- Berezhnaya I.V., Skaratan S.S. Classification of factors of forming and development of human capital of the region. *Ekonomika i upravlenie*, 2013, no. 3, pp. 12–17.
- Dokhody, raskhody i potreblenie domashnikh khozyaystv: statisticheskiy byulleten* [Revenues, expenses and household consumption: statistical bulletin]. Moscow, Rosstat Publ., 2015. 83 p.
- Employees' potential distribution. *Sberbank Rossii*. URL: sberbank.ru/moscow/ru/about/philanthropy/staff/302515/.
- Ilyayeva Yu.M. Development priorities of small business support in North Caucasian Federal District. *Vestnik ekspertnogo soveta*, 2015, no. 1, pp. 109–114.

12. Kiseleva N.N., Usamova T.N. Reproductive potential problem regions of the Northern Caucasus. *Terra Economicus*, 2010, vol. 8, no. 1-2, pp. 124–131.
13. Kiseleva N.N., Orlyanskaya A.A. Modernization of public administration as a condition of expanded reproduction in the regions of the North Caucasian federal district. *Regionalnaya ekonomika. Yug Rossii*, 2015, no. 2, pp. 18–24.
14. *Trud i zanyatost v Rossii 2015: statisticheskiy sbornik* [Labor and employment in Russia 2015: statistical book]. Moscow, Rosstat Publ., 2015. 274 p.
15. Mau V.A. Human capital: challenges for Russia. *Voprosy ekonomiki*, 2012, no. 7, pp. 114–132.
16. RF. Federal law «Concerning the Federal Budget for 2016» of December 14, 2015 № 359-FZ. (In Russ).
17. RF. Federal state statistics service. URL: gks.ru.
18. Kasaeva T.V. Revisiting the financial resources of human capital. *Terra Economicus*, 2007, vol. 5, no. 2-2, pp. 124–130.
19. Kiseleva N.N. *Ustoychivoe razvitie sotsialno-ekonomicheskoy sistemy regiona (metodologiya issledovaniya, modeli, upravlenie)*. Diss. dokt. ekon. nauk [Sustainable development socio-economic system of the region: research methodology, models, management]. Rostov-on-Don, 2008. 351 p.
20. Ustinova K.A. *Upravlenie chelovecheskim kapitalom kak faktorom innovatsionnogo razvitiya regiona*. Diss. kand. ekon. nauk [Management of human capital as the factor of innovative development of the region]. Sankt Petersburg, 2014. 215 p.

## THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGIONS OF RUSSIA

© 2016

*A.R. Kappusheva*, postgraduate student of Chair “Economy, Finance and Management”  
*Pyatigorsk State Linguistic University, Pyatigorsk (Russia)*

*Keywords:* human capital; social sphere branches; share of expenses for human capital development; structure of expenses of federal budget for 2016.

*Abstract:* The paper considers the structure of investments in human capital development: investments in education, health care, culture and social mobility of the population. The author defines the key investors of human capital: the households, the businesspeople, and the state; specifies and describes the role of each of them at different stages of human life. It is proved that the state becomes the single key investor in social development due to the deferred in time benefit from investments in human capital and the low income of population in the conditions of the Russian Federation.

The author carried out the analysis of the human capital role in the social and economic development of regions of Russia, which showed that the maximum benefit from investments in human development could be observed in the regions of Central, Volga and Southern federal districts. It is proved that the outcome of investments in human capital is higher for a household than for regional economy. This fact serves as the explanation of the employer’s unwillingness to invest in the development of the employees. The author carried out the correlation factors calculation that showed the closed relationship between the employee’s social sphere expenses, reached labor productivity, and income.

The study proved that despite the volumes of the investments in the social sphere, the benefit from investments depends considerably on the efficiency of human capital use. The represented statistical data confirm visually the validity of Okun’s law investigating public losses from unemployment. The author determined the smallest per capita index of gross regional product in the regions with high level of unemployment: North Caucasian, Southern and Siberian federal districts. It is proved that the task of the state is not only in the ensuring of investments in human capital development but in the creation of conditions for professional and personal self-realization of a person in the selected sphere of activity as well.