

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЦВЕТКОВА Елена Владимировна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Развитие человеческого капитала в рамках национальных программ
развития стран-участниц ССАГПЗ**

Уровень образования: магистратура

Направление 58.04.01 «Востоковедение и африканистика»

Основная образовательная программа ВМ.5838.2020 Экономика и
международные экономические отношения стран Азии и Африки (с изучением
языков Азии и Африки)

Научный руководитель:
старший преподаватель, к.п.н.,
кафедра арабской филологии СПбГУ
Ахматшина Энеш Курбансейидовна

Рецензент:
профессор, д.эк.н.,
кафедра языков и культур исламского мира,
РГПУ им. А.И. Герцена
Беккин Ренат Ирикович

Санкт-Петербург

2022

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические и методологические аспекты развития человеческого капитала.....	8
1.1. Истоки формирования и основные идеи концепции развития человеческого капитала.....	8
1.2. Методологические и методические подходы к оценке человеческого капитала.....	12
1.3. Человеческий капитал и социально-экономическое развитие государств.....	20
Глава 2. Человеческий капитал — объект социально-экономической политики стран ССАГПЗ.....	26
2.1 Демографическая ситуация в странах Персидского залива в 1970-2020-х гг.....	26
2.2 Роль энергетического фактора в социально-экономическом развитии человеческого капитала в странах ССАГПЗ.....	30
2.3 Место человеческого капитала в перспективных программах развития.....	37
Глава 3. Основные принципы политики развития человеческого капитала в области образования и занятости стран Персидского Залива.....	45
3.1 Политика в области образования.....	45
3.2 Политика занятости коренного населения.....	56
3.3 Состояние человеческого капитала населения Персидского Залива.....	65
3.4 Региональные факторы, сдерживающие развитие и использование человеческого капитала ССАГПЗ.....	70
Заключение.....	78
Список использованных источников и литературы.....	83

Введение

В настоящее время во многих национальных экономиках человеческий капитал (ЧК) рассматривается как ведущий фактор производства, поддержания и увеличения конкурентоспособности государства. При сохранении значимости производства материальных благ его экономическая эффективность будет определяться использованием высококвалифицированных кадров, обладающих необходимыми знаниями и умениями.

В долгосрочном планировании стран, состоящих в Совете сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ), не случайно центральное место отводится человеку. Развитие его потенциала рассматривается странами как ключевое условие становления передовыми, современными государствами с устойчивым экономическим ростом, занимающими достойное место в мировой политике. В рамках проведения экономической диверсификации они развивают нефтяные отрасли, что требует формирования компетентной и квалифицированной рабочей силы.

Монархии Персидского залива обладают различным экономическим потенциалом, что нашло отражение в масштабности цели и задач, поставленных ими в перспективных программах развития. Тем не менее общим для рассматриваемых стран стало то, что образование признано одним из важнейших инструментов формирования и развития ЧК.

Понимая, что современная экономика основывается на знаниях и конкурентоспособности, правительства стран Персидского залива рассчитывают совершенствовать национальную образовательную систему для соответствия мировым стандартам. В программах развития делается упор на координацию образовательных программ с текущими потребностями рынка труда, а также непрерывность образования. В то же время перед государствами предстоит решить проблему молодежной безработицы, в частности, женщин, а также снизить зависимость от стран-доноров, предоставляющих рабочую силу. Понимая, что трудовая миграция по-прежнему остается значимым фактором для экономического развития, власти планируют развивать рабочую силу,

состоящую как из национальных кадров, так и квалифицированных специалистов.

Актуальность данного исследования обусловлена широким интересом в современной экономической науке к роли ЧК в росте и устойчивости национальной экономики как к решающему фактору ее конкурентоспособности. Для стран Персидского залива ЧК становится своеобразным ресурсом для успешного проведения диверсификации и становления инновационной экономики знаний. Социально-экономические преобразования, отраженные в национальных Видениях стран, затрагивают сферу формирования и использования интеллектуальных способностей граждан. Представляется актуальным рассмотреть национальный человеческий капитал стран Залива и его место в формировании долгосрочных конкурентных преимуществ национальных экономик, а также проанализировать государственную политику в сферах образования и трудовой занятости.

Научная новизна исследования заключается в попытке рассмотреть перспективные планы развития всех стран региона с целью установить факторы, препятствующие развитию и эффективному использованию ЧК. Монархии Залива обладают разным экономическим потенциалом и амбициями, но схожей демографической ситуацией, что предполагает использование аналогичных инструментов в областях образования и трудовой занятости. В работе будут проанализированы меры, предпринимаемые государствами, а также их текущие результаты.

Объектом исследования является государственная политика стран Персидского залива в отношении ЧК в областях образования и трудовой занятости, начиная с 1970-х гг., а также ее текущие результаты. **Предметом исследования** — проблемы развития и использования ЧК, с которыми столкнулись страны региона при выполнении задач в рамках реализации перспективных программ развития.

Хронологические рамки исследования определяются всем периодом активной социально-экономической политики стран ССАГПЗ с 1970-х гг. по настоящее время. **Географические рамки исследования** охватывают страны-

участниц ССАГПЗ, а именно Бахрейн, Катар, Кувейт, Оман, Объединенные Арабские Эмираты (ОАЭ) и Королевство Саудовская Аравия.

Целью данного исследования является комплексное изучение современной государственной политики стран-участниц ССАГПЗ в отношении ЧК в сферах образования и трудовой занятости с учетом демографической ситуации, энергетического фактора и национальной специфики рассматриваемых стран.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих **задач**:

- 1) представить теоретические основы теории человеческого капитала;
- 2) рассмотреть ЧК как объект социально-экономической политики стран Залива в 1970-1990 г.;
- 3) определить место ЧК в перспективных программах развития монархий;
- 4) охарактеризовать государственную политику в областях образования и трудовой занятости, осуществляемую странами;
- 5) оценить текущее состояние ЧК населения Залива.
- 6) выявить негативные факторы, препятствующие развитию и эффективному использованию национального ЧК.

Для достижения вышеуказанной цели и выполнения поставленных задач в работе мы опирались на следующую **методологическую базу**: методы комплексного и сравнительного анализа общественных явлений. Из-за ограниченности и неполноты имеющейся статистической информации в работе также были использованы методы обобщения.

Теоретической и методологической основой данной работы стали работы отечественных и зарубежных экономистов по подходам к определению и оценке ЧК, а также инвестиций в него и отдаче в экономический рост государства (М.М. Хайкин¹, И.П. Пестов², М. Клинова, Е. Сидорова³, А.В.

¹ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

² Пестов И.П. Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия // Вопросы структуризации экономики, 2013. № 2. С. 385–389.

³ Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в ЕС: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики, 2012. № 8. С. 80–97.

Корицкий⁴, Добрынин А.И.⁵, А.А. Арыстанбекова⁶, А.Л. Марзук, А.М. Хамра⁷, Р. Бландер, Л. Диарден, Р. Мегур, Б. Сианеси⁸, и другие).

При рассмотрении **степени изученности темы** данного исследования стоит отметить, что развитие ЧК в рамках диверсификации экономик монархий Персидского залива привлекало внимание как иностранных, так отечественных специалистов. Оно раскрывалось в рамках исследований стратегий развития рассматриваемых стран в работах таких авторов как Е.С. Мелкумян⁹, Л.С. Бочарова¹⁰, Н.В. Краснова¹¹, Л.Н. Руденко¹², В.И. Русакович¹³. Процессы диверсификации национальных экономик целого региона подробно исследовали М. Хвидт¹⁴, Г.Л. Гукасян¹⁵, Н. Каббани и Н. бен Мимун¹⁶, а

⁴ Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост. – Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. 244 с.

⁵ Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования, СПб : Наука, 2012. 132 с.

⁶ Арыстанбекова А. А. Экономика, основанная на знаниях // Мировая экономика и международные отношения, 2008. № 6. С. 30-33.

⁷ Марзук А. Л., Хамра А.М. Ат-танви аль-иктисади. Мафхумуху ва абаад фи бульдан аль-халидж ва мумкинат тахкикиху фи ль-Ирак. [التنويح الاقتصادي مفهومه وأبعاده في بلدان الخليج وممكّنات تحقيقه في العراق]. Экономическая диверсификация: концепция и масштабы в странах Персидского залива и возможности ее достижения в Ираке]. URL: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-520473-التنويح-الاقتصادي-مفهومه-و-أبعاده-في-بلدان-الخليج-و-ممكّنات-ت> (дата обращения: 03.04.2022 г.).

⁸ Blunder R., Dearden L., Meghur C., Sianesi B. Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy // Fiscal Studies, 1999. №. 1. P. 1–23.

⁹ Мелкумян Е. С. Стратегия развития арабских монархий залива: основные приоритеты // Сайт профессора кафедры философии и общественных наук КГУ. URL: <http://konovalov42.ru/wp-content/uploads/2020/10/Мелкумян-Е.С.-Стратегия-развития-арабских-монархий-залива.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

¹⁰ Бочарова Л. С. Арабский мир в поисках эффективной стратегии роста // Труды Института востоковедения РАН, 2018. № 11. С. 13-27.

¹¹ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

¹² Руденко Л. Н. Экономическая модернизация в арабских странах (конец XX – начале XXI века), Казань, 2017. 236 с.

¹³ Русакович В.И. Экономическое развитие и диверсификация в странах Персидского залива: современные тенденции // Вестник РУДН. Серия: Экономика, 2017. №3. С. 393-404.

¹⁴ Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁵ Гукасян Г. Л. Экономическая трансформация в странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива: проблемы и перспективы, 2017. 32 с.

¹⁶ Каббани Н., Мимун бен Н. Ат-танви аль-иктисади фи ль-халидж: ан ал-ван ли-мудаафат иль-джухуд. [التنويح الاقتصادي مفهومه وأبعاده في بلدان الخليج وممكّنات تحقيقه في العراق]. Экономическая диверсификация в странах Залива: время удваивать усилия]. URL: <https://www.brookings.edu/ar/research/الان-الخليج-في-التنويح-الاقتصادي-مفهومه-و-أبعاده-في-بلدان-الخليج-و-ممكّنات-ت> (дата обращения: 03.04.2022 г.).

применимо к отдельным государствам — Н.О. Ас-Суфьяни¹⁷, С.Л. Ан-Наими¹⁸. Тенденции на рынке труда в странах Залива анализировали К.Н. Янг¹⁹, М. Вассем²⁰ и другие.

Источниковой базой исследования являются статистические ежегодники международных организаций: Программы развития ООН (ПРООН), Всемирного банка (ВБ), перспективные программы развития стран ССАГПЗ.

Структура работы. Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. В **первой главе** исследуются альтернативные подходы к определению ЧК, оценке его количества и качества, а также основные проблемы эффективного использования ЧК и построения на его основе социально-экономических процессов. Во **второй главе** ЧК рассматривается как объект социально-экономической политики стран Залива в 1970-1990 гг. и перспективных планов развития в настоящее время с учетом демографического и энергетического факторов. В **третьей главе** раскрывается содержание государственной политики стран региона в областях образования и трудовой занятости и текущее состояние ЧК населения, а также выявляет факторы, тормозящие его развитие и эффективное использование.

¹⁷ Ас-Суфьяни Н.О. دار راس مالو البشري في دول الخليج العربي النفطية في دول الخليج العربي - دراسة تحليلية لبيانات التعداد السكاني في دول الخليج العربي 1981 إلى 2014. [دور رأس المال البشري في الصادرات غير النفطية في المملكة العربية السعودية للفترة من 1981 إلى 2014م]. URL: <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/4678> (дата обращения: 03.04.2022 г.).

¹⁸ Al-Naimi S.M. Economic Diversification Trends in the Gulf: the Case of Saudi Arabia // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s43615-021-00106-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁹ Young K. Women's labor force participation across the GCC // The Arab Gulf States Institute in Washington. URL: https://agsiw.org/wp-content/uploads/2016/12/Young_Womens-Labor_ONLINE-2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

²⁰ Wasseem M. Youth unemployment and productivity-pay in the GCC Countries // IntechOpen. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/78476> (Дата обращения: 26.05.2022).

Глава 1. Теоретические и методологические аспекты развития человеческого капитала

1.1. Истоки формирования и основные идеи концепции развития человеческого капитала

В настоящее время наблюдается рост внимания различных государств к развитию человеческого капитала (ЧК) и его роли в росте экономик стран, которые все сильнее зависят от уровня развития образования и науки. В развитых странах постепенно складываются так называемые «экономики знаний», в которых экономический рост зависит от количества, качества и доступности информации, а не от средств производства. Интерес к ЧК обусловлен происходящими в связи с этим структурными изменениями в совокупной рабочей силе и ее роли в производстве. При этом история развития теории ЧК насчитывает несколько столетий, а подходы к нему расширились в связи с социально-экономическими изменениями.

Разработка теории ЧК американскими и английскими экономистами (Л. Тороу, Т. Шульц, И. Фишер и др.) пришлась на середину XX в., когда различия в темпах экономического роста между отдельными промышленно развитыми и отсталыми странами резко усугубились²¹. Образование, навыки, квалификация рабочей силы стали закреплены в числе традиционных форм капитала²². Отечественные исследования ЧК появились в 90-х гг. XX в. (М. М. Критский, С. А. Дятлов, Л. Г. Симкина, Р. И. Капелюшников и другие). Интерес к изучению этого вопроса укрепился с использованием в конце 1990-х – начале 2000-х гг. экспертами ВБ в рейтингах показателей, характеризующих человеческий капитал²³.

²¹ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

²² Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала: докл. К XX Апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Н. В. Акиндинова, Е. Г. Ясин, Д. А. Авдеева и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», М. : Изд. дом ВШЭ, 2019. 51 с.

²³ Пестов И.П. Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия // Вопросы структуризации экономики, 2013. № 2. С. 385–389.

Выделим несколько этапов в разработке теоретических положений о человеческом капитале.

Первый этап (начало 1960-х гг.) связан с появлением экономической категории «человеческий капитал» и его понимания в узком смысле как знаний, навыков и способностей личности (У. Боуэн, С. Уолш, Л. Тороу). Исследователи предпринимают попытки оценить ЧК отдельно взятых стран и оценить отдачу от инвестиций в него. Выделяются следующие составляющие ЧК: образование, квалификация, жизненный и трудовой опыт и прочие. Предполагается, что накопленный ЧК может быть использован как в частных, так и в общественных, целях. Стоит отдельно упомянуть, что Л.Туроу воспринимал ЧК общественным, поскольку он включает в себя и такие человеческие характеристики как уважение к политической и социальной стабильности, которое прививается индивиду соответствующими институтами во время получения воспитания и образования. По мнению исследователя, социум, а как следствие и государство, может ожидать получения выгод от инвестирования в человека, когда интересы последнего совместимы с интересами этого общества²⁴.

Второй этап (1970–1990 гг.) отличается уже более сложной структурой ЧК, которая отныне включает в себя инвестиции в защиту и поддержание здоровья, в профессиональное обучение, в трудовую мобильность населения. На данном этапе исследователи (Т. Шульц, И. Фишер и др.) рассматривали ЧК как запас способностей, знаний и других характеристик, позволяющих получать более высокие доходы в будущем. Иными словами, ЧК — это мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Отмечается, что экономическая эффективность для государства может заключаться в получении конкурентных преимуществ гражданами, увеличении рентабельности выпускаемой продукции, росте прибыли.

Третий этап (начало 1990-х г. и до настоящего времени) связан с определением ЧК в широком смысле как источника конкурентного

²⁴ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

преимущества. Исследуется формирование ЧК за счет инвестиций в его компоненты, а также отдача от его использования (С. А. Дятлов, Р. И. Капелюшников). Подчеркивается не столько индивидуальная полезность от реализации потенциала личности, сколько экономический и социальный эффект для общества в целом.

Рисунок 1.1: Структура человеческого капитала



М. М. Критский, И. В. Ильинский, Л. Г. Симкина и другие исследователи рассматривают ЧК с позиции инновационной экономики в связи с переходом от экспортно-ориентированного к инновационному типу экономического развития. Рассматривается, как воздействие научно-технической революции на формирование и использование человеческих ресурсов (И. В. Ильинский), так и влияние высоко развитого ЧК на инновационное развитие экономики (Л. Г. Симкина).

Как видно из таблицы 1.1, определения ЧК, предлагаемые международными организациями, в целом схожи между собой.

Таблица 1.1: Определения человеческого капитала международными организациями

Всемирный банк (ВБ)	Знания, навыки и здоровье, которые люди накапливают на протяжении всей своей жизни и который позволяет им реализовать свой потенциал как экономически продуктивных членов общества.
Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)	Знания, квалификации, навыки и другие качества, которыми обладает индивидуум и которые обеспечивают его личное, социальное и экономическое благосостояние (в узком смысле). Кроме этого, физическое эмоциональное и ментальное здоровье человека (в широком смысле).
Всемирный экономический форум (ВЭФ)	Знания и навыки людей, позволяющие им создавать ценности в мировой экономической системе.

Общим в рассмотренных трактовках понятия «человеческий капитал» является то, что его понимают, в первую очередь, как «запас знаний, умений и навыков». Отличие заключается в том, что в одном случае внимание исследователей фокусируется на аспектах, связанных с использованием ЧК (увеличение производительности труда и рост доходов), в других — на его формировании (инвестирование в образование и повышение квалификации). На наш взгляд предпочтительным является применение интеграционного подхода к определению ЧК, в котором бы принимались во внимание как те, так и другие аспекты.

В данной работе человеческий капитал будет рассматриваться в рамках третьего подхода, то есть как сформированный в результате инвестиций и накопленный запас способностей, навыков, состояния здоровья, целесообразно используемый в деятельности и способствующий увеличению индивидуальных доходов, росту конкурентоспособности и увеличению благосостояния региона в целом. Однако для цели и задач данного исследования ключевой аспект ЧК связан непосредственно со знаниями и навыками, полученными людьми в результате обучения, которые полезны в дальнейшем производстве товаров и услуг.

Мы также рассматриваем ЧК на национальном уровне, то есть нас интересует запас знаний, умений и навыков жителей рассматриваемого региона, формируемый государственными институтами путем создания финансовых, организационных, институциональных условий для накопления и развития образовательного уровня населения, способствующий росту производительности его труда, индивидуального благосостояния, инновационной активности, для региона – инновационному развитию территории. Таким образом, мы воспринимаем знания и навыки населения региона ключевым вкладом в его конкурентоспособность и способность к экономическому росту в будущем.

1.2. Методологические и методические подходы к оценке человеческого капитала

С начала XX в. экономисты, исследовавшие ЧК, делали первые попытки количественной оценки эффективности ЧК в экономике. Были затронуты такие вопросы как стоимость человека, влияние национальной системы образования на экономический рост страны, формирование и использование государственных расходов, необходимых для воспитания и образования населения и др.²⁵.

Можно выделить три основных подхода к измерению величины ЧК:

²⁵ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

– прямая оценка натуральных индикаторов запаса (оценка параметров населения по ряду характеристик ЧК)²⁶;

Прямая оценка проводится по показателям статистического наблюдения, характеризующих ЧК населения региона. Перечень показателей не является строго ограниченным, различен с учетом мнений исследователей, а также ограничивается методологическими трудностями обоснования характеристик, технологией расчета и приведения индикаторов к единой основе. В качестве примера такого индикатора можно взять показатель числа лет формального обучения. Логика его использования заключается в предположении, что больший срок обучения приводит к большей квалификации индивида и, как следствие, большей отдаче как для него самого, так и для экономики государства в целом. Недостаток данного индикатора для оценки ЧК будет рассмотрен ниже.

– затратный подход (оценка прошлых усилий, направленных на формирование ЧК)²⁷;

Затратный подход основан на представлении о человеческом капитале как о воспроизводимом богатстве населения, создаваемом искусственно посредством инвестиций в виде денежных средств и времени на пополнение запаса новых качеств. Основным недостатком выступает сложность учета прямых и непрямых затрат, зачастую выступающих в неявной форме.

– измерение результата путем оценки отдачи от использования ЧК²⁸.

Отдача от использования ЧК выступает в виде денежных или неденежных выгод. Применительно к ЧК региона проводятся оценки денежных выгод, так как неденежные выгоды в отношении группы населения определить проблематично.

²⁶ Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования, СПб : Наука, 2012. 132 с.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

Существует также метод оценки стоимости национального ЧК по инвестициям. В качестве инвестиций различными авторами рассматриваются индивидуальные вложения в обучение или предполагаемый доход в будущем. Метод основан на опосредованной оценке стоимостного запаса ЧК, и представляется сложным оценить зависимость между инвестициями и дальнейшим использованием ЧК.

Помимо стоимостных подходов к оценке ЧК исследователи используют индексный метод, то есть оценку по косвенным показателям. Этот метод применяется преимущественно для оценки и сравнения ЧК разных стран. Рассмотрим два наиболее известных косвенных показателя уровня ЧК *Индекс человеческого развития*²⁹ (ИЧР, англ.: *Human Development Index*) и *Индекс человеческого капитала* (ИЧК, англ.: *Human Capital Index*).

ИЧР был разработан в 1990 г. экспертами ВБ во главе с Махбубом Аль-Хаком под эгидой ПРООН. Индекс рассчитывается ежегодно по данным, предоставленным международными организациями. Новизна подхода к оценке ЧК заключается в том, что вклад человеческих ресурсов в составе нематериальных активов вычленяется наряду с природным и воспроизводимым капиталом. Тем самым происходит отказ от попыток исчислить вклад этого фактора в национальное богатство в связи с методологическими сложностями реальной оценки. При этом оценка человеческого потенциала в виде индекса развития, подчеркивает динамический характер показателя³⁰.

Индекс включает в себя 4 парадигмы.

1. **Продуктивность.** Рассматривается как рост экономики и повышение доходов в результате эффективной деятельности.

²⁹ До 2013 г. — Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

³⁰ Арыстанбекова А. А. Экономика, основанная на знаниях // Мировая экономика и международные отношения, 2008. № 6. С. 30-33..

2. **Равенство.** Показывает, насколько у разных представителей общества есть возможность пользоваться социальными благами и реализовывать свои способности.
3. **Развитие.** Показывает, насколько участие людей в общественной и экономической деятельности влияет на улучшение условий жизни.
4. **Устойчивость.** Подразумевает, что эти накопленные блага со временем не иссякают и доступ к ним не ограничивается³¹.

Графически структуру индекса можно представить следующим образом.

Рисунок 1.2: Структура индекса ИЧР³²



Для численного отражения указанных парадигм используются три субиндекса — индекс образования (Education Index, EI), индекс здоровья (Life Expectancy Index, LEI) и индекс дохода (Income Index, II). Ожидаемая продолжительность жизни косвенно является показателем здоровья человека. Длительность образования в целом характеризует эрудицию индивида. ВНД на

³¹ The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report>. (Дата обращения 18.12. 2022).

³² Ibid.

душу населения отражает материальное состояние человека. Этот индекс буквально отображает, насколько удовлетворяются потребности, присущие человеку с точки зрения западных исследователей³³. Важно отметить, что фактически компоненты индекса отражают качество текущей рабочей силы. Оценки продолжительности школьного обучения и результатов тестирования напрямую характеризуют качество образования людей, вступающих в рабочую силу в ближайшие годы, как и текущая выживаемость взрослых характеризует показатели здоровья работников в настоящее время. ИЧР сегодня фактически является наиболее распространенным критерием оценки ЧК. Среди его достоинств можно выделить доступность и единообразие необходимых данных, т.к. необходимые для расчета индекса показатели доступны практически во всех странах и проверяются сотрудниками ООН. В результате чего расчет ИЧР доступен для широкого ряда стран. Кроме того индекс действительно отображает важные для развития ЧК стороны жизни.

Конечно, индекс обладает и рядом недостатков, а именно:

- 1) Субиндекс средний ВНД на душу населения не отражает действительные доходы населения, поскольку коэффициент перераспределения доходов не учитывается. В то же время усредненный доход косвенно учитывается в остальных двух показателях. Человек не может тратить большую часть своей жизни на образование, если он не обладает достаточными для жизни доходами. Продолжительность жизни во многом зависит от системы здравоохранения, которая, в свою очередь, зависит от государственного и частного финансирования.
- 2) В индексе не учитывается влияние окружающей среды, способное повлиять на выбор человека в том, как применять свой ЧК.
- 3) Показатель не учитывает качество высшего образования, освоение социальных навыков, количество и качество дополнительного образования в

³³ The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report> (Дата обращения: 26.05.2022).

течение жизни. Возможно, что дополнение индекса ЧК оценками качества высшего образования, скорее всего, ухудшило бы относительное положение стран по этому показателю, но при этом увеличив потенциал развития.

Помимо ИЧР используются и другие индексы для расчета и ранжирования стран по уровню ЧК, например, *Индекс человеческого капитала (Human Capital Index, HCI)*, разработанный в рамках Всемирного экономического форума (ВЭФ) в Давосе. Индекс измеряет ЧК, который родившийся сегодня ребенок может сформировать к своему 18-летию, учитывая риски плохого здоровья и плохого образования, преобладающие в родной стране³⁴. Для составления индекса используются 4 группы показателей.

1. **Образование.** Учитывается ряд факторов, например, посещаемость учебных заведений от начального уровня до высшего образования, гендерное неравенство в школах; качество образовательной системы, процент населения от 25 лет и старше, имеющий определенный уровень образования и другие.
2. **Здравоохранение.** Используется несколько групп показателей: уровень детской смертности, ожидаемая продолжительность жизни, разница между мужчинами и женщинами по продолжительности жизни; задержки развития (доля детей до 5 лет) и другие.
3. **Труд и занятость.** Также используется несколько групп показателей: количество рабочей силы, безработица и гендерное неравенство в сфере трудоустройства, средний возраст работников и другие.
4. **Среда.** Учитываются факторы социальной мобильности, качества связи и другие.³⁵

³⁴ The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Дата обращения: 26.05.2022).

³⁵ Ibid.

Данный индекс отличается полнотой описания действительности, так как он учитывает как условия формирования ЧК, так и условия его реализации и уровень комфорта для людей. Его существенный недостаток заключается в том, что предлагаемые показатели недоступны в большинстве стран мира.

Графически структуру индекса можно представить следующим образом.

Рисунок 1.3: Структура индекса ИЧК³⁶



Стоит отметить, что показатель индекса основывается на том, что дети, родившиеся в данном году, будут в течение следующих 18 лет пользоваться текущими возможностями в сфере образования и сталкиваться с текущими рисками для здоровья. Наблюдаемые в настоящий момент оценки компонентов ИЧК сохранятся на протяжении жизни детей, родившихся в 2019 г. Значения ИЧК при этом реализуются для экономики лишь после их вступления в рабочую силу.³⁷

Отчет по глобальному человеческому капиталу 2017 г., опубликованный ВЭФ, предлагает собственный Индекс человеческого капитала. Документ

³⁶ Guide on Measuring Human Capital // UNECE. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECESTAT20166_E.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

³⁷ Ibid.

предлагает новые критерии по формированию трудовых кадров будущего. При определении успешной того или иного государства в развитии человеческого капитала учитывалось более 50 субиндексов, объединенных в четыре основные группы: 1) доступность образования (Capacity); 2) занятость населения (Deployment); 3) возможность накопления опыта работы (Development); 4) владение специализированными навыками, применяемыми в работе (Know-how)³⁸.

Графически структуру индекса можно представить следующим образом.

Рисунок 1.4 : Структура человеческого капитала³⁹



Очевидным достоинством данного индекса является его практикоприменимость руководством стран при разработке политики устойчивого социально-экономического роста и развития. Он может быть использован как инструмент при оценки достигнутого прогресса.

³⁸ The Global Human Capital Report 2017 // World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (Дата обращения: 26.05.2022).

³⁹ Guide on Measuring Human Capital // UNECE. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECESTAT20166_E.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

В рамках нашего исследования мы дадим оценку ЧК исследуемых стран на основе вышеуказанных индексов, поскольку они позволяют:

- а) оценить динамику развития ЧК в конкретной стране в заданный период;
- б) проводить сравнительный анализ динамики развития человеческого в различных странах.

Тем самым мы сможем проанализировать опыт различных стран региона и делать определенные выводы о том, является ли государственная политика в области образования и трудовой занятости результативной.

1.3. Человеческий капитал и социально-экономическое развитие государств

Не только капитал и материальные запасы определяют социально-экономическое развитие современных стран, но и знания. Развитие потенциала населения оказалось центре внимания при формировании основных принципов и подходов долгосрочных стратегий роста.

На самом базовом уровне существуют очевидные выгоды для государства от наличия образованного и грамотного населения, например, более широкое участие в демократических институтах и социальная сплоченность. Благодаря Г. Беккеру и его последователям была доказана состоятельность идей рентабельности высококачественной системы образования в долгосрочной перспективе для национальной экономики, что стало основанием для утверждения и реализации политики государственного инвестирования средств в сферу образования⁴⁰.

Достигнутые в странах ЕС экономический рост и благосостояние в значимой степени «обязаны» немалой накопленному ЧК. В регионе нет единой политики в отношении ЧК, однако его развитие осуществляется в рамках национальных традиций. В основу Стратегии «Европа-2020» заложена цель —

⁴⁰ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

обеспечить определенный уровень образования для достижения устойчивого роста параллельно с повышением благосостояния. Она воздействует на политические решения, принимаемые на всех уровнях, включая общеевропейский. Страны региона демонстрируют тенденцию к росту совокупных расходов на образование в ВВП. В первое десятилетие XXI в. эта доля в среднем увеличилась с 5,49% до 6,21%, преимущественно за счет государства⁴¹.

В исследованиях 1990-х гг. (Манкив, Ромер, Шпигель и др.) о воздействии ЧК на темпы экономического роста было обнаружено положительное влияние инвестиций в ЧК и его запаса на темпы роста ВВП. Результатом этих инвестиций является более высокая производительность работников, более высокий потенциал в сфере научных исследований и технологическом прогрессе, более эффективное заимствование технологий и прочего⁴².

При определении вектора развития образовательной системы и ЧК государству необходимо учитывать связь между человеческим капиталом и экономическим ростом. Рассмотрим несколько основных показателей, определяющих эту связь.

Изначально одним из основных измерителей ЧК на уровне государства было среднее количество лет образования среди жителей, достигших возраста 25 лет, а для измерения темпов накопления ЧК — показатели посещаемости школ детьми соответствующего возраста. Кроме того, использовались такие показатели как соотношение количества учителей и учеников, расходы на одного ученика и зарплаты учителей⁴³. Однако влияние запаса ЧК и темпов его роста, измеренных соответственно при помощи этих показателей обнаруживается не всеми авторами. Л. Притчетт объясняет это сближением

⁴¹ Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в ЕС: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики, 2012. № 8. С. 80–97.

⁴² Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала: докл. К XX Апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Н. В. Акиндинова, Е. Г. Ясин, Д. А. Авдеева и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», М. : Изд. дом ВШЭ, 2019. С. 11.

⁴³ Ibid.

стран в степени доступности школьного образования и длительности школьного обучения. Эти показатели только предполагают накопление ЧК. Такие факторы как низкая мотивация учителей и/или их плохая подготовка и прочие могут затруднить процесс получения знаний, даже если учащиеся исправно посещают школы⁴⁴.

Также использовался показатель, отражающий уровень доступности начального школьного образования, однако на данный момент страны в основном решили эту задачу. Ряд исследователей дополнительно используют баллы, полученные учащимися разных стран при сдаче тестов, используемых для измерения обучения детей школьного возраста, TIMSS и PIRLS⁴⁵, что привело к снижению значимости показателя количества лет образования⁴⁶.

Р. Нельсон и Е. Фелпс разработали подход к исследованию ЧК как фактора экономического роста, основанный на предположении, что образование является фактором, способствующим как генерированию и осуществлению технологических изменений, так и приспособлению к таким изменениям⁴⁷. То есть наибольшее внимание уделяется влиянию образования на процесс как заимствования и адаптации зарубежных технологий, так и инновационной деятельности. Увеличение численности высококвалифицированной рабочей силы оказывает позитивное влияние на производительность экономики в целом, способствует повышению ее привлекательности для иностранных инвесторов, формирует условия для повышения качества институтов, роста уровня доверия в обществе, долгосрочного экономического роста⁴⁸.

⁴⁴ Образование и экономический рост / А. В. Божечкова, Т. Л. Клячко, А. Ю. Кнобель, А. Н. Лощенкова, И. Л. Любимов, С. Г. Синельников-Мурылев, М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. С. 41-42.

⁴⁵ Тенденции в математике и естественных науках, Международное исследование качества чтения и понимания текста.

⁴⁶ Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала: докл. К XX Апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Н. В. Акиндинова, Е. Г. Ясин, Д. А. Авдеева и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», М. : Изд. дом ВШЭ, 2019. С. 11.

⁴⁷ Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост : учеб. пособие, Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. С. 38.

⁴⁸ Образование и экономический рост / А. В. Божечкова, Т. Л. Клячко, А. Ю. Кнобель, А. Н. Лощенкова, И. Л. Любимов, С. Г. Синельников-Мурылев. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. С. 41-42.

Исследование 2008 г. о доли трудоспособного населения с высшим образованием на темпы экономического роста в 15 странах ЕС в период 1995–2002 гг. Выявлено, что значимыми факторами, способствовавшими росту экономики стали население с высшим образованием и число патентов, численность занятых в секторе НИОКР⁴⁹.

Исследование 2009 г. оценило влияние уровня ЧК, задействованного в ряде отраслей экономики и измеряемого числом лет обучения, на динамику их валовой добавленной стоимости в период 1980–1990 гг. для 44 развитых и развивающихся стран. В странах с более образованным населением и с большим числом лет обучения населения на начало исследуемого периода наблюдалось относительно более быстрое развитие секторов, в которых интенсивно использовалась квалифицированная рабочая сила. Степень связи между данными переменными возрастает по мере увеличения степени открытости экономики. На структуру экономики влияет не только структура ЧК, но и специализация экономики, формирующая спрос на рабочую силу и тем самым воздействующая на уровень квалификации занятых⁵⁰. В работе М. Хашимото приведены свидетельства того, что эффективная адаптация новых технологий японскими фирмами часто оказывается следствием эффективных стратегий подготовки и переподготовки кадров⁵¹.

Человеческий капитал превращается в особое конкурентное преимущество, обеспечивая «интеллектуализацию» МЭО. Г. Бадингер и Г. Тондл, исследовавшие факторы экономического роста в регионах ЕС в 1990-е г., подтвердили, что накопление физического и человеческого капиталов наряду с инновационной активностью и международной передачей технологий

⁴⁹ Образование и экономический рост / А. В. Божечкова, Т. Л. Клячко, А. Ю. Кнобель, А. Н. Лощенкова, И. Л. Любимов, С. Г. Синельников-Мурылев. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. С. 41-42.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост. – Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. С. 38.

способствовало, с одной стороны, адаптации заимствованными из-за рубежа технологиям, а с другой стороны, росту доходов населения⁵².

Существует ряд работ по развивающимся странам (Нигерия, Уганда, Нидерланды, Румынии, Турции, Шри-Ланки), доказывающих положительное воздействие увеличения доли в ВВП государственных расходов на образование на темпы роста экономики⁵³. Для РФ имеется достаточно высокий потенциал роста государственных расходов на образование. Если в России доля расходов на образование в ВВП в 2010-е гг. составляла в среднем 3,7–3,8%, в странах ЕС данный показатель достигал примерно 5% ВВП, в США — 6,5%⁵⁴. Становление рыночной экономики в России предполагает все возрастающее значение для развития экономики ускорения накопления знаний, навыков, способностей к инновациям и налаживанию коммуникационных процессов⁵⁵.

Политика государства, направления на увеличение ЧК, позитивно сказывается на темпах экономического роста, также соответствует рекомендациям международных финансовых организаций инвестировать в образование⁵⁶. Тем не менее результаты теоретических и эмпирических работ показывают, что повышение государственных расходов на образование может не оказывать позитивного воздействия на экономический рост в случае высокой доли государственного сектора в экономике⁵⁷.

Эмпирические межстрановые и межрегиональные исследования влияния ЧК на экономический рост могут противоречивые результаты, что может

⁵² Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост. – Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. С. 145.

⁵³ Образование и экономический рост / А. В. Божечкова, Т. Л. Клячко, А. Ю. Кнобель, А. Н. Лощенкова, И. Л. Любимов, С. Г. Синельников-Мурылев, М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. С. 53.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост. – Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. С. 136.

⁵⁶ Любимов И. От человеческого капитала к экономическому росту: прямая дорога или долгое блуждание по лабиринту? // Вопросы экономики, 2017. № 8. С. 5–23.

⁵⁷ Образование и экономический рост / А. В. Божечкова, Т. Л. Клячко, А. Ю. Кнобель, А. Н. Лощенкова, И. Л. Любимов, С. Г. Синельников-Мурылев. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. С. 50-51.

являться следствием изменчивости и сложности измерения самых разных, зачастую проблемных показателей, используемых для оценки величины ЧК⁵⁸.

Образование можно отнести к одной из форм капитала, непосредственно связанных с накоплением ЧК, и значимым фактором для обеспечения роста экономики. Для улучшения качественных характеристик рабочей силы необходимы дополнительные вложения средств в образование. В данном случае инвестирование в образование можно рассматривать как вложение средств в факторы производства, создающие прибавочный продукт⁵⁹. Усиление специализации экономики на технологически передовых отраслях оказывает положительное воздействие на темпы экономического роста.

⁵⁸ Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост, Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. С. 132.

⁵⁹ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

Глава 2. Человеческий капитал — объект социально-экономической политики стран ССАГПЗ

2.1 Демографическая ситуация в странах Персидского залива в 1970-2020-х гг.

Регион Совета сотрудничества стран Персидского залива (ССАГПЗ), состоящий из 6 стран (Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудовская Аравия и Объединенные Арабские Эмираты), наблюдает значительные демографические и социальные изменения на протяжении нескольких десятилетий. Согласно статистическим данным, общая численность населения в исследуемом регионе заметно увеличилась в период с 1970-2020 гг. с 7,7 млн до 53,4 млн человек, то есть почти в 7 раз⁶⁰.

Таблица 2.1: Динамика численности населения в странах Персидского залива⁶¹

	Общая численность населения (млн. Чел.)		Коэффициент среднегодового естественного прироста (%)		
	1990	2020	1990-1995	2005-2010	2015-2020
Бахрейн	0,5	1,7	2,3	1,6	1,2
Кувейт	2,1	4,3	1,9	1,6	1,3
Катар	0,5	2,9	1,8	1,0	0,8
Оман	1,8	5,1	3,1	1,9	1,7
КСА	16,3	34,9	2,9	2,0	1,4
ОАЭ	1,9	9,9	2,1	1,3	0,9

В таблице 2.1 представлены данные об изменении численности населения и среднегодового коэффициента естественного прироста в странах ССАГПЗ. Можно заметить замедление в темпе роста населения: коэффициент естественного прироста снизился к 2020 г. по сравнению с 1995 г. на 125-80% по разным государствам.

⁶⁰ Population, total // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL> (Дата обращения: 26.06.2020).

⁶¹ Population Dynamics // URL: <https://population.un.org/wpp/DataQuery/> (Дата обращения: 26.06.2022).

Наибольший рост показал ОАЭ, чья численность населения увеличилась с 1,9 млн человек в 1990 г. до 9,9 млн человек, то есть более чем в 5 раз, а наименьший — Кувейт, где численность населения составила 2,1 млн человек и 4,3 млн человек соответственно, то есть произошел скачок в 2 раза⁶². Хотя доля жителей арабских стран Залива составляет менее 1% населения мира, население региона является одним из самых быстрорастущих в мире⁶³. Динамизм в демографических процессах обусловлен, во-первых, существенным миграционным притоком из других стран Ближнего Востока и Южной Азии, во-вторых, положительным естественным приростом коренного населения.

Другие ключевые демографические показатели демонстрирует положительную динамику: сократилась смертность, особенно среди новорожденных, возросла численность городского населения, увеличилась ожидаемая продолжительность жизни населения и активизировалась внутренняя миграция⁶⁴. С 1990-х гг. в регионе наблюдается тенденция снижения уровня рождаемости. По мнению Н.В. Красновой, она не противоречит целям государственной политики народонаселения, и является результатом формирования новой модели его воспроизводства, основанной на снижающемся уровне смертности, улучшении женского репродуктивного здоровья и снижении младенческой смертности, а также распространении образования среди женщин и изменении семейного уклада в связи с процессом урбанизации⁶⁵.

Социально-экономические реформы под руководством монархий Залива, осуществляемые с середины 1970-х гг. благодаря значительному росту доходов от экспорта углеводородов и приведшие к модернизации экономики,

⁶² Population, total // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL> (Дата обращения: 26.06.2020).

⁶³ Abyad A. Demographic Changes in the GCC Countries: Reflection and Future Projection // Middle East Journal of Age and Ageing, 2008. № 1. URL: <http://www.me-jaa.com/February%202018/GCC.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

предоставлению доступа к современным системам здравоохранения и образования, а также активная политика государств на рынке труда, позитивно сказались на повышении уровня жизни населения и на демографической ситуации в целом⁶⁶.

Подавляющее большинство населения (54%) моложе 25 лет, что делает рассматриваемый регион одним из самых молодых регионов в современном мире. В 2016 г. люди моложе 25 лет⁶⁷ составили 35% в Бахрейне; 40% в Кувейте; 50% в Омане; 46% в Саудовской Аравии и 34% в ОАЭ⁶⁸. Преобладание молодежи вызвано демографическим сдвигом в результате высокого прироста населения в регионе за последние 40 лет⁶⁹. «Молодую» возрастную структуру населения формируют как сохранявшаяся долгое время высокая рождаемость, так и высокая доля иностранных работников трудоспособного возраста от 15 до 24 лет. В период с 1975 по 2020 гг. общая доля экспатов в населении Бахрейна увеличилась с 21% до 53%; в Кувейте с 53% до 69%; в Катаре с 59% до 88%; в Саудовской Аравии с 12% до 39%; в ОАЭ с 69% до 87%; в Омане с 16% до 39%. В среднем доля экспатов в регионе составляет 52% населения с наибольшим показателем в Катаре и ОАЭ⁷⁰.

Присутствие значительного числа трудовых мигрантов преимущественно мужского пола в исследуемых государствах создало острый гендерный дисбаланс, выражающийся в преобладании мужского населения над женским. В Графике 2.1 отражена гендерная диспропорция в населении стран ССАГПЗ. В

⁶⁶ Abyad A. Demographic Changes in the GCC Countries: Reflection and Future Projection // Middle East Journal of Age and Ageing, 2008. № 1. URL: <http://www.me-jaa.com/February%202018/GCC.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

⁶⁷ Коренные жители и экспаты.

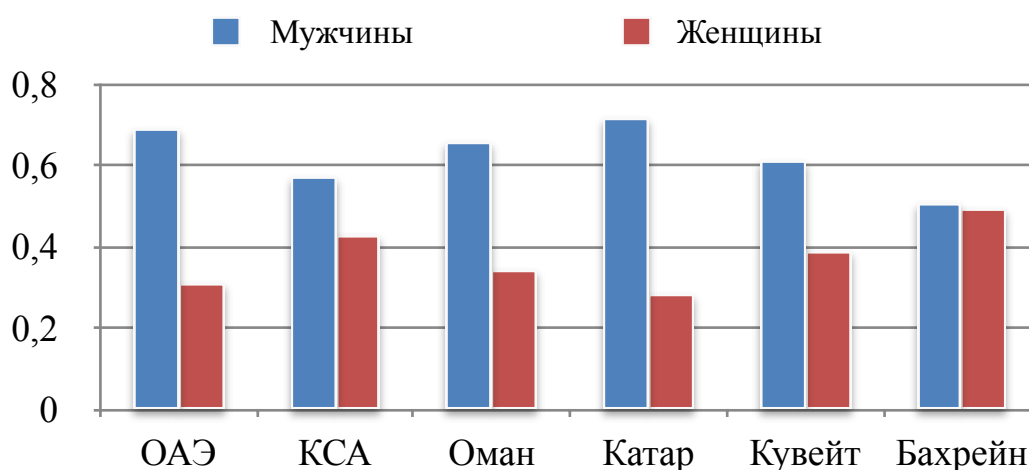
⁶⁸ Future Scenarios for Education in the GCC Countries // RCEP, UNESCO. URL: <https://rcepunesco.ae/ar/KnowledgeCorner/ReportsandStudies/ReportsandStudies/Future%20Scenarios%20for%20Education%20FULL%20REPORT%20FINAL.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

⁶⁹ Abyad A. Demographic Changes in the GCC Countries: Reflection and Future Projection // Middle East Journal of Age and Ageing, 2008. № 1. URL: <http://www.me-jaa.com/February%202018/GCC.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

⁷⁰ Labour Market Trends Analysis and Labour Migration from South Asia to Gulf Cooperation Council Countries, India and Malaysia // International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_378239/lang--en/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

Катаре численность мужчин трудоспособного возраста превышает количество женщин этой же возрастной группы в 2,5 раза, в ОАЭ в 2,2 раза, в Кувейте в 1,6 раза, в Омане в 1,4 раза, в Саудовской Аравии в 1,3 раза и в Бахрейне в 1 раз. В 2020 г. доля женщин в составе населения страны составила 31,24%, 3,15 млн чел., а мужчин, соответственно, 68,76%, 6,93 млн чел. (см. График 2.1).

График 2.1: Соотношение числа мужчин к числу женщин в странах
ССАГПЗ⁷¹, 2020 г.⁷²



Сложившаяся демографическая ситуация дает этим странам уникальный шанс получения так называемого «экономического дивиденда»⁷³, который был назван «демографическим окном возможностей» в аналитическом докладе ООН. Уменьшение доли детских возрастных групп, являющихся «чистыми потребителями» и соответствующее увеличение доли трудоспособных граждан, стремящихся к накоплению, дает возможность больше зарабатываемых ими средств направлять на цели инвестирования, то есть экономического развития в краткосрочной и среднесрочной перспективе⁷⁴.

⁷¹ Несмотря на то, что трудовые мигранты не имеют доступа к постоянной миграции и натурализации, как и коренное население, они попадают в статистические данные по странам, потому что составляют значительную часть населения.

⁷² Gender Statistics // The World Bank. URL: <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics> (Дата обращения: 26.05.2020).

⁷³ Демографическая ситуация, когда растет доля людей в трудоспособном возрасте, а демографическая нагрузка снижается, что при прочих равных условиях положительно влияет на темпы экономического роста.

⁷⁴ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

2.2 Роль энергетического фактора в социально-экономическом развитии человеческого капитала в странах ССАГПЗ

Финансовое благополучие монархий Персидского залива, позволившее им достигнуть высокого, по сравнению с другими арабскими государствами, уровня экономического развития и благосостояния своих граждан, основывается, прежде всего, на доходах от экспорта нефти и природного газа, что позволяет отнести их к так называемым государствам-рантье⁷⁵. Понимание энергетического фактора представляется необходимым для обобщённого и сравнительного анализа политики развития человеческих ресурсов изучаемых стран.

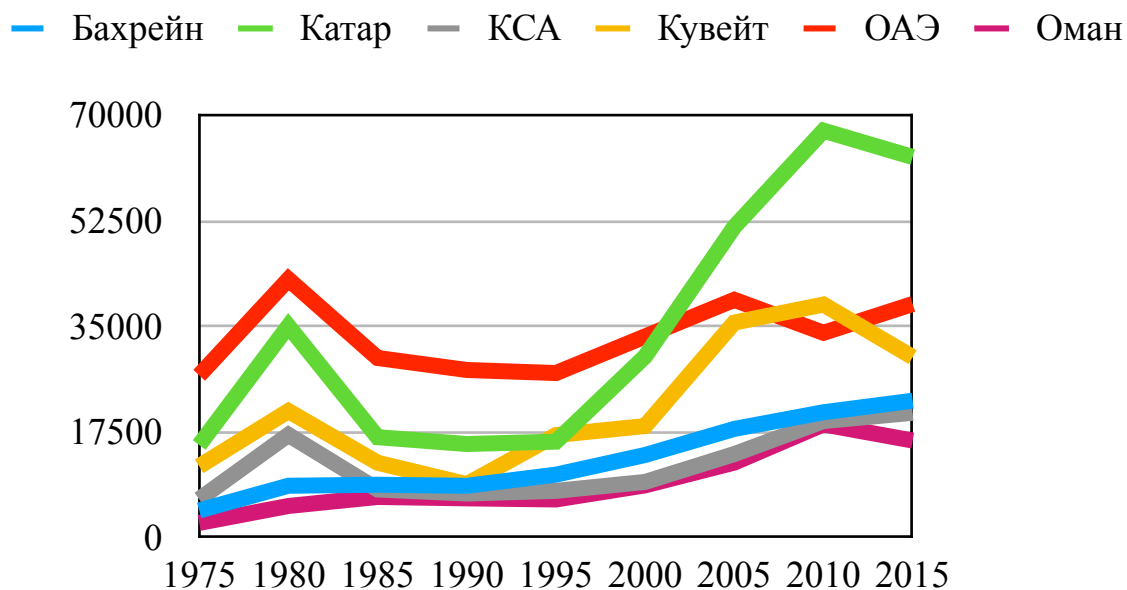
Усиление этого фактора в экономике арабских монархий Залива приходится на 1970-е гг., когда значительная часть иностранных нефтяных монополий была вытеснена арабами и произошел скачок спроса на черное золото в связи с экономической модернизацией экономик в развитых странах мира. Впоследствии доходы от нефти вытеснили любую другую экономическую деятельность в регионе: «Драма стран Персидского залива состоит в том, что добыча нефти стала не просто еще одной экономической деятельностью наряду с другими в рамках жизнеспособной и современной экономики, как это произошло в Нидерландах, Канаде, Австралии и Скандинавских странах. В экономике региона доминирует нефтяной сектор — практически единственный источник богатства»⁷⁶.

График 2.2 позволяет количественно оценить роль энергетического фактора и изменение в уровне жизни коренного населения путем сравнения динамики изменения производства ВВП (ППС) на душу населения в странах Персидского залива.

⁷⁵ Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. P. 163.

⁷⁶ Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

График 2.2: Динамика изменения производства ВВП (ППС) на душу населения в ССАГПЗ (1975-2015 гг.)⁷⁷



В 1975 г. этот показатель демонстрировал значительный разброс от 2 377 долл. США в Омане до более чем 26 848 долл. США в ОАЭ. В течение последующих десятилетий во всех рассматриваемых государствах наблюдался относительно устойчивый рост производства ВВП на душу населения с некоторыми колебаниями в начале 1980-х гг., когда мировой рынок корректировал ценовой диапазон на нефтепродукты, а война в Персидском заливе 1991 г. вызвала стагнацию этого показателя. В начале XXI в. производство ВВП в рассматриваемых странах значительно увеличилось, с 2010-х г. наблюдается сокращение разрыва между максимумом в Катаре (63 039 долл. США) и минимумом — в Омане (16 033 долл. США) на 2015 г. Стоит отметить, что падение цен на нефть в 2014 г. отразилось на Катаре в меньшей степени по сравнению с другими странами региона, поскольку его экономика опирается на экспорт природного газа⁷⁸.

Растущие поступления от энергетического экспорта увеличивали фонды накопления в шести странах, объединившихся в 1981 г. в Совет сотрудничества

⁷⁷ GDP per capita // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=SA> (Дата обращения: 26.05.2022).

⁷⁸ Энергополитика монархий Персидского залива в преддверии энергоперехода // Энергетическая политика: общественно-деловой научный журнал. URL: <https://energypolicy.ru/energopolitika-monarhij-persidskogo-zaliva-v-preddverii-energoperehoda/energoperehod/2021/15/28/> (Дата обращения 26.05.2020).

арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ). В то же время руководство стран распределяло часть ренты между коренными жителями по трем основным каналам путем предоставления доступа 1) к щедрым общественным благам и услугам; 2) к высокооплачиваемой должности в государственном секторе или руководящих структурах частных компаний; 3) к эксклюзивным государственным контрактам и лицензиям⁷⁹. Сложилась такая социально-ориентированная модель, при которой государство заботится о повышении уровня жизни своих граждан и их социальной защите, включая образование, здравоохранение и оказание помощи нуждающимся слоям населения⁸⁰. По мнению Н.В. Красновой, финансовое обеспечение мер социальной политики, выражающееся в том, что доходы от нефти и газа рассматриваются как общенациональное достояние, определено господствующим патернализмом, уходящим в нормы шариата⁸¹.

В период 1970-1990 гг. произошло становление среднего класса, представленного служащими государственных и местных административных учреждений, частных компаний, национальной интеллигенцией и офицерством⁸². При этом граждане были трудоустроены исключительно в государственном секторе. Имея дефицит национальных трудовых ресурсов в частном секторе и обладая достаточным капиталом для импортирования знаний и технологий иностранной рабочей силы любого уровня квалификации, страны Персидского залива стали активно ввозить трудовых мигрантов. Постепенно сложилось разделение рынка труда между коренными жителями и экспатами: первые сосредоточены в административно-управленческом сегменте государственного и частного секторов рынка, а вторые обеспечивают

⁷⁹ Каббани Н., Мимун бен Н. Ат-танви аль-иктисади фи ль-халидж: ан ал-ван ли-мудаафат иль-джухуд. [التنويح-الاجتهاد الاقتصادي في الخليج: أن الأوان لمضاعفة الجهود]. URL: <https://www.brookings.edu/ar/research/الاجتهاد-الاقتصادي-في-الخليج-أن-الأوان/> (Дата обращения: 03.04.2022 г.).

⁸⁰ Мелкумян Е. С. Стратегия развития арабских монархий залива: основные приоритеты // Сайт профессора кафедры философии и общественных наук КГУ. URL: <http://konovalov42.ru/wp-content/uploads/2020/10/Мелкумян-Е.С.-Стратегия-развития-арабских-монархий-залива.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

⁸¹ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

⁸² Ibid.

функционирование производственного сектора и сектора услуг⁸³. Государства Залива не сразу увидели необходимость в формировании национального ЧК⁸⁴.

Однако уже в середине 1970-х гг. руководства монархий осознали зависимость национальных экономик от конъюнктуры цен на энергоресурсы на мировом рынке и приняли решение найти оптимальные пути для их диверсификации. Кроме того, начиная с 1980-х гг., государства уже были не в состоянии создавать достаточное количество рабочих мест в государственном секторе, чтобы удовлетворить спрос на трудоустройство молодого и быстрорастущего населения. Несмотря на образовательный бум, начавшийся в 1970-1980 гг. благодаря щедрым государственным расходам на образование, местное население не обладало ни необходимыми знаниями, навыками и компетенциями, ни экономическими стимулами для участия в развитии нефтяных секторов⁸⁵. Финансирование и заимствование зарубежного опыта осуществлялось преимущественно в нефтяной и газовой отраслях и смежных с ними. Монархии буквально стали заложниками ситуации: они имели достаточные финансовые возможности для развития экономики и осуществления строительных, промышленных, инфраструктурных и других проектов, однако не обладали достаточными национальными человеческими ресурсами⁸⁶. Привлечение иностранной рабочей силы стало обязательным условием для экономического развития стран ССАГПЗ.

Обзор национальных пятилетних планов развития, осуществлявшихся в странах Залива в 1970-1990-е гг, на примере Саудовской Аравии, Кувейта и ОАЭ позволяет охарактеризовать их социально-экономическое развитие в

⁸³ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022)..

⁸⁴ Ewers M. C. Oil, Human Capital and Diversification: The Challenge of Transition in the UAE and the Arab Gulf States // The Geographical Journal. URL: <http://www.jstor.org/stable/44132394> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

⁸⁵ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022)..

⁸⁶ Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

контексте энергетического фактора и оценить основы формировавшейся на протяжении этих десятилетий политики развития ЧК.

Изначально в своих планах развития (1967–1972; 1971–1975 и 1976–1981 гг.) Кувейт ориентировался на рост национальной промышленности за счет притока трудовых мигрантов, поскольку собственных демографических ресурсов для осуществления экономических проектов было недостаточно. Начиная с четвертого плана (1981–1985 гг.), подготовка национальных кадров и повышение производительности их труда стали приоритетом, поскольку это позволило снизить ресурсную зависимость и диверсифицировать национальную экономику путем индустриализации. Пятый план (1986–1990 гг.) пришелся на период сокращения доходов от экспорта нефти, в связи с чем общий объем производства ВВП Кувейта значительно колебался. Тенденцию к росту проявляла обрабатывающая промышленность. Шестой пятилетний план (1995–2000 гг.) ориентировался на менее благоприятную конъюнктуру нефтяного рынка, поэтому приоритетом стал дальнейший рост перерабатывающей промышленности, развитие транспорта и другие, а также система образования, в частности формирование потенциала квалифицированных специалистов в различных отраслях на основе местных кадров⁸⁷.

В стратегии социально-экономического развития Саудовской Аравии также были задействованы человеческие ресурсы. Успешный пятилетний план (1971–1975 гг.) был направлен, прежде всего, на рациональное использование доходов от нефти на развитие ЧК. В последующем плане (1975–1979 гг.) его развитие уступило первое место диверсификации экономики за счет роста «ненефтяных» секторов. Результаты плана были негативными, что было напрямую связано с дефицитом квалифицированной национальной рабочей силы. В последующих планах (1980–1984, 1985–1989, 1990–1994 гг.)

⁸⁷ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

формирование национального ЧК путем развития системы образования и профессионального обучения оставалось в приоритете⁸⁸.

ОАЭ начал добычу нефти и газа позднее, чем Кувейт и Саудовская Аравия, руководствуясь опытом своих соседей. ВВП на душу населения здесь является одним из самых высоких в мире, так как ОАЭ направил значительную часть нефтяных доходов на повышение уровня жизни своих граждан. Столкнувшись с дефицитом трудовых ресурсов, необходимых для развития и модернизации экономики, руководство стало активно импортировать иностранную рабочую силу. К началу 1990-х гг. коренные жители страны составляли лишь 20% от всего населения⁸⁹.

Изучение тенденций экономического развития и социально-экономической политики в период 1970-1990 гг. на примере отдельных стран Персидского залива позволяет сделать следующее наблюдение. Энергетический фактор имел не только экономические последствия, такие как рост производства ВВП на душу населения и количественных показателей среднего душевого дохода населения, но и определил в значительной степени социально-экономический курс этих государств.

Другим фактором, убеждающим руководство монархий в необходимости реструктуризации экономики, стало истощение запасов нефти и газа. Как было отмечено А. Кубурси: «Если бы запасы нефти были неисчерпаемыми, и сохранялся бы устойчивый спрос на нее, то экономическая диверсификация была бы бессмысленной. Руководству стран требовалось бы только распределять нефтяные доходы среди населения»⁹⁰. Бахрейн и Оман оказались

⁸⁸ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

⁸⁹ Gonzalez G., Karoly L.A., Constant L., Hanine S., Goldman C.A. Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates // JSTOR. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.7249/mg786rc.11?seq=1> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

⁹⁰ Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

в наиболее шатком положении, поскольку запасы первого, как ожидается, закончатся в течение следующего десятилетия, а второго — в течение 25 лет⁹¹.

Согласно рекомендациям ВБ, для проведения успешной диверсификации экономики руководству стран следует открыть рынок для иностранных компаний и зарубежного инвестирования; инвестировать в развитие ЧК и/ли создать сравнительное преимущество в экономике⁹². М.К. Эверс отмечает, что на начальном этапе монархии Залива стремились придерживаться первой и третьей стратегий, и с 1998 г. действительно сформировали конкурентное преимущество, благодаря наличию значительных запасов ископаемых ресурсов. По мнению исследователя, сырьевые экономики редко достигают успеха в экономической диверсификации, поскольку избыток сырья вытесняет ЧК, являющийся ключом к экономическому развитию и росту⁹³. Постепенно с осознанием необходимости формирования ЧК, развитие социальной инфраструктуры, в рамках которой осуществляются инвестиции в образование и здравоохранение, стало одной из основных мер, принимаемыми странами ССАГПЗ для достижения экономической диверсификации⁹⁴.

Стоит упомянуть, что постепенно растущий спрос на возобновляемые источники энергии (ВИЭ) к 2040 г., с одной стороны, представляет собой риск для рассматриваемых государств, поскольку он снижает доходы от углеводородов в условиях сокращения мирового спроса⁹⁵. С другой стороны, ВИЭ имеют потенциал стать новым фактором обеспечения экономического роста региона. В 2014-2018 гг. укрепился курс на развитие возобновляемой энергетики как нового фактора обеспечения экономического роста стран

⁹¹ Mishrif A. Introduction to Economic Diversification in the GCC Region. Vol. 1 // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-10-5783-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

⁹² Ewers M. C. Oil, Human Capital and Diversification: The Challenge of Transition in the UAE and the Arab Gulf States // The Geographical Journal. URL: <http://www.jstor.org/stable/44132394> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

⁹³ Ibid.

⁹⁴ Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

⁹⁵ Каббани Н., Мимун бен Н. Ат-танви аль-иктисади фи ль-халидж: ан ал-ван ли-мудаафат иль-джухуд. [التنوع الاقتصادي في الخليج: أن الأوان لمضاعفة الجهود]. URL: <https://www.brookings.edu/ar/research/الان-الخليج-في-الاقتصادي-التنوع/> (Дата обращения: 03.04.2022 г.).

ССАГПЗ взамен добычи и экспорта углеводородов⁹⁶. Это поспособствует диверсификации национальных экономик и создаст новые рабочие места. Кроме того, это повлечет за собой необходимость инвестирования в подготовку соответствующих кадров и технические образовательные программы. Все это говорит о том, что энергетический фактор, вероятнее всего, будет продолжать играть значимую роль в социально-экономическом развитии ЧК.

2.3 Место человеческого капитала в перспективных программах развития

С конца XX в. страны Персидского залива принимают различные меры для снижения зависимости от конъюнктуры цен на углеводороды: развертывание инфраструктурного строительства, включая развитие зеленой энергетики, и структурную трансформацию национальных экономик. Попытки снижения углеводородной зависимости усиливались в период спада цен на них и ослабевали в период роста⁹⁷. Высокие темпы роста населения стали дополнительным фактором, заставившим руководством стран взглянуть на цели и средства экономического развития с нового угла и переосмыслить социальные факторы в экономике⁹⁸. Структурное реформирование рынка труда и системы образования оказалось в фокусе внимания перспективных планов развития для перехода от сырьевой к диверсифицированной экономике, основанной на знаниях⁹⁹.

Обзор программных документов позволяет охарактеризовать их социально-экономическую политику по развитию ЧК в сферах образования и трудовой занятости.

Прежде всего арабские монархии рассчитывают провести диверсификацию источников своих доходов. В силу того, что современная

⁹⁶ Энергополитика монархий Персидского залива в преддверии энергоперехода // Энергетическая политика: общественно-деловой научный журнал. URL: <https://energypolicy.ru/energopolitika-monarhij-persidskogo-zaliva-v-preddverii-energoperehoda/energoperehod/2021/15/28/> (Дата обращения 26.05.2020).

⁹⁷ Русакович В.И. Экономическое развитие и диверсификация в странах Персидского залива: современные тенденции // Вестник РУДН. Серия: Экономика, 2017. №3. С. 393-404.

⁹⁸ Мелкумян Е. С. Стратегия развития арабских монархий залива: основные приоритеты // Сайт профессора кафедры философии и общественных наук КГУ. URL: <http://konovalov42.ru/wp-content/uploads/2020/10/Мелкумян-ЕС.-Стратегия-развития-арабских-монархий-залива.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

⁹⁹ Энергополитика монархий Персидского залива в преддверии энергоперехода // Энергетическая политика: общественно-деловой научный журнал. URL: <https://energypolicy.ru/energopolitika-monarhij-persidskogo-zaliva-v-preddverii-energoperehoda/energoperehod/2021/15/28/> (Дата обращения: 26.05.2020).

экономика транснациональна, страны также стремятся улучшить свою инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность. Достижение устойчивого развития и наращивание темпов социально-экономических изменений являются общими целями для перспективных планов всех стран региона. Особое внимание уделяется проблемам систем здравоохранения и образования, решение которых позитивно скажется на развитии национального ЧК.

Каждая страна региона поставила цель и сформулировала основные задачи в соответствии со своим экономическим потенциалом и насущными социально-экономическими нуждами.

Главная цель Бахрейна заключается в «переходе от экономики, основывающейся на нефти, к продуктивной и конкурентоспособной в мировом масштабе экономике, которую ведут государство и частный сектор — экономике, которая создаст средний класс бахрейнцев с высоким уровнем жизни и благосостояния благодаря повышению производительности труда и созданию высокооплачиваемых рабочих мест»¹⁰⁰. Во главу угла ставится предоставление «каждому бахрейнцу средств для безопасной, полноценной жизни и реализации всех его потенциальных возможностей».¹⁰¹

Согласно стратегическим планам, Бахрейн должен стать региональным образовательным хабом путем активного привлечения частных зарубежных учебных учреждений. Цель стать региональным центром знаний сформулировал и Катар, уделяющий повышенное внимание развитию ЧК, так как «только всестороннее развитие жителей катарского государства позволит им создать процветающее государство»¹⁰². Для достижения поставленной цели государство ставит следующие задачи: «совершенствовать систему образования и здравоохранения, развивать рабочую силу, состоящую как из национальных

¹⁰⁰ Руют аль-иктисадийа 2030. [الرؤية الاقتصادية 2030. Экономическое видение 2030 Бахрейна]. URL: <http://www.moic.gov.bh/en/Ministry/Documents/Vision%202030.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Руют Катар аль-ватанийа 2030. [رؤية قطر الوطنية 2030. Национальное видение 2030 Катара]. URL: https://www.psa.gov.qa/ar/qnv1/Documents/QNV2030_Arabic_v2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

кадров, так и квалифицированных иностранных рабочих и специалистов»¹⁰³. Одним из столпов Видения ОАЭ признано развитие первоклассной системы образования.¹⁰⁴ Оман направит свои усилия на достижение инклюзивного образования и обучения на протяжении всей жизни для создания общества знаний и формирования национальных кадров, обладающих конкурентоспособными способностями и навыками¹⁰⁵.

Перспективные планы стран Залива предлагают широкий подход к преобразованию существующих национальных систем образования и методов обучения путем оснащения учебных учреждений современным технологическим оборудованием и инвестиций в увеличение охвата детей дошкольным образованием¹⁰⁶. Саудовская Аравия рассчитывает увеличить отдачу от образования, сделав упор на раннем развитии детей, совершенствовании образовательных программ и профессиональной подготовки преподавателей, а также координации образовательных результатов с потребностями рынка труда¹⁰⁷.

Цель перспективной программы Кувейта заключается в становлении региональным финансово-торговым хабом с благоприятным инвестиционным и предпринимательским климатом. Он, наравне с Оманом и Бахрейном, рассчитывает снизить зависимость от нефтяных доходов путем создания новых отраслей экономики, не связанных с добычей черного золота. Ключевая цель Омана звучит наиболее скромно по сравнению с его соседями: «перестроить

¹⁰³ Руват Катар аль-ватанийа 2030. [رؤية قطر الوطنية 2030. Национальное видение 2030 Катара]. URL: https://www.psa.gov.qa/ar/qnv1/Documents/QNV2030_Arabic_v2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁰⁴ UAE Centennial 2071 // The Official Portal of the UAE Government. URL: <https://www.government.ae/en/about-theuae/strategies-initiatives-and-awards/federal-governments-strategies-and-plans/uae-centennial-2071> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁰⁵ Руват Оман 2020. [رؤية عمان 2040. Оман. Видение 2040]. URL: https://isfu.gov.om/2040/Vision_Documents_Ar.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁰⁶ Future Scenarios for Education in the GCC Countries // RCEP, UNESCO. URL: <https://rcepunesco.ae/ar/KnowledgeCorner/ReportsandStudies/ReportsandStudies/Future%20Scenarios%20for%20Education%20FULL%20REPORT%20FINAL.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁰⁷ Руват ал-мамлакат ал-арабия ас-суудийа: 2030 [رؤية المملكة العربية السعودية 2030. Национальное видение 2030 Саудовской Аравии]. URL: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/> (Дата обращения: 26.05.2022).

экономику страны так, чтобы нефть и природный газ не были главными драйверами экономического роста»¹⁰⁸.

Бахрейн, Катар и Кувейт видят необходимость в повышении роли частного сектора при всесторонней поддержке государства, в особенности финансовой, для того, чтобы развивать деятельность малого и среднего бизнеса. Характеризуя страны данного региона, Л. Н. Руденко называет их отличительной чертой «доминирующую роль государства в условиях сильного государственного предпринимательства и преимущественно административных методов регулирования экономики в целом и государственного сектора в частности при всех вытекающих из этого диспропорций и противоречий»¹⁰⁹. Отход от сложившегося положения позволит государствам решить проблему диспропорций на рынке труда и преодолеть сформировавшийся среди граждан «синдром иждивенчества», снижающий производительность их труда и участие в целом¹¹⁰. Руководство Саудовской Аравии ставит задачу перехода государственного сектора «из руководящего и обеспечивающего рост экономики в организующий и контролирующей деятельность частного сектора»¹¹¹.

Во всех странах региона наблюдается устойчивый рост сферы услуг: розничная и оптовая торговля, сфера туризма, гостиничного и ресторанного хозяйства, финансы, здравоохранение, образование и бизнес¹¹². ОАЭ и Саудовская Аравия планируют развивать отрасли экономики, связанные с альтернативными источниками энергиями и космическими исследованиями.

¹⁰⁸ Руют Оман 2020. [رؤية عمان 2040. Оман. Видение 2040]. URL: https://isfu.gov.om/2040/Vision_Documents_Ar.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁰⁹ Руденко Л. Н. Экономическая модернизация в арабских странах (конец XX – начале XXI века). Казань, 2017. С. 200.

¹¹⁰ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

¹¹¹ Руют ал-мамлакат ал-арабия ас-суудийа: 2030 [رؤية المملكة العربية السعودية 2030. Национальное видение 2030 Саудовской Аравии]. URL: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹¹² Русакович В.И. Экономическое развитие и диверсификация в странах Персидского залива: современные тенденции // Вестник РУДН. Серия: Экономика, 2017. №3. С. 393-404.

В связи с этим особую значимость придается системе образования, которая должна подготовить национальные кадры для обеспечения производительности и эффективности развивающихся отраслей экономики. Так Оману требуются специалисты в горнодобывающей промышленности и туризме¹¹³. Бахрейн уделяет отдельное внимание повышению квалификации преподавателей, имиджа и привлекательности карьеры в сфере преподавания¹¹⁴. Доля работников умственного труда среди занятых должна достичь 40% в ОАЭ¹¹⁵. В связи с ростом интереса стран к возобновляемой энергии растёт и спрос на специалистов в области наукоемких и высокотехнологичных отраслей, но пока только у крупнейших государственных предприятий (Saudi Aramco, RAK Ceramics, ALBA, GPIC и другие)¹¹⁶.

В процессе интернационализации образования был осуществлен переход от арабского языка к английскому в качестве языка обучения, так как он считался «основным инструментом для повышения качества преподавания и обучения»¹¹⁷. Отсутствие четкой политики двуязычного образования привело к снижению уровня грамотности в арабском языке среди учащихся стран Персидского залива. В связи с этим в перспективных программах развития подчеркивается роль арабского языка и культуры как опоры национальной идентичности. Видение Саудовской Аравии направлено на «укрепление, сохранение и подчеркивание национальной идентичности, чтобы она могла направлять жизнь будущих поколений ... сохранение верности национальным ценностям и принципам, а также поощрении социального развития и

¹¹³ Рунт Оман 2020. [رؤية عمان 2040. Оман. Видение 2040]. URL: https://isfu.gov.om/2040/Vision_Documents_Ar.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹¹⁴ Рунт аль-иктисадийа 2030. [الرؤية الاقتصادية 2030. Экономическое видение 2030 Бахрейна]. URL: <http://www.moic.gov.bh/en/Ministry/Documents/Vision%202030.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹¹⁵ UAE Centennial 2071 // The Official Portal of the UAE Government. URL: <https://www.government.ae/en/about-theuae/strategies-initiatives-and-awards/federal-governments-strategies-and-plans/uae-centennial-2071> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹¹⁶ Русакович В.И. Экономическое развитие и диверсификация в странах Персидского залива: современные тенденции // Вестник РУДН. Серия: Экономика, 2017. №3. С. 393-404.

¹¹⁷ Internationalization of higher education in the countries of the Gulf Cooperation Council: Impact on the national language // UNESDOC : Цифровая библиотека. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371703/PDF/371703eng.pdf.multi> (Дата обращения: 26.05.2022).

поддержки арабский язык»¹¹⁸. Аналогичным образом, Национальное видение Катара утверждает, что: «Несмотря на быстрые экономические и социальные достижения, а также политические перемены, Катар сохраняет свои культурные и традиционные ценности как арабской и исламской нация...»¹¹⁹.

В то же время страны Залива ставят планируют решить ряд проблем, касающихся «национализации» рынка труда. Рост безработицы при приросте работоспособного коренного населения требует снижения доли трудовых мигрантов, сконцентрированных в частном секторе. Традиционная мера по расширению государственного сектора признается неэффективной. Широкое вовлечение национальных кадров к работе в частном секторе призвано для того, чтобы снизить зависимость государств от стран-доноров и социальную напряженность. При этом страны не планируют полностью отказываться от трудовых мигрантов, поскольку не смогут этого сделать в силу актуальных демографических тенденций¹²⁰. Видения Катара, Саудовской Аравии и ОАЭ ставят задачу повышения качества как национальных трудовых ресурсов, так и привлечение средне- и высококвалифицированных иностранных работников. Постепенно профессиональные кадры из числа граждан должны заменить иностранных специалистов в ключевых звеньях управления хозяйством. Большинство стран исследуемого региона также придает значимость вовлечению женщин на рынок труда и расширению их гражданских прав. Так Саудовская Аравия планирует увеличить показатель участия женщин в рабочей силе с 22% до 30%¹²¹.

Экономика знаний, к которой стремятся страны региона, отличается инновациями, развитым сектором услуг и образованием международного уровня. Страны Залива предлагают общие инструменты реализации

¹¹⁸ Руват ал-мамлакат ал-арабия ас-суудийа: 2030 [رؤية المملكة العربية السعودية 2030. Национальное видение 2030 Саудовской Аравии]. URL: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹¹⁹ Руват Катар аль-ватанийа 2030. [رؤية قطر الوطنية 2030. Национальное видение 2030 Катара]. URL: https://www.psa.gov.qa/ar/qnv1/Documents/QNV2030_Arabic_v2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹²⁰ Labour Market Trends Analysis and Labour Migration from South Asia to Gulf Cooperation Council Countries, India and Malaysia // International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_378239/lang--en/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

¹²¹ Руват ал-мамлакат ал-арабия ас-суудийа: 2030 [رؤية المملكة العربية السعودية 2030. Национальное видение 2030 Саудовской Аравии]. URL: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/> (Дата обращения: 26.05.2022).

поставленных задач. К ним можно отнести развитие науки, технологий и инноваций и концепции непрерывного образования, мотивацию частного сектора к созданию качественных рабочих мест, совершенствование кадровой политики, повышение уровня квалификации рабочей силы и расширение участия женщин в трудовой деятельности¹²². В большинстве стран Персидского залива были учреждены Советы по гендерному равенству, ведущую роль в продвижении которого в настоящее время играет ОАЭ. Он включил в свое Видение задачу попадания в топ-25 стран мира по уровню гендерного равенства¹²³. Политике в сфере образования, в особенности высшего, отведено особое место, так как вопрос о готовности населения участвовать в экономике знаний остается открытым¹²⁴.

Кувейт, Саудовская Аравия и ОАЭ вошли в число первых 28 стран, принявших участие в проекте организации по развитию ЧК, что свидетельствует о нацеленности рассматриваемых государств на улучшение его показателей¹²⁵. При этом М. Хвидт обращает внимание на то, что данные планы не гарантируют, что руководство стран действительно намерено претворять в жизнь то, что в них указано¹²⁶.

Экономический потенциал той или иной страны Залива является ключевым фактором, определяющим масштабы диверсификации национальной экономики. Если обратиться к показателям ВВП за 2020 г., то лидером в регионе оказывается Саудовская Аравия, занявшая 20-е место в мире. Ее ВВП составил 700 118 млн долл. США. За ней следует ОАЭ — 27-е место, 421 142 млн долл. США; Катар — 56-е место, 146 374 млн долл. США; Кувейт — 58-е место, 136

¹²² Mishrif A. Introduction to Economic Diversification in the GCC Region. Vol. 1 // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-10-5783-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹²³ Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. P. 250.

¹²⁴ El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

¹²⁵ Ibid.

¹²⁶ Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

197 млн долл. США; Оман — 69-е место, 76 332 млн долл. США и Бахрейн — 93-е место, 38 475 млн долл. США¹²⁷.

Экономика Бахрейна и Омана наиболее зависима от конъюнктуры цен на нефть, следовательно, для них наиболее остро стоит проблема экономической диверсификации¹²⁸. В то же время обе страны ставят перед собой относительно скромные задачи, соразмерные их ограниченным экономическим возможностям. Наибольшей амбициозностью обладают планы Саудовской Аравии, Катара и ОАЭ. По мнению экспертов ВБ, рассматриваемые страны обладают достаточными финансовыми ресурсами для выделения средств на реализацию своих планов по развитию человеческого потенциала¹²⁹.

Регулирование развития человеческого капитала является прерогативой национальных государств, В рамках ССАГПЗ отсутствует единая стратегия развития человеческого капитала, однако государства-участники регулярно проводят встречи на разных уровнях для обсуждения общих проблем в сферах образования и трудовой занятости граждан. В рамках них страны-члены распространяют наиболее эффективный опыт в соответствии с национальной спецификой и различного уровня развития экономик. Каждая страна для выполнения задач, поставленных в перспективных программах развития, разрабатывает Национальные стратегии, основанные на предложенных ССАГПЗ общих нормативах-критериях¹³⁰.

¹²⁷ Gross domestic product 2020 // The World bank. URL: <https://databank.worldbank.org/data/download/GDP.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹²⁸ Гукасян Г. Л. Экономическая трансформация в странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива: проблемы и перспективы, 2017. 32 с.

¹²⁹ El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹³⁰ Маджальят аль-инсан ва л-бийя // Маджлис ат-таваун ли-дауля аль-халидж ал-арабийя. [مجالات الإنسان والبيئة]. Социальная сфера и окружающая среда // Совет сотрудничества арабских государств Персидского залива]. URL : <https://www.gcc-sg.org/ar-sa/CooperationAndAchievements/Achievements/CooperationinthefieldofHumanandEnvironmentAffairs/Pages/main.aspx> (Дата обращения: 26.05.2022).

Глава 3. Основные принципы политики развития человеческого капитала в области образования и занятости стран Персидского Залива

3.1 Политика в области образования

Страны Персидского залива осуществляют последовательную образовательную политику, направленную на повышение конкурентоспособности и результативности национальных систем образования.

Наиболее приоритетными задачами являются увеличение результативности и улучшение качества образования на всех уровнях за счет изменения национальных стандартов в соответствии с международными; развитие профессиональных навыков и повышение квалификации преподавателей; улучшение качества образовательных программ по актуальным специальностям; удовлетворение потребности растущего числа обучающихся в образовании на всех уровнях.

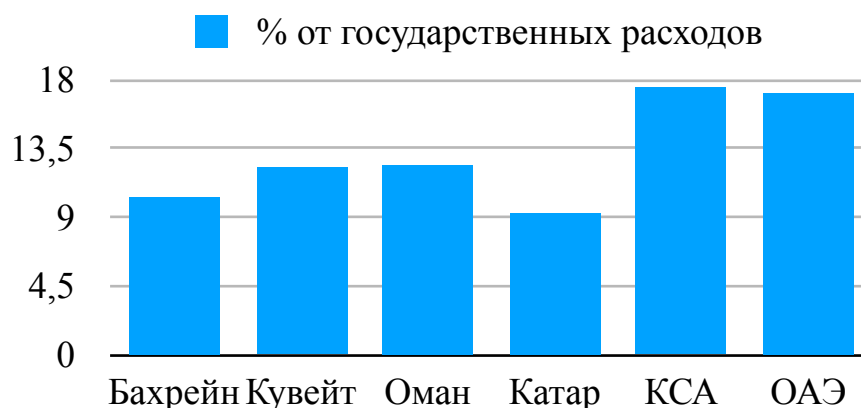
Конечная конечная цель, обусловленная решением этих задач — это обеспечение коренного населения качественным и конкурентным образованием, стимулирующим развитие новых отраслей национальных экономик стран ССАГПЗ. Достижение этой цели необходимо для создания национального рынка труда, который бы систематически пополнялся квалифицированными «человеческими ресурсами», способных быстро реагировать на запросы рынка труда и повышать уровень своей квалификации в течение всей жизни, тем самым обеспечивая устойчивое социально-экономическое развитие государств Залива. Кроме того, должно быть уделено внимание научным исследованиям и созданию на базе университетов научно-исследовательских лабораторий¹³¹.

В 2019 г. доля расходов на образование в общей структуре государственных расходов региона составила в среднем 13%, где наибольшая доля — 17,5% — пришлась на КСА, а наименьшая — 9,3% — на Катар, что является высоким уровнем на общемировом фоне. Для сравнения, эта доля для

¹³¹ Билял Ш., аль-Кадир А. Сиясат ат-танви аль-иктисади фи дуал маджлис ат-таун аль-халиджи, аль-адженда аль-ватания ли-руаят аль-имарат аль-арабийя аль-муттахида 2021 нумузаджан. [سياسة التنويع الاقتصادي في دول مجلس] الأجنحة الوطنية لرؤية الإمارات العربية المتحدة نموذجا للتعاون الخليجي، الاقتصادية ديفيرسيفيكاسيا في ستراتيا سСАГПЗ: на примере Национальной повестки 2021 г. в рамках Видения ОАЭ]. URL: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/81748> (Дата обращения: 26.05.2022).

США и Великобритании составила 15% и 11% соответственно (см. График 3.1)¹³².

График 3.1: Государственный бюджет на образование в странах ССАГПЗ на 2019 г.¹³³



Правительственные инициативы, такие как государственно-частное партнерство и приватизация образовательных учреждений, как ожидается, приведут к увеличению инвестиций в сектор образования.

Ожидается, что в период с 2018 по 2023 гг. среднегодовой темп роста общего числа учащихся вырастет на 4,1%, что превышает показатель в 1,7%, зарегистрированный за последние шесть лет. При этом наибольший рост продемонстрируют дошкольное и третичное образование, а на долю ОАЭ и Саудовской Аравии придется до 81% учащихся¹³⁴.

На основе анализа процессов модернизации образования, осуществляемых монархиями, в качестве одного из основных направлений можно выделить деятельность, направленную на **удовлетворение растущего спроса на частные и международные учебные учреждения** путем реализации государственно-частного партнерства. В 2012-2018 гг. совокупный годовой темп роста числа учащихся частных школ Бахрейна и ОАЭ составил 4,9% и 4,7% соответственно, при этом в Эмиратах 51% начальных и средних

¹³² Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Ibid.

школ являются негосударственными¹³⁵. Как правило, в частных учебных учреждениях получают образования дети трудовых мигрантов, однако и со стороны коренных жителей растет спрос, продиктованный мнением, что они более престижны и перспективны по сравнению с государственными учебными учреждениями.¹³⁶

Страны Залива обратили внимание на то, что **раннее развитие детей** является одним из наиболее эффективных инвестиций в человеческий капитал¹³⁷. В регионе осуществляется ряд программ, касающихся дошкольного развития. В 2012-2018 г. охват детей дошкольным образованием в среднем увеличился на 5,9%. Саудовская Аравия построила около 1500 детских садов к 2020 г., а ОАЭ стремится увеличить совокупную долю учащихся, получающих дошкольное образование до 95%¹³⁸.

В странах Залива происходит процесс **интернационализации образования** путем установления партнерских отношений с международными учебными учреждениями (Бахрейн, КСА, Кувейт и Оман) и открытия кампусов зарубежных университетов (ОАЭ и Катар) продвигают национальное образование как среди своего населения, так и для студентов зарубежных стран¹³⁹. В 2018 г. технический исследовательский университет в Саудовской Аравии подписал соглашение с американским Массачусетским технологическим институтом в рамках в области окружающей среды для проведения совместных исследований, студенческих обменов и др.¹⁴⁰ В Катаре

¹³⁵ Future Scenarios for Education in the GCC Countries // RCEP, UNESCO. URL: <https://rcepunesco.ae/ar/KnowledgeCorner/ReportsandStudies/ReportsandStudies/Future%20Scenarios%20for%20Education%20FULL%20REPORT%20FINAL.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹³⁶ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹³⁷ El Tayeb S., Krafft C. Expectations and aspirations: A New Framework for Education in the Middle East and North Africa World Bank Group // Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30618> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹³⁸ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹³⁹ Vardhan J. Internationalization and the Changing Paradigm of Higher Education in the GCC Countries // Sage Journals. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244015580377> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴⁰ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

открыты филиалы Университета Содружества Вирджинии, Джорджтаунского университета, Корнельского университета и других в Образовательном городе (Education City)¹⁴¹. В 2003 г. была учреждена специальная образовательная зона в Дубае (Dubai Knowledge Village), в которой поощрялось открытие частных учебных учреждений по образцу американских университетов. Ее задача заключена в развитии кадрового резерва в регионе, привлечении иностранных инвестиций и превращении ОАЭ в экономику, базирующуюся на знаниях¹⁴².

Среди студентов Персидского Залива сохраняет популярность **получение высшего образования за рубежом** в США или Европе с целью успешного трудоустройства впоследствии. Правительства большинства стран региона предоставляют стипендии для учащихся, мотивируя их продолжить обучение за границей. Стипендиальные программы Саудовской Аравии и Кувейта ежегодно отправляют в среднем 125 тыс. и 4500 студентов соответственно в зарубежные университеты для приобретения необходимых навыков и знаний¹⁴³. Спрос коренных жителей на образование за рубежом также может вызывать нехватка учебных учреждений в стране, что в результате приведет к потерям поставщиков образовательных услуг¹⁴⁴.

Позитивная сторона интернационализации образования проявилась в установлении определенного гендерного равенства, разнообразии образовательного ландшафта и доступа к глобальным знаниям благодаря знанию английского языка. Это также повысило престиж ряда университетов

¹⁴¹ Internationalization of higher education in the countries of the Gulf Cooperation Council: Impact on the national language // UNESDOC : Цифровая библиотека. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371703/PDF/371703eng.pdf.multi> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴² Gonzalez G., Karoly L.A., Constant L., Hanine S., Goldman C.A. Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates // JSTOR. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.7249/mg786rc.11?seq=1> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴³ Future Scenarios for Education in the GCC Countries // RCEP, UNESCO. URL: <https://rcepunesco.ae/ar/KnowledgeCorner/ReportsandStudies/ReportsandStudies/Future%20Scenarios%20for%20Education%20FULL%20REPORT%20FINAL.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴⁴ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

Саудовской Аравии, Омана и Катара, попавших в Шанхайский рейтинг лучших университетов и Рейтинг университетов мира QS¹⁴⁵.

Страны Залива не остались в стороне и от **глобальной интеграции информационно-коммуникационных технологий и инноваций в образование**. Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 она заставила руководство стран Залива в ускоренном темпе провести реформу цифровизации образования. Министерство образования и Регулирующий орган по электросвязи ОАЭ в рамках партнерства с Microsoft запустили виртуальные классы для всех учащихся страны¹⁴⁶. В Омане частный портал eWathiq предлагает студентам такие услуги как самообучение и онлайн-экзамены¹⁴⁷. В Бахрейне инициирован проект «Школа будущего», заключающийся в популяризации концепции онлайн-обучения с использованием ИКТ в начальной и средней школе¹⁴⁸. В КСА и Омане популярны платформы Noor и Madrasaty, осуществляющие технологическую поддержку школ, учителей и родителей, позволяя отслеживать академические достижения и поведения учащихся¹⁴⁹.

Прогнозируется, что рынок цифрового обучения в течение 2018-2022 г. вырастет на 14% благодаря осуществляемым государствами инвестициям и внедрению онлайн-образования учебными учреждениями и корпоративными организациями. Наибольшую долю в рынке региона занимает Саудовская Аравия (35%), а за ней следует ОАЭ (более 21%)¹⁵⁰.

Дистанционное обучение позволило преодолеть негативные факторы, препятствующие доступу местных женщин к образованию без нарушения

¹⁴⁵ Vardhan J. Internationalization and the Changing Paradigm of Higher Education in the GCC Countries // Sage Journals. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244015580377> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴⁶ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴⁷ Руденко Л.Н. Перспективы цифровой трансформации экономики арабских стран // Российский внешнеэкономический вестник, 2019. № 5. С. 92-106.

¹⁴⁸ Future Scenarios for Education in the GCC Countries // RCEP, UNESCO. URL: <https://rcepunesco.ae/ar/KnowledgeCorner/ReportsandStudies/ReportsandStudies/Future%20Scenarios%20for%20Education%20FULL%20REPORT%20FINAL.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁴⁹ Ibid.

¹⁵⁰ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

установившихся в социуме обычаев и традиций: ограниченное количество доступных, преимущественно теоретических, дисциплин; наличие семейных, профессиональных или географических ограничений; гендерная сегрегация в образовательных учреждениях, а в последствии и на рабочих местах; недостаточная оснащенность специально созданных женским кампусов по сравнению с мужскими¹⁵¹.

При этом женщин в три раза больше, чем мужчин в секторе третичного образования, поскольку первые пропускают эту ступень ради работы в государственном секторе. В Бахрейне показатель приема в вузы выросло на 1,7% в год в течение 2012-18 гг., в то время как их совокупная доля составила около 50,5%¹⁵².

В настоящее время каждая из стран рассматриваемого региона встала на путь инновационного развития. В основе национальной инновационной системы (НИС) лежит интеграционное взаимодействие сфер образования, науки, промышленности и правительственных структур. В 1980-1990-х гг. были учреждены первые научно-исследовательские центры (НИЦ), занимающиеся исследованиями и разработками в различных областях (ИКТ, космос, альтернативная энергетика, устойчивое развитие и другие). С 2000-х гг. была начата интеграция учебных и научно-исследовательских учреждений с промышленностью и правительственными организациями¹⁵³.

В 1990-2010 гг. в ОАЭ и КСА начали формироваться технопарки — элементы инновационной инфраструктуры, сочетающие в себе промышленные, коммерческие и жилые зоны (Dubai Investments Park, Dubai Internet City, Dubai Silicon Oasis Authority, National Industries Park, технологический парк при Университете науки и технологий Короля Абдаллы (KAUST), Неом)¹⁵⁴. В 2002 г. при Университете Короля Сауда были основаны Научный парк короля Абдаллы

¹⁵¹ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Соловьева Ю. Инновационные системы стран Персидского залива: формирование и перспективы развития // Азия и Африка сегодня, 2019. № 11. С. 36-42.

¹⁵⁴ Бочарова Л. С. Арабский мир в поисках эффективной стратегии роста // Труды Института востоковедения РАН, 2018. № 11. С. 13-27.

бин Абд аль-Азиза, обеспечивающий взаимодействие между научными сотрудниками и инженерами компаний и университета, и Исследовательский институт, деятельность которого заключается в адаптации импортируемых технологий правительственными организациями и местными предприятиями. В 2010 г. был создан Центр по освоению атомной и возобновляемой энергии имени короля Абдаллы (KACARE), который проводит исследования, устанавливает и реализует национальную политику в области атомной и возобновляемой энергетики¹⁵⁵.

Национальные государственные и частные вузы, а также кампусы зарубежных учебных учреждений способствуют инновационному развитию региона путем подготовки выпускников по таким направлениям как электроника, технологии, менеджмент, инженерное дело, математика, прикладные науки и другие¹⁵⁶.

На территории Бахрейна функционирует региональный Университет Арабского Залива, учрежденный для интеграции усилий стран ССАГПЗ по формированию системы высокоуровневого образования, обеспечивающего страны Залива специалистами в различных профессиональных областях. Он реализует инновационные программы по таким направлениям, как здоровье, развитие человека, окружающая среда, наука и техника, распространение культуры знания и образования среди населения Персидского залива.¹⁵⁷

Ежегодно журналом Economist Intelligence Unit рассчитывается Глобальный инновационный индекс, оценивающий научный и инновационный потенциал. Страны региона улучшают позиции год от года на протяжении нескольких лет. Выше представлены показатели индекса для стран-членов ССАГПЗ на 2020 г.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Соловьева Ю. Инновационные системы стран Персидского залива: формирование и перспективы развития // Азия и Африка сегодня. – 2019. – № 11. – С. 36-42.

¹⁵⁶ Бочарова Л. С. Арабский мир в поисках эффективной стратегии роста // Труды Института востоковедения РАН, 2018. № 11. С. 13-27.

¹⁵⁷ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁵⁸ Global Innovation Index 2020 // Global Innovation Index. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/Home> (Дата обращения: 26.05.2022).

Таблица 3.1: Рейтинг Стран ССАГПЗ по Глобальному инновационному индексу, 2020 г.

Общий рейтинг	Страна	Индекс
34	ОАЭ	41,79
66	КСА	30,94
70	Катар	30,81
78	Кувейт	28,40
79	Бахрейн	28,37
84	Оман	26,49

Наибольший показатель приходится на ОАЭ, чья экономика активно переходит от ресурсно-ориентированной к инновационной, основанной на знаниях и новейших технологиях. Последнее место в регионе занял Оман, чей показатель уступает лидеру в 1,5 раза. Объемы финансовых ресурсов, аккумулированные в государственном и частном секторе, рост финансирования исследований и разработок определяют возможность инновационного развития государства и обуславливают различие показателей индекса между странами региона.

Цифровая трансформация образования создает спрос на высококвалифицированных специалистов в области ИКТ, для чего странам необходимо переориентировать образовательный процесс на повышение цифровой грамотности населения, развитие критического мышления и получения технических знаний и навыков. ОАЭ стал включать такие предметы как управление бизнесом, критическое мышление, инновационный дизайн и прочее в учебные планы школ. В Саудовской Аравии был запущен проект Doroob, предлагающий различные образовательные программы¹⁵⁹. Путем выстраивания сотрудничества между компаниями и учебными учреждениям планируется обеспечить связь цифрового обучения со спросом на рынке труда.

¹⁵⁹ Руденко Л.Н. Перспективы цифровой трансформации экономики арабских стран // Российский внешнеэкономический вестник, 2019. № 5. С. 92-106.

В странах региона наблюдается дефицит национальных специалистов цифровых профессий, поэтому многие проекты осуществляются транснациональными компаниями. Координация частного сектора с учебными учреждениями могло бы помочь как в формировании цифровой грамотности населения, так и в решении актуальной проблемы безработицы среди молодежи¹⁶⁰.

Отдельного внимания получило **развитие профессионально-технического образования**, поскольку разрыв между навыками и знаниями выпускников и потребностями частного сектора — один из факторов, препятствующий росту занятости граждан в данном секторе рынка труда. Для решения этой проблемы создаются технические колледжи и ремесленные училища, готовящие специалистов для промышленности, строительства и других отраслей экономики.

В Омане, где граждане составляют всего 14% работников частного сектора, в сотрудничестве с учреждениями профессионально-технического образования была запущена серия информационных кампаний, направленных на повышение привлекательности этих курсов, по окончании которых предполагается трудоустройство в частный сектор¹⁶¹.

Саудовская Аравия, поставившая перед собой цель увеличить долю студентов, зачисленных на технические программы, с 7% в 2016 г. до 12,5% в 2020 г., использовала финансовые стимулы для зачисления. Саудовский фонд развития человеческих ресурсов выплачивает студентам филиала британского Линкольн-колледжа ежемесячную стипендию в размере 990 саудовских риалов (264 долл. США). Благодаря подобной поддержке число технических колледжей в Королевстве увеличилось на 47% в период с 2013 по 2017 гг.¹⁶²

¹⁶⁰ Руденко Л.Н. Перспективы цифровой трансформации экономики арабских стран // Российский внешнеэкономический вестник, 2019. № 5. С. 92-106.

¹⁶¹ Gonzalez G., Karoly L.A., Constant L., Hanine S., Goldman C.A. Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates // JSTOR. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.7249/mg786rc.11?seq=1> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁶² Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

Постепенно женщинам, проживающим в странах Персидского залива, становится легче открывать свое дело. Помощь для них предусмотрена в программах поддержки женщин-предпринимательниц, которые разрабатываются в странах региона и оказывают менторскую и информационную поддержку. В ОАЭ функционирует Совет женщин-предпринимателей, стимулирующий экономическую активность жительниц Эмиратов и поддерживающий их в частном предпринимательстве¹⁶³.

В 1999 г. в ОАЭ была создан государственный орган *Tanmia*, чья задача изначально заключалась в обеспечении граждан трудоустройством в частном секторе. Впоследствии организация сфокусировалась на **концепции непрерывного образования**, осуществляя поддержку коренным жителям в получении профессиональной квалификации для того, чтобы иметь возможность конкурировать на рынке труда с иностранными работниками¹⁶⁴.

Для **координации образовательных результатов и потребностей частного сектора** вузы стали сотрудничать с крупными компаниями, представленными на местном рынке. Колледжи высшего технического образования в ОАЭ установили постоянные партнерские отношения с ведущими работодателями страны, например, Mashreq Bank, национальной нефтяной компанией Абу-Даби и Oracle, занимающейся цифровыми технологиями, для получения студентами практического профессионального опыта¹⁶⁵.

Кроме того, правительства стран Персидского залива проводят реформы для устранения **дефицита компетентных педагогических кадров**, который

¹⁶³ Аль-мар'а фи кытаа аль-аамаль ва ль-идара: иктисаб аз-захм фи минтака аш-шарк аль-васат ва шималь ифрикийа. [المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا]. Женщины в бизнесе и в менеджменте: Набирать обороты в БВСА]. URL: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446104/lang-ar/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁶⁴ GCC Job Nationalization Policies A Trade-Off between Productivity and Employment // Conference Board. URL: <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=24713> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁶⁵ Gonzalez G., Karoly L.A., Constant L., Hanine S., Goldman C.A. Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates // JSTOR. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.7249/mg786rc.11?seq=1> (Дата обращения: 26.05.2022).

приводит, в частности, к выбыванию учащихся из учебных учреждений¹⁶⁶. С нехваткой местных квалифицированных учителей и преподавателей столкнулись Оман и Бахрейн, как правило, решающих проблему за счет найма иностранцев¹⁶⁷. ОАЭ и Кувейт прибегнули к квотирования, буквально заставляя учебные организации нанимать национальный кадры в ущерб качеству¹⁶⁸. В то же время Саудовская Аравия решает данную проблему, предлагая расширенную программу профессиональной подготовки для учителей¹⁶⁹.

Отдельно стоит упомянуть увеличение числа военных образовательных учреждений по всему рассматриваемому региону. Начиная с 2010-х гг. Катар, ОАЭ, Бахрейн и Оман открывают собственные командно-штабные колледжи. В КСА был инициирован масштабный проект по созданию оборонного университета. В состав учреждения войдут несколько институтов: военный колледж, командно-штабной колледж, центр стратегических исследований и центр развития лидерства. В ОАЭ, Кувейт и Катаре были запущены национальные программы призыва, что привело к созданию не только базовых программ военной подготовки, но и учебных курсов по национальной безопасности, направленных на формирование культуры «граждане-солдаты»¹⁷⁰. Обучение местного контингента вооруженных сил и наращивание собственного потенциала ВПК особенно актуально для Саудовской Аравии в контексте существующей угрозы безопасности со стороны йеменских хуситов.

Реформы высшего образования в Катаре, ОАЭ и Бахрейне дают положительные результаты, о чем говорят данные отчета о глобальной конкурентоспособности. Мировой рейтинг качества образования 137 стран

¹⁶⁶ Future Scenarios for Education in the GCC Countries // RCEP, UNESCO. URL: <https://rcepunesco.ae/ar/KnowledgeCorner/ReportsandStudies/ReportsandStudies/Future%20Scenarios%20for%20Education%20FULL%20REPORT%20FINAL.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁶⁷ GCC Job Nationalization Policies A Trade-Off between Productivity and Employment // Conference Board. URL: <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=24713> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁷⁰ Samaan J-L. Military Education in the Arab States: Rising Interest but Same Approaches // Italian Institute for international political studies. URL: <https://www.ispionline.it/en/publicazione/military-education-arab-states-rising-interest-same-approaches-30642> (Дата обращения: 26.05.2022).

мира, составленный ВЭФ в 2017 г., оценивает потенциал национальных систем образования, используемый для развития современной экономики знаний. В рейтинг вошли все 6 стран рассматриваемого региона со следующими позициями: Катар — 5-е, ОАЭ — 12-е, Бахрейн — 24-е, Саудовская Аравия — 41-е, Оман — 75-е, Кувейт — 89-е. Для сравнения: Сингапур занял 1-е, США — 13-е, а РФ — 18-е место¹⁷¹.

Тем не менее другие цели, поставленные перспективными программами, достигнуты не были: национализация рабочей силы имеет небольшой успех, а процент граждан, занятых в частном секторе, остается незначительным в таких странах, как Катар и ОАЭ (менее 1% и 5% соответственно). Лидеры бизнеса жалуются, что гражданам не хватает критических, аналитических, технических, инновационных и коммуникативных навыков, необходимых для управления экономикой знаний в XXI в. По данным ВБ, «несмотря на крупные инвестиции в образование за последние 50 лет, впечатляющий рост числа учащихся и гендерный паритет почти на всех уровнях образования, БВСА не смог в полной мере воспользоваться преимуществами личных, социальных и экономических преимущества образования¹⁷². В докладе ЮНЕСКО утверждается, что в регионе не была создана «адекватная научная и технологическая инфраструктура для усвоения, применения и создания знаний»¹⁷³.

3.3 Политика занятости коренного населения

Государственная политика стран Персидского залива занимает приоритетное место в перспективных программах развития. Здоровый уровень занятости не только приносит пользу домохозяйствам и производственному фактору фирм, но и поддерживает устойчивый экономический рост, сокращает уровень безработицы.

¹⁷¹ Quality of education system // World Bank Data. URL: <https://clek.ru/idhZa> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁷² Internationalization of higher education in the countries of the Gulf Cooperation Council: Impact on the national language // UNESDOC : Цифровая библиотека. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371703/PDF/371703eng.pdf.multi> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁷³ Ibid.

В целях создания новых рабочих мест для граждан власти осуществляют различные меры по содействию занятости в частном секторе. Первым таким инструментом стала система **кафала** или спонсорства. Она позволяла нерезидентам создавать компании только в партнерстве с гражданами королевства, получающими контрольный пакет акций предприятия. Граждане стран-импортеров рабочей силы становятся «поручителями», которые в случае трудового конфликта имеют право аннулировать контракт и даже депортировать работника.¹⁷⁴ Тем самым эта система буквально гарантировала гражданам привилегированное место на рынке труда, в то время как трудовые мигранты оказались в невыгодном положении, за что она не раз подвергалась критике и обвинениям в нарушении прав человека со стороны мировой общественности¹⁷⁵. В 2009 г. Бахрейн стал первой страной в регионе, запретившей политику спонсорства, а с 2016 г. Катар, Кувейт, ОАЭ и Саудовская Аравия регулярно вносят поправки в систему кафала для того, чтобы улучшить условия найма и труда для иностранных работников¹⁷⁶.

Другим инструментом стала политика «**национализации**», то есть увеличения путем квотирования доли собственных граждан преимущественно в частном секторе экономики. В Саудовской Аравии реализуется программа Nitaqat, ставшая основным драйвером «саудизации». Согласно ей, компании делятся на четыре категории (платиновая, зеленая, желтая и красная) в зависимости от доли граждан относительно количества трудовых мигрантов. В случае, если фирма, не соблюдает предписанные требования, ей может быть отказано в предоставлении виз для потенциальных новых иностранных сотрудников, в расширении и прочем¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

¹⁷⁵ Azhari A. The Kafala ‘sponsorship’ system in Saudi Arabia: A critical analysis from the perspective of international human rights and Islamic law// The SOAS Journal of Postgraduate Research. 2016. №10. P. 62

¹⁷⁶ GCC Job Nationalization Policies A Trade-Off between Productivity and Employment // Conference Board. URL: <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=24713> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁷⁷ Al-Naimi S.M. Economic Diversification Trends in the Gulf: the Case of Saudi Arabia // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s43615-021-00106-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

Политика «национализации» ожидаемо не привела к положительным результатам в самых различных областях, предлагающих невысокую оплату труда: в сфере розничной торговли, общепите, промышленном секторе и в сфере здравоохранения¹⁷⁸. Основной отраслью, в которой действительно произошло повышение уровня занятости коренных жителей, стал банковский сектор (Саудовская Аравия, Бахрейн), прежде всего, потому что он предлагает высокую заработную плату и хорошие условия труда, сопоставимые с государственным сектором¹⁷⁹. Более того, эта политика привела к распространению в регионе такого явления как «сотрудники-призраки», когда работодатель «нанимает» сотрудников формально, часто за минимальную заработную плату, для того, чтобы соответствовать требованиям квотирования. Причина тому проста: компании не готовы нанимать коренных жителей, не обладающих достаточной квалификацией, но претендующих на получение высокой заработной платы. В 2012 г. политика бахрейнзации была отменена, поставив коренных жителей в более жесткую конкуренцию с иностранной рабочей силой и вынудив их либо повышать свою профессиональную квалификацию, либо соглашаться на меньшую заработную плату¹⁸⁰.

Страны Залива также прибегают таким инструментам для стимулирования занятости граждан в частном секторе как сокращение разрыва в оплате труда в государственном и частном секторах; субсидирование на возмещение части затрат на уплату социального страхования и выплаты пособий, эквивалентных тем, которые получают работники в государственном секторе; предоставление бесплатного или субсидируемого профессионального обучения. Кувейт инициировал Национальную программу субсидирования заработной платы в 2000 г. За более чем два десятилетия число кувейтцев, работающих в частном секторе, увеличилось в пять раз. Вероятно, что это

¹⁷⁸ GCC Job Nationalization Policies A Trade-Off between Productivity and Employment // Conference Board. URL: <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=24713> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Labour Market Trends Analysis and Labour Migration from South Asia to Gulf Cooperation Council Countries, India and Malaysia // International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_378239/lang--en/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

увеличение не столько связано с сокращением разрыва в заработной плате в государственном и частном секторах, сколько с квотированием, а также финансированием государством малых и средних частных предприятий¹⁸¹. В Саудовской Аравии осуществляется программа *Nafiz* для поддержки граждан, ищущих работу, с ежемесячным пособием в размере 2000 саудовских риалов в течение максимального периода в один год¹⁸². Тем не менее МВФ обращает внимание на то, что субсидии на заработную плату дорого обходятся государству в особенности, если не являются срочными и целенаправленными¹⁸³.

В 2006 г. в Бахрейне была инициирована программа *Tamkeen*, заключающаяся в стратегическом планировании кадрового обеспечения экономики. В ее задачи входит стимулирование создания и развития предпринимательства и повышении производительности компаний и людей. Учитывая миграционную ситуацию в королевстве, особо интересным представляется механизм финансирования программы, который формируется через механизмы государственных грантов и налогов, взимаемых с частного сектора. Компании, в которых трудоустроены иностранцы, платят специальный ежемесячный налог за каждого из них, который является основным источником финансирования повышения квалификации и профессиональной переподготовки бахрейнцев. Такой механизм, с одной стороны, стимулирует развитие профессиональных навыков собственных граждан, а с другой — мотивирует компании нанимать их на высокооплачиваемые позиции. Программа оказывает поддержку через различные схемы от прямого субсидирования заработной платы до повышения профессиональной

¹⁸¹ Olver Ellis S. Building the new Kuwait: Vision 2035 and the challenge of diversification. URL: https://eprints.lse.ac.uk/103198/1/Olver_Ellis_building_the_new_Kuwait_published.pdf (Дата обращения: 26.05.2020).

¹⁸² Al-Naimi S.M. Economic Diversification Trends in the Gulf: the Case of Saudi Arabia // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s43615-021-00106-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁸³ GCC Job Nationalization Policies A Trade-Off between Productivity and Employment // Conference Board. URL: <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=24713> (Дата обращения: 26.05.2022).

квалификации, восполняя пробел между текущими и будущими потребностями экономики в специалистах¹⁸⁴.

Позитивным эффектом от процесса «национализации» стал рост участия коренных жительниц в составе рабочей силы. Правительство предоставило работодателям ряд финансовых стимулов для найма женщин, что сопровождалось законодательными реформами, позволяющими им заниматься экономической деятельностью, ранее им недоступной¹⁸⁵. В 2016 г. в Кувейте показатель участия женщин составил 44%, при этом их количество в составе рабочей силы даже превысило количество мужчин¹⁸⁶. Самый высокий показатель участия приходится на Катар и составляет 51%, а самый низкий — на Саудовскую Аравию и достигает 20%¹⁸⁷.

Таблица 3.2: Трудоустроенные коренные жительницы и трудовые мигрантки, 2016 г.¹⁸⁸

	Бахрейн	Кувейт	Оман	Катар	КСА	ОАЭ
Коренные жительницы						
Государственный сектор	42,8%	92%	58,2%	87,3%	81%	75%
Частный сектор	57,2%	8%	41,8%	12,7%	19%	25%
Трудовые мигрантки						
Государственный сектор	5,9%	16,9%	6,9%	12,2%	4%	4%
Частный сектор	94%	81,1%	93,1%	87,8%	96%	96%

Согласно данным Таблицы 3.2, общей тенденцией для всех стран региона является преобладание коренных жительниц в государственном секторе, где

¹⁸⁴ GCC Job Nationalization Policies A Trade-Off between Productivity and Employment // Conference Board. URL: <https://www.conference-board.org/pdfdownload.cfm?masterProductID=24713> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁸⁵ Аль-мар'а фи кытаа аль-аамаль ва ль-идара: иктисаб аз-захм фи минтака аш-шарк аль-васат ва шималь ифрикийя. [المراة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا]. Женщины в бизнесе и в менеджменте: Набирать обороты в БВСА]. URL: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446104/lang--ar/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁸⁶ Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. P. 250.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Labour Statistics in GCC Countries 2016 // GCC Statistical Center. URL: <https://gccstat.org/en/statistic/statistics/labour>. (Дата обращения: 26.05.2022).

максимальная доля пришлась на Кувейт и составила 92%. Бахрейн — единственная страна, в которой доля женщин в частном секторе превысила показатель государственного сектора.

В странах Персидского залива создаются интернет-порталы по трудоустройству исключительно для женщин, чтобы помочь им в трудоустройстве¹⁸⁹. Женщины преимущественно работают в сфере услуг, в частности в образовании, здравоохранении и социальной сфере, а также банковском деле и финансах (см. График 3.2). В 2016 г. в Бахрейне самый высокий показатель трудового участия местных женщин пришелся на банковскую сферу. В Кувейте почти половина из них была трудоустроена в финансовом секторе, а в ОАЭ и Катаре даже больше половины. В Саудовской Аравии большинство женщин трудоустроено в сфере образования, где они занимают как преподавательские, так и административные должности.¹⁹⁰ Тем не менее постепенно саудовские женщины работают во все в большем числе сфер: банкинг и финансы, хоспиталити, туризм, общепит¹⁹¹. Постепенно растет число женщин-предпринимателей в малом и среднем бизнесе преимущественно в сфере услуг и торговле¹⁹².

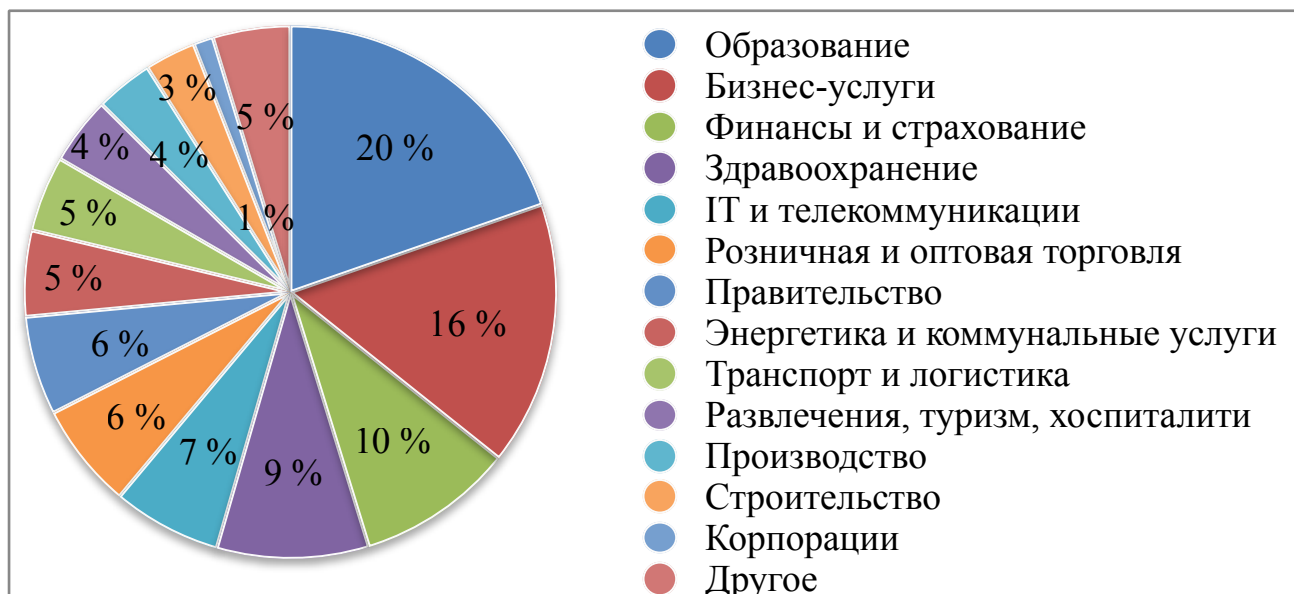
¹⁸⁹ Аль-мар'а фи кытаа аль-аамаль ва ль-идара: иктисаб аз-захм фи минтака аш-шарк аль-васат ва шималь ифрикийа. [المراة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا]. Женщины в бизнесе и в менеджменте: Набирать обороты в БВСА]. URL: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446104/lang--ar/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁹⁰ AlMunajjed M. Women's Employment in Saudi Arabia: A Major Challenge // Arab Development Portal. URL: https://www.arabdevelopmentportal.com/sites/default/files/publication/235.womens_employment_in_saudi_arabia_a_major_challenge.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁹¹ Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. P. 250.

¹⁹² Аль-мар'а фи кытаа аль-аамаль ва ль-идара: иктисаб аз-захм фи минтака аш-шарк аль-васат ва шималь ифрикийа. [المراة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا]. Женщины в бизнесе и в менеджменте: Набирать обороты в БВСА]. URL: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446104/lang--ar/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

График 3.2: Доли трудоустроенных коренных жительниц стран Залива по секторам рынка труда¹⁹³



Арабские страны Персидского залива также проводят политику, направленную на повышение роли женщин в общественной жизни путем изменения трудового законодательства. Закон о труде Бахрейна предоставляет женщинам право на шестидесятидневный оплачиваемый отпуск по беременности и родам, неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в течение шести месяцев трижды за весь период ее службы. В статье №33 Закона о труде Бахрейна подчеркивается, что ни один работодатель не может увольнять или расторгать контракт с работницей из-за ее замужества или материнства¹⁹⁴. Аналогичным образом поступили Катар, Кувейт и Оман.

Согласно данным таблицы 3.3, несмотря на предпринимаемые руководством стран меры по стимулированию занятости среди граждан, средняя доля граждан среди работающих в регионе составляет 18.6%, где наивысший показатель приходится на Саудовскую Аравию (41%), а наименьший — 5% — на Катар. В Саудовской Аравии при общей численности

¹⁹³ GCC Women in the Workforce: Status, Challenges, Aspirations Research Findings, Analysis and Recommendations // Knowledge Group. URL: https://www.knowledgegroup.co/en-us/ResearchInsights/Publication/WhitePapers/Documents/KG_Women%20in%20the%20workforce%20research_UAE_SM.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁹⁴ Канун аль-амаль 2012. [2012 قانون العمل. Закон Бахрейна о труде 2012 г.]. URL: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=54296d534> (Дата обращения: 26.05.2022).

населения 33 413 660 человек и общей численности граждан в составе рабочей силы 14 033 737 человек в общественном производстве занято 5 844 702 человека. В Катаре при общей численности населения 2 743 932 человека и общей численности граждан в составе рабочей силы 1 426 845 человек реально занято в общественном производстве 100 811 человек. Доля трудовых мигрантов в общей численности Катара является является одной из самых высоких в мире.

Таблица 3.3: Характеристики рынка труда стран Персидского залива, 2017-2018 г.¹⁹⁵

	Население, млн чел.	Занятое население, млн	Уровень участия в рабочей силе, %	Доля граждан в рабочей силе, %	Занятые граждане, %
Бахрейн	1,5	0,92	73	48	26
Кувейт	4,64	2,44	74	46	14
Оман	4,65	2,71	72	—	19
Катар	2,74	2,01	87	52	5
КСА	33,4	14,25	57	42	41
ОАЭ	9,12	6,82	83	48	7

Показатель участия в рабочей силе в мире в целом составляет 61%, в странах ОЭСР — 60%, а в регионе БВСА — 48%. За счет высокой доли иностранных работников монархии Залива демонстрируют результат выше регионального: минимальный показатель приходится на Саудовскую Аравию (57%), а максимальный на Катар (87%). Если рассматривать показатели только по коренному населению, то самый низкий результат также демонстрирует Саудовская Аравия — 42%, а самый высокий — Катар (52%)¹⁹⁶. Рынок труда в регионе буквально поделен между коренными жителями, преимущественно

¹⁹⁵ Demographic and economic module // Gulf Research Centre. URL: <https://gulfmigration.grc.net> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁹⁶ Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. P. 163.

трудоустроенными в государственном секторе, и иностранными работниками, занятыми в частном секторе.

Таблица 3.4: Доля граждан в секторах рынка труда стран Персидского залива¹⁹⁷, 2017-2018 гг.¹⁹⁸

Сектор трудоустройства	Бахрейн	Кувейт	Оман	Катар	КСА
Государственный	34%	84%	43%	90%	45%
Частный	66%	16%	55%	10%	55%

Основываясь на имеющихся данных по странам региона, за исключением ОАЭ, можно оценить долю граждан и неграждан в обоих секторах, а также сфере услуг. Доля экспатов в государственном секторе колеблется от 2% в Бахрейне и Омане до 9% в Катаре. Доля граждан в частном секторе колеблется от 10% в Катаре до 66% в Бахрейне, где она даже превышает долю участия бахрейнцев в государственном секторе. Низкий уровень занятости трудоспособного коренного населения характерен для всех арабских стран, однако отличается от результатов других быстро развивающихся государствах (Гонконг, Сингапур, Южная Корея и др) этот показатель превышает 90%¹⁹⁹.

По мнению, Н.А. Красновой, в области занятости граждан на рынке труда прослеживается протекционизм, снижающий их конкурентоспособность за счет введенных властями преференций по трудоустройству и оплате труда, что в результате только снижает мотивацию к труду. Коренные жители придирчивы к условиям труда, избегают «непрестижные» места работы, что позволяет им доходы, базирующиеся на социальных программах для коренных жителей²⁰⁰. Этот паттерн был актуален как в период 1970-1990-х гг., так и в настоящее время.

¹⁹⁷ Demographic and economic module // Gulf Research Centre. URL: <https://gulfmigration.grc.net> (Дата обращения: 26.05.2022).

¹⁹⁸ Для Омана данные отсутствуют.

¹⁹⁹ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

²⁰⁰ Ibid.

Отсутствие у руководства стран Залива четких перспективных указаний в отношении политики национализации рабочих мест; опасения предприятий по поводу потерь производительности, связанных с наймом коренных жителей; преимущественно негативное отношение граждан к работе в частном секторе; их стремление занять руководящие должности при недостаточной профессиональной квалификации являются серьезными проблемами для расширения трудовой занятости граждан в частном секторе.

3.3 Состояние человеческого капитала населения Персидского Залива

Национальный ЧК имеет важное значение для стран Персидского залива, поскольку является ключевым инструментом в достижении устойчивости модели диверсифицированного экономического роста, основанного на знаниях и развитии частного сектора. Рассмотрим значения исследуемых государств по косвенным показателям уровня ЧК — ИЧР и ИЧК.

В докладе ПРООН о человеческом развитии, изданном в 2020 г., приводятся сведения о динамике показателей индекса в период с 1990 по 2019 гг. для 189 стран, включая все страны, исследуемые в данной работе. Ко всем арабским странам Залива применяется термин *развитые страны*, поскольку они обладают очень высоким уровнем ИЧР²⁰¹.

Таблица 3.5 Динамика показателя индекса ИЧР для стран ССАГПЗ, 1990-2019 гг.²⁰²

Страна	Показатель ИЧР		Рост показателя, %
	1990	2019	
Бахрейн	0,615	0,852	38,5
Катар	0,735	0,848	12.1
Оман	—	0,813	—
Кувейт	0,675	0,806	19,4
КСА	0,556	0,854	53,5
ОАЭ	0,723	0,890	23,09

²⁰¹ The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report> (Дата обращения: 26.05.2022).

²⁰² Ibid.

Согласно данным таблицы 3.5, различие показателей ИЧР между странами Персидского залива сгладилось к 2019 г., и средний показателя региона составил 0,843, при этом улучшение индекса происходило во всех странах региона. Наибольший прогресс был отмечен в Саудовской Аравии, где показатель вырос с 0,697 в 1990 г. до 0,854 в 2019 г., а рост составил 53.5%, что отражает усилия королевства по содействию развитию человеческого потенциала своих граждан посредством повышения уровней образования и здоровья. Самый низкий прогресс был показан Катаром, где показатель возрос с 0,735 в 1990 г. до 0,848 в 2019 г., а рост при этом составил 12.1%.

Рассмотрим показатели результаты подробнее на примере ОАЭ, чей ИЧР за 2019 г. составил 0,890. Страна занимает 31-е место среди 189 государств мира и находится в группе с очень высоким уровнем человеческого развития. Уже несколько десятилетий страна занимает лидерскую позицию в своем регионе по данному индексу. С 1990 г. значение ИЧР увеличилось с 0,723 до 0,890, а рост составил 23.09%.

При средней продолжительности жизни в 78 лет жители ОАЭ учатся более 12 лет, а ВНД с поправкой на паритет покупательной способности составляет 67 462 долл. США. С 1990 г. продолжительность жизни увеличилась на 6 лет, продолжительность обучения — на 6,5 лет, однако ВНД снизился на 34,1%. По последнему показателю ОАЭ можно сравнить с такими странами как Норвегия (66 494 тыс. долл. США), Ирландия (68 371 тыс. долл. США) и США (63 826 тыс. долл. США), чей показатель ИЧК значительно выше²⁰³.

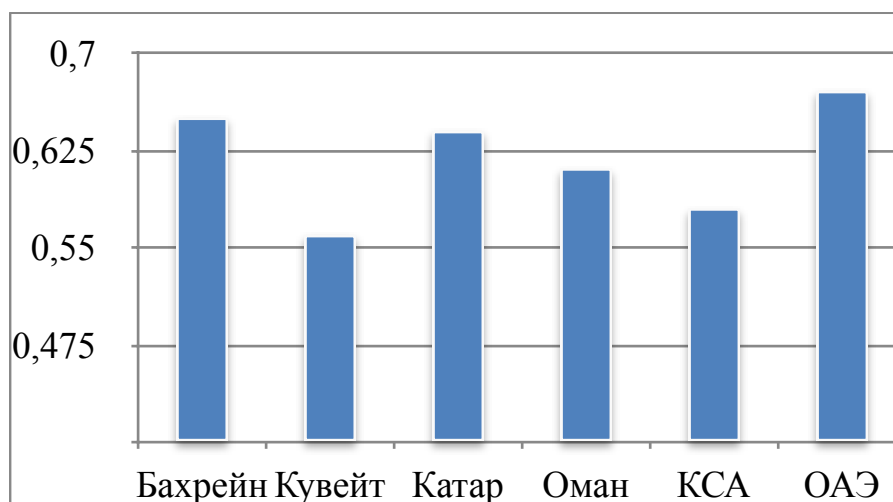
Что касается индекса гендерного развития, то здесь ОАЭ занимает 18 место из 189 стран. Женщины получили 50% мест в парламенте. Для сравнения в Норвегии этот показатель составил 40,8%, в США — 23,7%, в РФ — 16,5%. 76% жительниц ОАЭ имеют как минимум среднее образование, а показатель по образованию среди мужчин составляет 81,1%. При этом доля работающих

²⁰³ The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report> (Дата обращения: 26.05.2022).

женщин в стране не превышает 52,4%, в то время как среди мужчин работают более 93,4%²⁰⁴.

Анализ статистических данных подтвердил наличие некоторых ожидаемых взаимосвязей между измерениями человеческого развития. Повышение грамотности населения Персидского залива способствовало увеличению ожидаемой продолжительности жизни и дохода, в то время как прогресс в области здоровья обусловил будущее увеличение общей доли учащихся. Согласно данным по ИЧР с 1990 г. ни в одной стране региона не отмечалось снижения грамотности или продолжительности обучения. Наоборот, образование всех ступеней охватило все более широкие массы людей, в частности оно стало более доступным для женщин. Уровень грамотности взрослого населения (в возрасте 15 лет и старше) составляет не меньше 90%. Это дает основания полагать, что отсутствие базовых навыков письма перестает быть главным препятствием на пути доступа к знаниям. Не только больше детей посещает школу — большинство из них заканчивают ее.²⁰⁵

График 3.3: Показатели ИЧК для стран ССАГПЗ, 2019 г.²⁰⁶



²⁰⁴ The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report> (Дата обращения: 26.05.2022).

²⁰⁵ The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report> (Дата обращения: 26.05.2022).

²⁰⁶ The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Дата обращения: 26.05.2022).

Полученные показатели индекс ЧК для стран разнятся (см. График 3.3). Порядок расположения стран в рейтинге по ИЧК в целом совпадает с рассмотренным выше рейтингом по ИЧР за исключением расположения Саудовской Аравии и Кувейта. Самый высокий показатель снова демонстрирует ОАЭ (0,66), занявший 44 место в мире, за ним следует Бахрейн (0,65, 47 место), Катар (0,64, 50 место), Оман (0,61), Кувейт (0,56) и замыкает рейтинг КСА (0,58). Данные оценки означают, что ребенок, родившийся сегодня в одной из рассматриваемых стран, достигнет только от 58% до 67% своего полного здоровья, способности к обучению и потенциальной продуктивности. Рейтинг показывает разницу в 30 мест между ОАЭ и Кувейтом. Показатели также отразили взаимозависимость уровня развития ЧК и различия между странами по уровню ВВП.

По данному индексу страны Персидского залива занимают первое место в регионе Ближнего Востока и Северной Африки (БВСА) и превышают средний по региону показатель, равный 0.56. За последнее десятилетие эти страны добились лучших результатов, обогнав Иорданию, Ливан и Тунис в международных стандартизированных тестах по чтению и математике²⁰⁷. Однако их достижения уступают таким странам, как Германия, Республика Корея или Сингапур, имеющим аналогичный уровень доходов, но значительно более высокие показатели ИЧК (0,947, 0,938 и 0,916 соответственно).²⁰⁸

Наблюдается разрыв в обучении между временем, проведенным в школе, и количеством лет реального обучения в школе. Разрыв между странами колеблется в среднем около 4 лет, при этом Кувейт имеет самый высокий разрыв в 4,8 года, а ОАЭ — самый низкий разрыв в 3.6 года. Качество обучения является ключевым фактором, снижающим качество ИЧК в странах Персидского залива. Показатель ИЧК для девочек (0,69) выше, чем для мальчиков (0,66), что в целом характерно не только для рассматриваемого

²⁰⁷ El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

²⁰⁸ The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Дата обращения: 26.05.2022).

региона, но и большинства стран мира. Иными словами, девочки обладают определенным преимуществом по сравнению с мальчиками по показателям ожидаемого срока обучения в школе, а также образовательным результатам. Согласно данным ВБ, в регионе БВСА девочки могут рассчитывать на то, что пройдут более половины дополнительного года обучения с поправкой на обучение по сравнению с мальчиками.

Согласно Глобальному отчету о человеческом капитале, опубликованном ВЭФ в 2017 г., три государства Персидского залива — ОАЭ, Бахрейн и Катар опережают остальные арабские страны с точки зрения уровня человеческого капитала (см. Таблицу 3.6)²⁰⁹.

Таблица 3.6 Показатели индекса ИЧК для стран ССАГПЗ, 2017 г.²¹⁰

Страна	Показатель ИЧР	Место в мире
Бахрейн	64,98	47
Катар	63,97	55
Кувейт	56,08	96
КСА	58,52	82
ОАЭ	65,48	45

Ни одна из стран региона не вошла в топ-20 стран. Наибольший показатель индекса вновь продемонстрировал ОАЭ, набравший 65,48 из 100 и занявший 45-е место в мире, а наименьший — Кувейт, чей показатель составил 63,97. Усилия ОАЭ, Бахрейна и Катара по расширению и использованию человеческого потенциала с точки зрения качества образования и подготовки национальных кадров являются наиболее успешными среди других государств Персидского залива. Это страны, в которых проживает наибольшее количество кадров с высшим образованием, специализирующихся в области машиностроения, производства и строительства. Саудовская Аравия, являющаяся членом G20, заняла нижнюю строчку (82) в рейтинге относительно

²⁰⁹ The Global Human Capital Report 2017 // World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (Дата обращения: 26.05.2022).

²¹⁰ Оман не был включен в рейтинг.

других стран «двадцатки». Так, США заняли 4-е место, Германия — 6-е, РФ — 16-е место в мире.

В целом все страны региона в той или иной степени страдают от высокого уровня молодежной безработицы и высокого гендерного разрыва в сфере занятости, что указывает на неиспользованный потенциал человеческого капитала. Учитывая уровень дохода монархий, они определенно имеют возможности для дальнейшего повышения эффективности своего человеческого капитала, обратив внимание на охват населения высшим и профессионально-техническим образованием. ОАЭ, в частности, имеет потенциал для повышения эффективности своего человеческого капитала за счет расширения доступа национальных кадров к работе в наукоемких отраслях экономики²¹¹.

3.4 Региональные факторы, сдерживающие развитие и использование человеческого капитала ССАГПЗ

Отчет ВБ предлагает четыре подхода к увеличению ЧК в странах Персидского залива: 1) инвестирование в раннее развитие детей; 2) координация образовательных результатов с потребностями рынка труда; 3) снижение основных факторов риска для здоровья (курение, малоподвижность и нездоровое питание) и предупреждение развития хронических болезней, травм; 4) улучшение ЧК взрослого населения путем непрерывного обучения; 5) расширение участия женщин в рабочей силе; 6) реализация политики, помогающей изменить социальные нормы и поведение²¹². Эти рекомендации направлены на решение ряда взаимосвязанных проблем, которые препятствуют развитию и эффективному использованию национального ЧК в монархиях Персидского залива.

Несмотря на то, что одним из приоритетных направлений экономической политики исследуемых стран является повышение уровня и качества

²¹¹ The Global Human Capital Report 2017 // World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (Дата обращения: 26.05.2022).

²¹² The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Дата обращения: 26.05.2022).

образования населения, в результате чего был расширен доступ к школьному обучению для обоих полов, а посещаемость стала выше, по результатам тестов TIMSS и PIRLS, учащиеся демонстрируют результаты ниже, чем учащиеся в других странах с аналогичным уровнем дохода (Япония, Республика Корея, Нидерланды и Сингапур). Самый высокий показатель в регионе принадлежит Бахрейну (72%), а самый низкий — Кувейту (23%) в то время, как международный медианный показатель составляет 93%²¹³. Главной причиной тому является упор преимущественно на механическое заучивание, а не на критическое мышление и развитие других навыков XXI века во время обучения в государственных образовательных учреждениях²¹⁴.

Система высшего и профессионального образования, заложенная в годы нефтяного бума, изначально была сориентирована на предоставление доступа для всех граждан, а не на потребности национальных экономик, что в определенной степени связано со сложившимся социальным контрактом, гарантирующим коренным жителям трудоустройство в государственном секторе²¹⁵. В результате чего возник перекоп в структуре получения молодежью высшего образования, поскольку предпочтение отдавалось гуманитарным специальностям, несмотря на то, что потребности национальных экономик требовали достаточного количества специалистов технических наук. В Кувейте большинство граждан продолжают получать высшее образование в области социальных, гуманитарных и религиоведческих наук²¹⁶. Из 23 тыс. человек, ежегодно ищущих работу в Кувейте, около 10 тыс. человек не могут найти работу в соответствии с их навыками²¹⁷. Граждане исследуемых стран, как

²¹³ El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

²¹⁴ El Tayeb S., Krafft C. Expectations and aspirations: A New Framework for Education in the Middle East and North Africa World Bank Group // Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30618> (Дата обращения: 26.05.2022).

²¹⁵ Olver Ellis S. Building the new Kuwait: Vision 2035 and the challenge of diversification. URL: https://eprints.lse.ac.uk/103198/1/Olver_Ellis_building_the_new_Kuwait_published.pdf (Дата обращения: 26.05.2020).

²¹⁶ Ibid.

²¹⁷ El Tayeb S., Krafft C. Expectations and aspirations: A New Framework for Education in the Middle East and North Africa World Bank Group // Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30618> (Дата обращения: 26.05.2022).

правило, не обладают достаточными компетенциями и квалификацией для трудоустройства в частном секторе, в связи с чем работодателям выгоднее нанимать иностранного работника, обладающего должными знаниями и навыками²¹⁸.

Показатели отдачи от образования в регионе в целом снижаются с течением времени, несмотря на значимый рост уровня образования населения. Вероятно это также связано с несоответствием спроса и предложения. На рынке труда наблюдается дефицит претендентов на негуманитарные специальности и чрезмерное перенасыщение специалистов гуманитарных профилей²¹⁹.

С другой стороны, сами коренные жители проявляют меньший интерес к трудоустройству в частном секторе, поскольку он предлагает менее привлекательные условия труда по сравнению с государственным. Участвующие в опросе жители Катара назвали следующие преимущества: высокая заработная плата и ряд льгот (пенсия по старости и беспроцентная ипотека для строительства дома на земельном участке, предоставленном государством); при потере работы сохраняется заработная плата и льготы до тех пор, пока не будет найдена аналогичная должность; менее продолжительный рабочий день и более длинные выходные; престижность²²⁰. Годы политики патернализма, осуществляемой правящими режимами стран Персидского залива, естественным образом способствовали устойчивому желанию коренных жителей иметь «гарантированное привилегированное место в национальной экономике»²²¹. Не представляется удивительным что опрос 2016 г. показал, что 70% молодежи стран Персидского залива отдают предпочтение работе в данном

²¹⁸ El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

²¹⁹ El Tayeb S., Krafft C. Expectations and aspirations: A New Framework for Education in the Middle East and North Africa World Bank Group // Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30618> (Дата обращения: 26.05.2022).

²²⁰ Gonzalez G., Karoly L.A., Constant L., Hanine S., Goldman C.A. Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates // JSTOR. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.7249/mg786rc.11?seq=1> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

²²¹ Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

секторе²²². Согласно опросу 2018 г. 58% граждан Кувейта предпочли бы и вовсе оставаться безработными до тех пор, пока не найдут работу в государственном секторе²²³.

Несмотря на высокие темпы роста населения в странах Персидского залива, уровень безработицы среди молодежи был ниже, чем в других странах с высоким уровнем дохода (см. Таблицу 3.7).

Таблица 3.7: Молодежная безработица в странах Залива, 2007-2017 гг.²²⁴

Страна	Общий, %	М,%	Ж,%	Соотношение
Бахрейн	5,3	2,6	12,8	4,9
Кувейт	11,9	9,9	16,7	1,7
Оман	12,5	10,2	24,6	2,4
Катар	1,0	0,4	5,5	13,6
КСА	28,5	21,7	53,0	2,5
ОАЭ	6,9	8,5	20,6	4,5
Общий	Общий	Общий	Общий	Общий
Другие страны с высоким доходом	18,01	18,06	18,09	1,02

Как видно из таблицы 3.7, общий уровень безработицы среди молодежи в 2007–2017 гг. в среднем составил в Саудовской Аравии 28,5%, в Омане 12,5% и в Кувейте 11,9%. Для сравнения, в ОАЭ, Бахрейне и Катаре этот показатель составил 6,9%, 5,3% и 1% соответственно. В 2007–2017 гг. общий уровень молодежной безработицы составлял в среднем 11% в странах Персидского залива, а в выборке из 44 стран с высоким уровнем дохода — 18%. Показатель мужской безработицы составил 8,5%, что ниже значения в других странах (18,1%). Обратная ситуация наблюдается в состоянии женской безработицы,

²²² El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

²²³ Olver Ellis S. Building the new Kuwait: Vision 2035 and the challenge of diversification. URL: https://eprints.lse.ac.uk/103198/1/Olver_Ellis_building_the_new_Kuwait_published.pdf (Дата обращения: 26.05.2020).

²²⁴ Wasseem M. Youth unemployment and productivity-pay in the GCC Countries // IntechOpen. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/78476> (Дата обращения: 26.05.2022).

которая составила 20,6% в рассматриваемом периоде и превышает мужскую в 4,5 раза. Показатели уровня безработицы варьируются между странами региона, где самый высокий приходится на КСА и достигает 53%, а самый низкий на Катар и составляет 5,5%²²⁵.

Кроме того, уровень безработицы выше среди молодежи с более высоким уровнем образования, а также среди более обеспеченных людей, которые часто откладывают принятие легко доступной работы в надежде получить более качественную работу²²⁶. Согласно данным Международной организации труда (МОТ), уровень безработицы среди молодежи мужского пола в ОАЭ повышается с увеличением уровня образования: с 3% для лиц с начальным образованием до 9% для лиц с высшим образованием. Среди молодых девушек уровень безработицы колеблется от 7% для лиц с начальным образованием до 23% для лиц с высшим образованием. В Саудовской Аравии уровень безработицы среди молодежи колеблется от 1 до 3% среди молодых мужчин и от 2 до 31% среди молодых женщин²²⁷.

Тем не менее за последние два десятилетия участие женщин в составе рабочей силы значительно выросло в монархиях Персидского залива. В 2016 г. показатель женского участия достиг 44%, причем количество кувейток (188 141 чел.) в составе рабочей силы превышает количество кувейтцев (154 276 чел.). Показатели варьируются среди стран региона: самый высокий показатель приходится на Катар и достигает 51%, а самый низкий — на Саудовскую Аравию и составляет 20%.²²⁸ В трех государствах, где нефтяная рента наиболее высока (Кувейт, Катар и ОАЭ) уровень участия женщин на рынке труда выше, чем в Бахрейне, Омане и Саудовской Аравии — странах с более низким

²²⁵ Wasseem M. Youth unemployment and productivity-pay in the GCC Countries // IntechOpen. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/78476> (Дата обращения: 26.05.2022).

²²⁶ El Tayeb S., Krafft C. Expectations and aspirations: A New Framework for Education in the Middle East and North Africa World Bank Group // Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30618> (Дата обращения: 26.05.2022).

²²⁷ Wasseem M. Youth unemployment and productivity-pay in the GCC Countries // IntechOpen. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/78476> (Дата обращения: 26.05.2022).

²²⁸ Young K. Women's labor force participation across the GCC // The Arab Gulf States Institute in Washington. URL: https://agsiw.org/wp-content/uploads/2016/12/Young_Womens-Labor_ONLINE-2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

доходом на душу населения. По мнению М. Херба, высокая природная рента позволяет государства нанять девять из десяти желающих граждан на рабочие места в государственном секторе. При этом он отмечает, что «рост участия женщин в рабочей силе является прямым следствием расширения доступа женщин к получению образования, особенно высшего»²²⁹.

Таблица 3.8 содержит доли коренных жительниц, работающих в государственном и частном секторах во всех шести государствах исследуемого региона. Большинство из них преимущественно, за исключение Бахрейна, трудоустроены в государственном секторе. Наибольшая доля приходится на Кувейт и достигает 92%, а наименьшая на Бахрейн и составляет 42,8%.

Таблица 3.8: Доли трудоустроенные коренных жительниц в частном секторе рынка труда, 2016 г.²³⁰

Сектор экономики	Бахрейн	Кувейт	Оман	Катар	КСА	ОАЭ
Государственный сектор	42,8%	92%	58,2%	87,3%	81,0%	75,0%
Частный сектор	57,2%	8%	41,8%	12,7%	19,0%	25,0%

В целом жительницы исследуемого региона сталкиваются с теми же препятствиями, что и женщины по всему миру. Например, с культурными стереотипами относительно занятых в труде женщин со стороны близких и общества. В Бахрейне существует конфликт между религиозно-племенным и современным взглядами на роль женщин. Ситуацию усугубляет несовпадение между закрепленными в конституции принципами, призывающими к расширению прав и возможностей женщин, и социальными, экономическими и политическими реалиями современного королевства²³¹.

²²⁹ Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. P. 249.

²³⁰ Муса Д. Аль-мара ва сук аль-амаль фи ль-халидж. [المرأة وسوق العمل في الخليج. Женщины и рынок труда в странах Персидского залива]. URL: <https://gulfpolicies.org/2019-05-18-07-27-50/134-2016/1659-5-2> (Дата обращения: 26.05.2022).

²³¹ Al Gharaibeh F. Women's Empowerment in Bahrain // Journal of International Women's Studies, 2011. № 12. С. 96–113.

«Стеклянный потолок» также препятствует восхождению по карьерной лестнице. В корпоративном мире женщины, как правило, выполняют в основном вспомогательные функции, такие как управление персоналом или связи с общественностью. Женщины на данных должностях могут подняться по служебной лестнице, но крайне редко до руководящих позиций в компании²³². Также женщинам требуется перерыв на время рождения и воспитания детей. Как правило он совпадает с периодом, когда должен накапливаться необходимый для карьеры опыт работы.²³³ Женщины сталкиваются и с проблемой «второй смены», связанной с необходимостью выполнять домашние обязанности и заниматься воспитанием детей после рабочего дня²³⁴.

Важной задачей в процессе расширения экономического участия женщин является изменение законодательства, так как закрепленная в нем дискриминация негативно сказывается на их трудовой занятости и предпринимательской активности. Индекс «Женщины, бизнес и закон» отражает влияние законодательства на экономическую жизнь женщин и позволяет оценить сложившуюся ситуацию в регионе ССАГПЗ.

Таблица 3.9: Показатели индекса «Женщины, бизнес и закон» за 2021 г. для стран Персидского залива²³⁵

Страна	Показатель индекса
Бахрейн	55,6
Катар	29,4
Кувейт	28,8
Оман	35,6

²³² Аль-мар'а фи кытаа аль-аамаль ва ль-идара: иктисаб аз-захм фи минтака аш-шарк аль-васат ва шималь ифрикийа. [المراة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا]. Женщины в бизнесе и в менеджменте: Набирать обороты в БВСА]. URL: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446104/lang--ar/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

²³³ Krause W. Gender and Participation in the Arab Gulf // LSE Library Services. URL: http://eprints.lse.ac.uk/55255/1/Krause_2009.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

²³⁴ Hendy R. Female Labor Force Participation in the GCC // Doha International Family Institute. URL: https://www.difi.org.qa/wp-content/uploads/2017/12/paper_2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

²³⁵ World Bank. 2021. Women, Business and the Law 2021. Washington, DC: World Bank. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094> (Дата обращения: 26.06.2022).

Продолжение таблицы 3.9

КСА	80
ОАЭ	82,5

Лидер региона — ОАЭ — получил максимальные очки за такие показатели как свобода перемещения, трудоустройство, оплата труда и ведение бизнеса. За последние три года ОАЭ внес поправки в более чем 20 законодательных положений, касающихся льгот для сотрудников, таких как равная оплата за равную с

Ближе всего к правовому паритету страны Залива приблизились в таких вопросах, как трудоустройство (КСА, ОАЭ, Оман, Бахрейн), ведение бизнеса. К сожалению, в регионе сохраняется гендерное неравенство в оплате труда.

Заключение

В рамках данного исследования развитие ЧК граждан арабских стран Персидского залива в контексте реализации перспективных программ развития были рассмотрены в двух аспектах — в аспекте значимости качественного ЧК в диверсификации и в аспекте проблематики его развития и использования в национальных экономиках.

В соответствии с поставленными задачами рассмотрение первого аспекта осуществлялось посредством рассмотрения ЧК как объекта социально-экономической политики стран ССАГПЗ в 1970-1990 гг. и текущих долгосрочных планов развития с учетом демографического и энергетического факторов. На основании полученных в ходе исследования результатов можно сделать следующие выводы:

Демографическая ситуация, характеризующаяся преобладанием молодежи в населении, является возможностью для наращивания собственных трудовых ресурсов, представленных квалифицированными национальными кадрами. В то же время энергетический фактор, изначально предопределивший социально-экономическое развитие стран Персидского залива, по-прежнему оказывает влияние на государственную политику в области образования и трудовой занятости. Во-первых, доходы от нефти и газа формируют финансовую основу для реализации мер политики развития человеческих ресурсов. Во-вторых, развитие относительно новой для региона отрасли как ВИЭ имеет потенциал создания качественных рабочих мест, которые могут быть заняты национальными кадрами при осуществлении должной профессиональной и образовательной подготовки.

Различные экономические возможности, зависящие от объема природных ресурсов и показателей экономического роста, определили различие между странами региона в степени масштабности целей и задач, которые они поставили перед собой в перспективных программах развития. Наиболее острой необходимостью являются диверсификация и увеличение

государственных доходов для Бахрейна и Омана, чья национальная экономика более уязвима в условиях снижения цен на энергоресурсы. Что касается других стран региона (Катар, Кувейт, КСА и ОАЭ), то они находятся в относительно более благоприятном положении, чтобы суметь приспособиться к изменениям в конъюнктуре цен.

Тем не менее энергетический фактор и схожие демографические тенденции предопределили использование общих инструментов в государственной политике в сфере образования и трудовой занятости. На основе анализа программных документов можно выделить направления, являющиеся основными при развитии ЧК — повышение качества образования всех ступеней, увеличение рабочих мест и обеспечение гендерного равенства.

Повышение уровня национального образования до международных стандартов ставится во главу угла Бахрейна, Катара, ОАЭ и Саудовской Аравии. В перспективе престиж собственных государственных учреждений должен преобладать над зарубежными для того, чтобы, с одной стороны, купировать «мягкую силу» Запада, а с другой — стать центрами подготовки национальных кадров по востребованным специальностям. В условиях отсутствия ряда жизненно необходимых ресурсов (пшеница, ценные металлы, вода, сельское хозяйство и т.д.) из-за климатической и географической особенностей региона, эти страны нуждаются в специалистах, связанных с обслуживанием ТЭК и ВПК, инновационными технологиями, сферой услуг, а также платформой для проведения НИОКР.

Диверсификация энергетического сектора напрямую влияет на экономическое и финансовое благополучие рассматриваемых стран и требует усиления расходов на военно-техническое оснащение вооруженных сил стран, входящих в анти-хуситскую коалицию, для обеспечения безопасности энергетических объектов и инфраструктуры. Нестабильные отношения с Ираном и США бросают вызов перспективам развития ЧК в странах ССАГПЗ: при дефиците боеспособного коренного населения, странам придется

увеличивать состав своих ВС за счет других этносов, что стратегически может сопровождаться внутривнутриполитическими рисками.

Преобладание иностранных работников на рынках труда стран Залива делает политику в области трудовой занятости особенно значимой для монархий. Все страны подчеркивают необходимость координации образовательных результатов с потребностями рынка труда и необходимостью переориентации граждан на трудоустройство в частном секторе, а не в «переполненном» государственном. Для исследуемых стран особенно важно предоставление образовательных программ, сочетающих в себе фундаментальное общее образование и профессионально-прикладную подготовку, поскольку отсутствие надлежащего прикладного использования знаний у выпускников ВУЗов препятствует их интеграции в рынок труда.

Общей чертой всех программных документов стал фокус на наукоемкие отрасли и внедрение инноваций и современных технологий. Развитие национальных НИИ и дальнейшая индустриализация стран является критически важными для их становления передовыми современными государствами с устойчивым экономическим ростом. В настоящее время наибольшего успеха в диверсификации экономики добился ОАЭ, успешно развивающий туризм, банковское дело, инвестиционные проекты и оффшорные зоны.

Общим аспектом всех программ является проблема женской занятости. Несмотря на то, что женщины составляют абсолютное большинство среди выпускников ВУЗов, их доля в общей численности рабочей силы невелика. Проведение реформ, направленных на увеличение показателей трудовой занятости женщин, расширение их гражданских прав является важной социально-экономической задачей.

Второй аспект в рамках данной работы был рассмотрен посредством анализа государственной политики стран региона в областях образования и трудовой занятости. Также была дана оценка текущему состоянию ЧК

населения стран Залива и выявлены факторы, тормозящие его развитие и эффективное использование.

Сектор образования является стратегически важным для стран ССАГПЗ и продолжает получать денежные средства в более-менее одинаковом высоком объёме вне зависимости от конъюнктуры цен на энергоресурсы путем привлечения иных доходов — развития различных моделей государственно-частного партнерства и обеспечения приватизации. Высокий уровень прироста населения и потребность в формировании конкурентоспособной и диверсифицированной экономики, дают основание полагать, что страны-производители нефти ССАГПЗ продолжают привлекать значительные финансовые ресурсы в этот сектор экономики.

Несмотря на различные меры, предпринимаемые странами по привлечению национальных кадров в отрасли частного сектора, большого успеха они не имели (за исключением банкинга и финансов). Сохраняющаяся политика патернализма, выражающаяся в предоставлении преференций гражданам при найме и получении заработной платы, только подпитывает четкое разделение рынка труда между коренными жителями и трудовыми мигрантами. Концепция непрерывного образования не позволяет поддерживать конкурентоспособность национальных кадров, которые, в силу занимаемого ими привилегированного места на рынке труда, попусту в этом не нуждаются.

Что касается уровня ЧК и ИЧР граждан, то большинство стран ССАГПЗ добились прогресса в данных показателях за последнее десятилетие, однако они по-прежнему уступают странам с аналогичным уровнем доходов. Повышению качества и эффективности использования ЧК граждан при диверсификации мешает ряд «больных» взаимосвязанных друг с другом точек национальных экономик региона.

Среди факторов, негативно влияющих на качество школьного образования, можно выделить следующие: слабый упор на развитие критического мышления у обучающихся в связи с сохраняющимся традиционным подходом к обучению, основанном на запоминании; слабая

кадровая обеспеченность; гендерное неравенство и диглоссия. Существует несоответствие номенклатуры специальностей, по которым осуществляется подготовка в системе высшего и профессионального образования, актуальным потребностям рынка труда и национальной экономики. Государственный сектор уже не способен «переварить» количество специалистов, выпускаемое местными образовательными учреждениями, а высокий уровень молодежной безработицы оказывает существенное давление на страны в плане создания дополнительных рабочих мест. В результате чего национальные кадры не могут трудоустроиться по специальности, и в таком случае перед ними встает выбор между добровольной безработицей или трудоустройством, не соответствующим их навыкам и знаниям. В особенной степени от этого страдают женщины, которые и без этого сталкиваются с препятствиями при трудоустройстве. Несмотря на высокий охват женщин высшим образованием, зачастую оно не гарантирует им трудоустройства. В результате чего процесс замещения иностранных мигрантов собственными кадрами в частном секторе рынка труда происходит медленно. Как следствие, нехватка национальных квалифицированных специалистов при развитии новых отраслей экономики потребует только большего привлечения экспатов.

Разрешением этого клубка противоречий станет только отказ от патернализма, негативно влияющего на эффективность и последовательность предпринимаемых усилий в секторе трудовой занятости. Данное явление является основным препятствием в развитии ЧК граждан и его эффективном использовании. Для того, чтобы успешно развивать человеческий капитал в рамках принятых долгосрочных стратегий социально-экономического развития, странам ССАГПЗ следует не только создавать условия для получения качественного образования, но и для последующей профессиональной реализации человека.

Список использованных источников и литературы

Научная литература на русском языке:

1. Арыстанбекова А. А. Экономика, основанная на знаниях // Мировая экономика и международные отношения, 2008. № 6. С. 30-33.
2. Бочарова Л. С. Арабский мир в поисках эффективной стратегии роста // Труды Института востоковедения РАН, 2018. № 11. С. 13-27.
3. Гукасян Г. Л. Экономическая трансформация в странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива: проблемы и перспективы, 2017. 32 с.
4. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования, СПб : Наука, 2012. 132 с.
5. Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в ЕС: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики, 2012. № 8. С. 80–97.
6. Корицкий А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост. – Новосибирск : НГАСУ (Сибстрин), 2013. 244 с.
7. Краснова Н. В. Политика народонаселения в арабских странах Персидского залива: дис. ... канд. эконом. наук: 08.000.05. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. URL: <https://www.spbume.ru/file/pages/79/krasnova.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).
8. Любимов И. От человеческого капитала к экономическому росту: прямая дорога или долгое блуждание по лабиринту? // Вопросы экономики, 2017. № 8. С. 5–23.
9. Мелкумян Е. С. Стратегия развития арабских монархий залива: основные приоритеты // Сайт профессора кафедры философии и общественных наук КГУ. URL: <http://konovalov42.ru/wp-content/uploads/2020/10/Мелкумян-ЕС.-Стратегия-развития-арабских-монархий-залива.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022 г.).

10.Образование и экономический рост / А.В. Божечкова, Т.Л. Клячко, А.Ю. Кнобель, А.Н. Лощенкова, И.Л. Любимов, С.Г. Синельников-Мурылев, М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. – 120 с.

11.Пестов И.П. Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия // Вопросы структуризации экономики, 2013. № 2. С. 385–389.

12.Руденко Л.Н. Перспективы цифровой трансформации экономики арабских стран // Российский внешнеэкономический вестник, 2019. № 5. С. 92-106.

13.Руденко Л. Н. Экономическая модернизация в арабских странах (конец XX – начале XXI века), Казань, 2017. 236 с.

14.Русакович В.И. Экономическое развитие и диверсификация в странах Персидского залива: современные тенденции // Вестник РУДН. Серия: Экономика, 2017. №3. С. 393-404.

15.Соловьева Ю. Инновационные системы стран Персидского залива: формирование и перспективы развития // Азия и Африка сегодня, 2019. № 11. С. 36-42.

16.Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала: докл. К XX Апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Н. В. Акиндинова, Е. Г. Ясин, Д. А. Авдеева и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», М. : Изд. дом ВШЭ, 2019. 51 с.

17.Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

18.Энергополитика монархий Персидского залива в преддверии энергоперехода // Энергетическая политика: общественно-деловой научный журнал. URL: <https://energypolicy.ru/energopolitika-monarhij-persidskogo-zaliva-v-preddverii-energoperehoda/energoperehod/2021/15/28/> (Дата обращения 26.05.2020).

Источники на английском языке:

19. Demographic and economic module // Gulf Research Centre. URL: <https://gulfmigration.grc.net> (Дата обращения: 26.05.2022).

20. Guide on Measuring Human Capital // UNECE. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECECESSTAT20166_E.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

21. Population Dynamics // URL: <https://population.un.org/wpp/DataQuery/> (Дата обращения: 26.06.2022).

22. The Global Human Capital Report 2017 // World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (Дата обращения: 26.05.2022).

23. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Дата обращения: 26.05.2022).

24. The 2020 Human Development Report // The United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/2020-report> (Дата обращения: 26.05.2022).

25. UAE Centennial 2071 // The Official Portal of the UAE Government. URL: <https://www.government.ae/en/about-theuae/strategies-initiatives-and-awards/federal-governments-strategies-and-plans/uae-centennial-2071> (Дата обращения: 26.05.2022).

26. World Bank Open Data // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org> (Дата обращения: 26.05.2020).

Научная литература на английском языке:

27. Abyad A. Demographic Changes in the GCC Countries: Reflection and Future Projection // Middle East Journal of Age and Ageing, 2008. № 1. URL: <http://www.me-jaa.com/February%202018/GCC.pdf> (Дата обращения: 26.06.2022).

28. Al Gharaibeh F. Women's Empowerment in Bahrain // Journal of International Women's Studies, 2011. № 12. С. 96–113.

29. AlMunajjed M. Women's Employment in Saudi Arabia: A Major Challenge // Arab Development Portal. URL: https://www.arabdevelopmentportal.com/sites/default/files/publication/235.womens_employment_in_saudi_arabia_a_major_challenge.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

30. Al-Naimi S.M. Economic Diversification Trends in the Gulf: the Case of Saudi Arabia // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s43615-021-00106-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

31. El Tayeb S., Krafft C. Expectations and aspirations: A New Framework for Education in the Middle East and North Africa World Bank Group // Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30618> (Дата обращения: 26.05.2022).

32. El-Saharty S., Kheyfets I., Herbst C. H., Ajwad M. I. Fostering human capital in the Gulf Cooperation Council Countries // World Bank Group Open Knowledge Repository. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Дата обращения: 26.05.2022).

33. Ewers M. C. Oil, Human Capital and Diversification: The Challenge of Transition in the UAE and the Arab Gulf States // The Geographical Journal. URL: <http://www.jstor.org/stable/44132394> (Дата обращения: 26.05.2022).

34. Gonzalez G., Karoly L.A., Constant L., Hanine S., Goldman C.A. Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates // JSTOR. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.7249/mg786rc.11?seq=1> (Дата обращения: 26.05.2022).

35. GCC Women in the Workforce: Status, Challenges, Aspirations Research Findings, Analysis and Recommendations // Knowledge Group. URL: https://www.knowledgegroup.co/en-us/ResearchInsights/Publication/WhitePapers/Documents/KG_Women%20in%20the%20workforce%20research_UAE_SM.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

36. Internationalization of higher education in the countries of the Gulf Cooperation Council: Impact on the national language // UNESDOC : Цифровая библиотека. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371703/PDF/371703eng.pdf.multi> (Дата обращения: 26.05.2022).

37. Hendy R. Female Labor Force Participation in the GCC // Doha International Family Institute. URL: https://www.difi.org.qa/wp-content/uploads/2017/12/paper_2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

38. Hvidt M. Economic diversification in GCC countries: Past record and future trends // LSE Library Services. URL: https://eprints.lse.ac.uk/55252/1/Hvidt%20final%20paper%2020.11.17_v0.2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

39. Kamrava M. Routledge Handbook of Persian Gulf Policies, London: Routledge, 2020. 546 p.

40. Krause W. Gender and Participation in the Arab Gulf // LSE Library Services. URL: http://eprints.lse.ac.uk/55255/1/Krause_2009.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

41. Labour Market Trends Analysis and Labour Migration from South Asia to Gulf Cooperation Council Countries, India and Malaysia // International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_378239/lang--en/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

42. Mishrif A. Introduction to Economic Diversification in the GCC Region. Vol. 1 // Springer Link. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-10-5783-0> (Дата обращения: 26.05.2022).

43. Olver Ellis S. Building the new Kuwait: Vision 2035 and the challenge of diversification. URL: https://eprints.lse.ac.uk/103198/1/Olver_Ellis_building_the_new_Kuwait_published.pdf (Дата обращения: 26.05.2020).

44. Samaan J-L. Military Education in the Arab States: Rising Interest but Same Approaches // Italian Institute for international political studies. URL: <https://www.ispionline.it/en/pubblicazione/military-education-arab-states-rising-interest-same-approaches-30642> (Дата обращения: 26.05.2022).

45. Sector Report: GCC Education // GFH Financial Group. URL: <https://gfh.com/wp-content/uploads/2020/05/GFH-Education-Sector-Report-2020.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

46. Wasseem M. Youth unemployment and productivity-pay in the GCC Countries // IntechOpen. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/78476> (Дата обращения: 26.05.2022).

47. World Bank. 2021. Women, Business and the Law 2021. Washington, DC: World Bank. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094> (Дата обращения: 26.06.2022).

48. Young K. Women's labor force participation across the GCC // The Arab Gulf States Institute in Washington. URL: https://agsiw.org/wp-content/uploads/2016/12/Young_Womens-Labor_ONLINE-2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

Источники на арабском языке:

49. Ихсаат аль-амл би даул маджлис ат-таваун ли-фатра 2010-2016. [إحصاءات العمل بدول مجلس التعاون لفترة 2010-2016م. Статистика рынка труда в Странх ССАГПЗ 2010-2016]. URL: <https://gccstat.org/ar/statistic/statistics/labour> (Дата обращения: 26.05.2022).

50. Канун аль-амаль 2012. [قانون العمل 2012. Закон Бахрейна о труде 2012 г.]. URL: <https://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=54296d534> (Дата обращения: 26.05.2022).

51. Маджалаят аль-инсан ва л-бийя // Маджлис ат-таваун ли-дауля аль-халидж ал-арабийя. [مجالات الإنسان والبيئة. Социальная сфера и окружающая среда // Совет сотрудничества арабских государств Персидского залива]. URL: <https://www.gcc-sg.org/ar-sa/CooperationAndAchievements/Achievements/CooperationinthefieldofHumanandEnvironmentAffairs/Pages/main.aspx> (Дата обращения: 26.05.2022).

52. Руят аль-иктисадийа 2030. [الرؤية الاقتصادية 2030. Экономическое видение 2030 Бахрейна]. URL: <http://www.moic.gov.bh/en/Ministry/Documents/Vision%202030.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).

53. Руят Катар аль-ватанийа 2030. [رؤية قطر الوطنية 2030. Национальное видение 2030 Катара]. URL: <https://www.psa.gov.qa/ar/qnv1/Documents/>

[QNV2030_Arabic_v2.pdf](#) (Дата обращения: 26.05.2022). الرؤية الاقتصادية 2030 / Ruyat al-iktisadiya 2030 (Экономическое видение 2030 Бахрейна) URL: <http://www.moic.gov.bh/en/Ministry/Documents/Vision%202030.pdf> (дата обращения 08.11.2021)

54.Руйат ал-мамлакат ал-арабия ас-суудийа: 2030 [رؤية المملكة العربية 2030]. Национальное видение 2030 Саудовской Аравии]. URL: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/> (Дата обращения: 26.05.2022).

55.Руйат Катар аль-ватанийа 2030. [رؤية قطر الوطنية 2030. Национальное видение 2030 Катара]. URL: https://www.psa.gov.qa/ar/qnv1/Documents/QNV2030_Arabic_v2.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

56.Руйат Оман 2020. [رؤية عمان 2040. Оман. Видение 2040] URL: https://isfu.gov.om/2040/Vision_Documents_Ar.pdf (Дата обращения: 26.05.2022).

57.Каббани Н., Мимун бен Н. Ат-танви аль-иктисади фи ль-халидж: ан ал-ван ли-мудаафат иль-джухуд. [التنوع الاقتصادي في الخليج: أن الأوان لمضاعفة الجهود]. Экономическая диверсификация в странах Залива: время удваивать усилия]. URL: <https://www.brookings.edu/ar/research/التنوع-الاقتصادي-في-الخليج-أن-الأوان/> (Дата обращения: 26.05.2022).

Научная литература на арабском языке:

58.Аль-мар'а фи кытаа аль-аамаль ва ль-идара: иктисаб аз-захм фи минтака аш-шарк аль-васат ва шималь ифрикийа. [المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا]. Женщины в бизнесе и в менеджменте: Набирать обороты в БВСА]. URL: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446104/lang--ar/index.htm (Дата обращения: 26.05.2022).

59.Ас-Суфьяни Н.О. Дар рас мало аль-башари фи ль-садират гейр аль-нафтыйя фи ль-мамляка аль-арабийя аль-суудийя ли-ль-фитра мин 1981 илля 2014. [دور رأس المال البشري في الصادرات غير النفطية في المملكة العربية السعودية للفترة من 1981 إلى 2014]. Роль человеческого капитала в нефтяном экспорте Королевства Саудовская Аравия в 1981-2014 гг.]. URL: <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/4678> (Дата обращения: 03.04.2022).

60. Билял Ш., аль-Кадир А. Сиясат ат-танви аль-иктисади фи дуал маджлис ат-таун аль-халиджи, аль-адженда аль-ватания ли-руаят аль-имарат аль-арабийя аль-муттахида 2021 нумузаджан. [سياسة التنويع الاقتصادي في دول مجلس] الأجنده الوطنية لرؤية الإمارات العربية المتحدة 2020 نموذجاً
Экономическая диверсификация в странах ССАГПЗ: на примере Национальной повестки 2021 г. в рамках Видения ОАЭ]. URL: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/81748> (Дата обращения: 26.05.2022).

61. Марзук А. Л., Хамра А. М. Ат-танви аль-иктисади. Мафхумуху ва абаад фи бульдан аль-халидж ва мумкинат тахкикиху фи ль-Ирак. [التنويع الاقتصادي] الاقتصادية
Экономическая диверсификация: концепция и масштабы в странах Персидского залива и возможности ее достижения в Ираке]. URL: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-520473-التنويع-الاقتصادي-مفهومه-وأبعاده-في-بلدان-الخليج-وممكّنات-تحقيقه-في-العراق> (Дата обращения: 26.05.2022).

62. Муса Д. Аль-мара ва сук аль-амаль фи ль-халидж. [المرأة وسوق العمل في] الخليج. Женщины и рынок труда в странах Персидского залива»] URL: <https://gulfpolicies.org/2019-05-18-07-27-50/134-2016/1659-5-2> (Дата обращения: 26.05.2022).