

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ СУЩНОСТИ, СТРУКТУРЫ И ОЦЕНКИ

УДК 331.1

Ольга Викторовна Забелина,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой националь-
ной экономики ФГБОУ ВПО «Тверской госу-
дарственный университет»
Эл. почта: zabelina@tversu.ru

Татьяна Михайловна Козлова,
к.э.н., доцент кафедры национальной
экономики ФГБОУ ВПО «Тверской госу-
дарственный университет»
Эл. почта: tmkozlova@yandex.ru

Александр Владимирович Романюк,
к.э.н., доцент кафедры национальной
экономики ФГБОУ ВПО «Тверской госу-
дарственный университет»,
Эл. почта: romanujck_a_v@list.ru

В данной статье рассматриваются ос-
новные вопросы, которые возникают в
современных условиях при исследовании
человеческого капитала на региональном
уровне: проблемы понимания и агре-
гирования, структурирования и оценки
человеческого капитала.

Ключевые слова: инновационная эконо-
мика, человеческий капитал, уровни
человеческого капитала, человеческий
капитал региона, структура человеческого
капитала, капитал образования, трудовой
капитал, капитал здоровья, социокуль-
турный капитал, оценка человеческого
капитала.

Olga V. Zabelina

Doctor of Economics, Professor, Head. Chair
of the national economy VPO "Tver State
University"
E-mail: zabelina@tversu.ru

Tatiana M. Kozlova,

Ph.D., assistant professor of national econo-
my VPO "Tver State University"
E-mail: tmkozlova@yandex.ru

Alexander V. Romanyuk,

Ph.D., assistant professor of national econo-
my VPO "Tver State University,"
E-mail: romanujck_a_v@list.ru

REGIONAL HUMAN CAPITAL: PROBLEMS OF ESSENCE, STRUCTURE AND ASSESSMENT

This article considers main questions ap-
pear in contemporary circumstances while
studying human capital on regional level:
problems of understanding and aggregation,
human capital structuring and assessment.

Keywords: innovative economy, human capi-
tal, levels of the human capital, regional hu-
man capital, structure of the human capital,
education capital, labor capital, the capital
of health, sociocultural capital, assessment
of the human capital.

В последние годы в России наблюдается попытка активизировать инноваци-
онные процессы, которые должны придать новый импульс развитию националь-
ной экономики. Имеющие место спекулятивные и традиционные модели пред-
принимательства в современных условиях начинают исчерпывать свой потен-
циал и становятся сдерживающим фактором. Они не успевают за изменениями в
научно-технической среде, приводят к устареванию используемого оборудо-
вания и отставанию в уровне технологии. В результате хозяйственная систе-
ма страны не обеспечивает эффективное использование производственных
ресурсов и не удовлетворяет потребностям покупателей, вызывает рост со-
циальной напряженности и снижает конкурентоспособность отечественных
предприятий.

Инновационное предпринимательство призвано решить данные проблемы,
хотя и оно не лишено ряда недостатков: риски инновационной деятельности
превосходят уровни классических видов деятельности; внедрение последних
достижений науки и техники сопряжено с появлением или актуализацией через
некоторый период экологических проблем; повышенное внимание к научно-
техническому прогрессу как единственному источнику прироста продукции и
эффективности деятельности ведет к игнорированию иных социально-экономи-
ческих проблем общества.

С другой стороны, величина дохода и прибыли в ходе успешной реализации
инновационного проекта будет заметно больше. Часть инновационных продук-
тов разрабатываются и внедряются для решения разнообразных общественных
проблем, включая различные аспекты (экологические, продовольственные,
индивидуальные и т. п.) безопасности населения.

В то же время инновационная модель предпринимательства предполагает
преобразование имеющейся информации и накопленных знаний и навыков в
различные нововведения. Для достижения данной цели применять квалифициро-
ванные трудовые ресурсы уже недостаточно, нужно перейти на иное восприятие
их формы в виде человеческого капитала.

В итоге характерными чертами новой (инновационной) экономики являются
[1, 210; 7, С. 25-26]: постоянный рост производительности труда; динамич-
ность и изменчивость развития экономики; *приобретение инновационными
предприятиями* и человеческого капитала статуса главной движущей силы
экономики; повышение роли *информации, знаний и интеллектуальных* спо-
собностей человека; усиление значимости образования в системе ценностей
индивида; активизация инвестиций в человеческий капитал; рост значимости
расходов на НИОКР.

Зарубежными и отечественными авторами предлагаются многочисленные
определения человеческого капитала, но все они сводятся к трем основным
подходам [2, С. 72]. С первой точки зрения человеческий капитал рассматри-
вается как совокупность имеющихся у человека специфических способностей,
которые следует рационально использовать в производственном процессе: знания
(умственные способности), навыки (практический опыт), талант, мотивацию и
энергию (физическую силу).

Согласно второй точки зрения, человеческий капитал рассматривается
как сформированный в результате вложений определенный запас врожден-
ных и приобретенных способностей (здоровья, знаний, навыков, мотиваций,
таланта), рациональное использование которых в соответствующей сфере
общественного воспроизводства будет способствовать в конечном итоге рос-
ту производительности труда и производства, а также увеличению доходов
данного индивида.

Как следствие, при таком подходе основное внимание сосредотачивается на
выявлении различных форм, видов и отличительных особенностей инвестиций
в человеческий капитал. В частности, к специфическим чертам инвестиций в
человеческий капитал относят [12, С. 13-14]: зависимость отдачи от инвести-

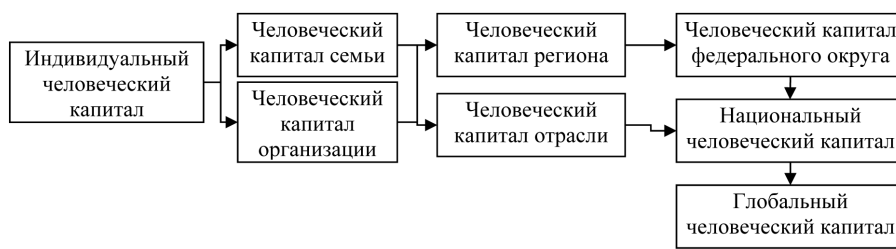


Рис. 1. Состав человеческого капитала по уровням агрегирования

ций в человеческий капитал от срока жизни его носителя; ограничение роста доходности от инвестиций в человеческий капитал верхней границей активной трудовой деятельности; целесообразность и экономическая необходимость вложений в человеческий капитал; зависимость характера и видов вложений в человеческий капитал от исторических, национальных и культурных особенностей; признание отдельными индивидами и обществом в целом вложений в человеческий капитал по сравнению с инвестициями в иные формы капитала более выгодными.

Позже формируется третья точка зрения, в соответствии с которой человеческий капитал рассматривается как основной фактор роста хозяйственных систем, формируя новый тип экономики – инновационный.

Общими чертами человеческого капитала и иных форм капитала выступают [10, С. 16]: свойство накопления и составления определенного запаса; обеспечение своему обладателю получение более высокого дохода в будущем; необходимость осуществления значительных вложений (инвестиций) как самим индивидом, так и обществом; неотъемлемое достояние (собственность) конкретного индивида.

В то же время человеческий капитал обладает рядом особенностей [2, С. 73]: он является главной ценностью современного общества; вложения в него осуществляются довольно продолжительное время (инвестиции в образование – на период 12-20 лет, в здоровье – в течение всей жизни); он неотделим от носителя – человеческой личности; прямые доходы от его использования контролируются самим субъектом в независимости от источника инвестиций; его функционирование определяется непосредственно индивидом исходя из личностных предпочтений, интересов и т.п.; его физическая и моральная амортизация

отличается от амортизации иных форм капитала.

Также исследование проблемы необходимо дополнить рассмотрением различных уровней агрегирования и элементов человеческого капитала, что особо актуально при проведении оценки его уровня.

В зависимости от степени агрегирования [10, С. 17; 13, С. 30] (уровня экономики [3, С. 10-11] или уровня существования человека [6, С. 18]) человеческий капитал можно рассматривать: на микроуровне (на уровне отдельных субъектов, семей и организаций); мезоуровне (на уровне отраслей (видов экономической деятельности), регионов или федеральных округов); макроуровне (на уровне всей национальной экономики); мегауровне (на

уровне объединения стран, регионов мира или всего мирового (глобального) хозяйства).

При этом следует отметить, что человеческий капитал отдельных людей (индивидуальный человеческий капитал) в совокупности образует человеческий капитал семьи или организации. Они, в свою очередь, выступают основой для формирования человеческого капитала регионов, федеральных округов или отраслей, а последние – для национального или глобального человеческого капитала (рис. 1).

В зависимости от основных составляющих частей человеческого капитал можно представить как совокупность определенных элементов. Такого рода структурные элементы предлагают называть фондами человеческого капитала, так как они создают определенный запас способностей, пригодных для использования в производственной деятельности [10, С. 16].

Изучение данного вопроса усложняется рядом аспектов:

1) Имеет место множество подходов к структурированию человеческого капитала (табл. 1).

Таблица 1

Подходы к структурированию человеческого капитала

| Автор(ы) [Источник] | Основные элементы человеческого капитала |
|--|---|
| Голева Т.В., Данакин Н.С. [5, С. 226] | Здоровье; образование; профессиональный опыт, квалификацию, профессиональная культура; инновационная культура; профессионально-трудовая мобильность персонала; мотивация; самоэффективность сотрудников; социальное самочувствие; рабочее настроение. |
| Поздняков В.А. [16, С. 573] | Мотивационная и технологическая составляющие; здоровье; общая культура; знания; природные способности, задатки; профессиональное образование. |
| Курганский С.А. [10, С. 17] | Интеллектуальный капитал, капитал подготовки на производстве, капитал здоровья, капитал мобильности, капитал предпринимательства. |
| Минеева Н.Н., Неганова В.П. [13, С. 31] | Капитал здоровья, интеллектуальный капитал, трудовой капитал, предпринимательский капитал |
| Васильев И.В. [3, С. 10] | Биологический капитал, капитал образования, капитал здоровья, капитал семьи, капитал производственной подготовки, капитал культуры. |
| Мызин А.Л., Гурбан И.А. [14, С. 106] | Демографический капитал, образовательный капитал, трудовой капитал, научно-исследовательский капитал, социокультурный капитал |
| Казмалова О.Н. [8, С. 101] | Физический капитал, интеллектуальный капитал, социальный капитал, качество жизни, мотивационная компонента, капитал миграции |
| Смирнов Б.В., Ткаченко А.А. [18, С. 125] | Капитал здоровья, культурно-нравственный и трудовой капиталы, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал, социальный капитал, клиентский капитал, структурный капитал, организационный капитал. |

Как можно увидеть, часть авторов в качестве элементов называют определенные способности или качества субъектов, которые могут быть полезными в своей профессиональной деятельности. Другие исследователи указывают отдельные виды человеческого капитала, образующие в сумме совокупный человеческий капитал.

2) Отсутствует общепринятый понятийный аппарат, из-за чего одни и те же элементы человеческого капитала часто получают разные названия или схожие характеристики.

В частности, особый интерес представляют следующие взаимоотношения. Трудовой капитал, определяемый как накопленный опыт, трудовые навыки, умения, образование [13, С. 32; 18, С. 122], соотносится с капиталом производственной подготовки [3, С. 10] или капиталом подготовки на производстве [10, С.16], который включает в свой состав квалификацию, компетенции, навыки и опыт.

Капитал мобильности [13, С. 32] соотносится с капиталом миграции [7, С. 27; 10, С. 16], так как они связаны с перемещением, перераспределением и концентрацией человеческих ресурсов в те регионы, где есть потребность в данном факторе производства и эффективность от их использования будет максимальной.

Интеллектуальный капитал имеет много общего с капиталом образования. Ряд авторов [10, С. 16; 13, С. 31] отмечают, что интеллектуальный капитал – это совокупность образовательных, научно-инновационных и культурно-нравственных характеристик людей, следовательно, его составными частями будут фонды образования, знаний, науки, инноваций. Другие исследователи [4, С. 150] указывают, что капитал образования представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования, развития и потребления интеллектуальных способностей человека в виде знания, имеющего потенциальную ценность. В первом случае способность к образованию влияет на интеллектуальный уровень субъекта, во втором – интеллектуальные способности воздействуют на образовательный уровень индивида.

Характеристики капитала культуры пересекаются с содержанием социального капитала, капитала семьи и мотивацией. Капитал культуры представляет собой инвестиции в человека для формирования свойств высокоинтеллектуальной личности, так как чем более сложной является деятельность, выше уровень интеллектуальности и творчества, тем более высокие требования предъявляются к уровню личности [4, С. 151]. Его отдельные характеристики (образованность, умения, навыки, моральные качества, квалификация, имидж, стиль жизни, социальные связи) тесным образом взаимодействуют с понятиями социального капитала (передачей и развитием знаний через взаимоотношения между работниками, партнерами, поставщиками и продавцами [4, С. 150]) и капитала семьи (воспитанием, мотивацией, духовными ценностями человека, имеющими социальное происхождение [3, С. 10]), а также проблемой мотивации субъекта.

3) Существуют отдельные подходы к структурированию индивидуально-регионального, национального и глобального человеческого капитала. Элементы человеческого капитала в зависимости от уровня агрегирования трансформируются в новые фонды и, как правило, получают иные названия и даже содержание.

Например, индивидуальный интеллектуальный капитал на мезо-, макро- и мегауровне рассматривается, соответственно, как культурно-нравственный капитал, национальные интеллектуальные преимущества и интеллектуальные ресурсы мирового сообщества [6, С. 18; 13, С. 31].

Таким образом, следует отметить, что чаще всего в качестве основных элементов человеческого капитала выделяют образование или интеллект субъекта (капитал образования), его здоровье (капитал здоровья), трудовые навыки и опыт (трудовой капитал), систему ценностей индивида (капитал культуры). С учетом агрегирования данные фонды образуют региональный и национальный капиталы образования, здоровья, труда и культуры, а в совокупности, соответственно, человеческий капитал региона и национальный человеческий капитал.

Для оценки человеческого капитала используют ряд методов, которые

обладают своими преимуществами и недостатками [9, С. 337; 14, С. 104]: затратный подход (инвестиции в развитие человеческого капитала), доходный подход (рентный или капитализации отдачи), представительный подход, подходы, основанные на оценке натуральных, стоимостных и индексных единиц измерения человеческого капитала.

В последние годы наиболее востребованным методом с точки зрения межрегионального сравнения выступает представительный подход. Он предполагает измерение человеческого капитала и его отдельных элементов с помощью соответствующих показателей – индикаторов. Они предоставляются Федеральной службой государственной статистики в разрезе отдельных территорий – федеральных округов и субъектов Федерации. Межрегиональное сравнение требует приведение отобранных показателей в нормированный вид или индексы, которые обобщают для нахождения сводного значения.

Первая группа авторов [8, 15] за основу берет определение индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) территории по методике ООН. Однако она обладает рядом существенных недостатков, которые необходимо принимать во внимание [17, С. 44; 19, С. 46]: не учитывается относительная важность составляющих элементов ИРЧП; недостаточно обосновывается исходный набор показателей; имеет место несогласованность методик расчета внутренних показателей по разным странам; проявляется равнозначность показателей и недостаточная аргументация принятых пределов измерения; отсутствует целый ряд показателей официальной статистики для регионов (например, средняя и ожидаемая продолжительность образования), в результате чего применяется устаревшая методика; частные составляющие индекса характеризуют преимущественно материальную сторону жизни в усредненном виде.

Кроме того, человеческий капитал любой территории как экономическая и общественная категория имеет более широкий смысл, чем человеческий потенциал стран и регионов [8, С. 102]. В то же время человеческий потенциал является одним из важнейших элементов человеческого капитала, поэтому

Таблица 2

Система показателей оценки человеческого капитала региона

| Показатель | Обозначение |
|---|--|
| Численность студентов образовательных учреждений ВПО на 10 тыс. чел. населения | X ₁ |
| Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, на 10 тыс. чел. занятых в экономике | X ₂ |
| Доли расходов консолидированного бюджета региона на образование, здравоохранение и физическую культуру, социальную политику к ВРП | X ₃ , X ₄ , X ₅ |
| Удельные веса инвестиций в образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, прочих коммунальных, социальных и персональных услуг к общему объему инвестиций в основной капитал | X ₆ , X ₇ , X ₈ |
| Уровень экономической активности населения | X ₉ |
| Уровень безработицы населения | X ₁₀ |
| Доля занятого населения, имеющего высшее образование | X ₁₁ |
| Удельный вес инновационных товаров (работ, услуг) в общем объеме отгруженных товаров (работ, услуг) | X ₁₂ |
| Ожидаемая продолжительность жизни при рождении | X ₁₃ |
| Заболеваемость на 1000 чел. населения | X ₁₄ |
| Численность зрителей театров и число посещений музеев на 1000 чел. населения | X ₁₅ , X ₁₆ |
| Число зарегистрированных преступлений в расчете на 100 тыс. чел. населения | X ₁₇ |
| Доля лиц (домохозяйств), имеющих доступ к сети Интернет | X ₁₈ |
| Продажа алкогольных напитков в натуральном выражении в расчете на душу населения | X ₁₉ |

показатель ИРЧП служит для оценки самого человеческого капитала.

Вторая группа авторов [11, 14, 20] проводит расчет сводного индекса человеческого капитала региона по индивидуальным методикам. Их отличие чаще всего сводится к трем основным моментам: имеет место разный подход к структурированию человеческого капитала; предлагаются свои перечни индикативных показателей и способы расчета индекса человеческого капитала (как учитывающие относительную значимость индивидуальных индексов, так и признающих их равновеликой). Также предлагаемые методики обладают недостатками: не всегда обосновывается отбор индикаторов и их относительная важность, раскрывается способ перевода показателей в индексы.

В то же время естественным ограничением для уже разработанных и вновь предлагаемых методик выступает сама база данных, формируемая Федеральной службой государственной статистики, так как только в ее пределах ведется выбор индикаторов. В итоге эти показатели не позволяют в полной мере оценить величину человеческого капитала территории.

При этом можно согласиться с мнением [11, С. 164], что отбор индикаторов должен основываться на опре-

деленных принципах: ограниченность индикаторов (снижает трудоемкость сбора и обработки данных, облегчает интерпретацию); недопущение дублирующих индикаторов (исключает взаимозаменяемость факторов); высокая информативность индикаторов (повышает значимость и достоверность анализа); территориальная увязка (основывается на нахождении или расчете индикаторов по данным региональной статистики); сопоставимость индикаторов (исключает влияние площади региона).

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать вывод, что основным фактором роста современных региональных экономик, основанных на инновациях и знаниях, выступает человеческий капитал. Человеческий капитал региона представляет собой совокупность способностей населения соответствующей территории к получению образования, поддержанию здоровья, выполнению трудовых функций и соблюдению культурных норм, сформированных за счет индивидуальных и общественных инвестиций, что обеспечивает индивидам, предприятиям и региональной хозяйственной системе получение дохода, количественный и качественный рост. В его состав входят образовательный капитал, трудовой капитал,

капитал здоровья и социокультурный капитал территории.

Для развития основополагающего компонента человеческого капитала региона – образовательного капитала – следует обратиться к практике, реализуемой многими развитыми странами мирами, по созданию и обеспечению функционирования системы непрерывного образования. Данная система предполагает предоставление каждому права и возможности осуществления собственной программы получения и пополнения в течение жизни образовательного уровня на принципах гуманизма, демократизма, мобильности, опережения, открытости и непрерывности [1, С. 213]. Сейчас ее внедрение сдерживается недостаточным вниманием федерального центра к решению проблем в этой сфере, актуальность которых постоянно растет для населения, организаций и органов власти на местах.

Главным методом оценки человеческого капитала региона с учетом специфики базы данных Федеральной службы государственной статистики является представительный подход. В качестве индикаторов элементов регионального человеческого капитала можно предложить использование следующих показателей (табл. 2).

Соответственно, для измерения образовательного капитала территории применяют индикаторы X₁, X₂, X₃, X₆; трудового капитала территории – X₉, X₁₀, X₁₁, X₁₂; капитала здоровья территории – X₄, X₇, X₁₃, X₁₄; социокультурного капитала территории – X₅, X₈, X₁₅, X₁₆, X₁₇, X₁₈ и X₁₉.

Для перевода каждого показателя в индекс, значение которого варьирует от 0 до 1, можно воспользоваться следующими формулами [20, С. 227]:

– для показателей, характеризующих благоприятное воздействие:

$$X_i^p = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (1)$$

– для показателей, характеризующих негативное влияние:

$$X_i^p = (X_{\max} - X_i) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (2)$$

где X_i^p – индивидуальный индекс показателя i для r-региона; X_i – значение показателя X для r-региона; X_{max} и X_{min} – максимальное и минимальное значения показателя X для всех изучаемых регионов.

Затем определяются индексы капитала образования (ИКО), трудового капитала (ИТК), капитала здоровья

(ИКЗ) и социокультурного капитала (ИСКК) для каждой территории, а на их основе рассчитывается интегральный индекс человеческого капитала региона (ИЧКР). Первоначально, с целью упрощения методики оценки человеческого капитала, относительную важность каждого индивидуального и сводного индексов можно признать равновеликой (формулы 3-7).

$$\text{ИКО} = (X_1^P + X_2^P + X_3^P + X_6^P) / 4, \quad (3)$$

$$\text{ИТК} = (X_9^P + X_{10}^P + X_{11}^P + X_{12}^P) / 4, \quad (4)$$

$$\text{ИКЗ} = (X_4^P + X_7^P + X_{13}^P + X_{14}^P) / 4, \quad (5)$$

$$\text{ИСКК} = (X_5^P + X_8^P + X_{15}^P + X_{17}^P + X_{18}^P + X_{19}^P) / 6, \quad (6)$$

$$\text{ИЧКР} = (\text{ИКО} + \text{ИТК} + \text{ИКЗ} + \text{ИСКК}) / 4. \quad (7)$$

В дальнейшем следует провести отдельное исследование для выявления значимости каждого индивидуального и сводного индексов, чтобы методика оценки человеческого капитала региона получила дополнительное обоснование и развитие.

Литература

1. Асалиев А. М., Забелина О. В. Непрерывное образование как фактор экономического и социального развития страны // Экономика устойчивого развития. – 2012. – № 9. – С. 210-216.

2. Асланов Д.И. Человеческий капитал – важнейший фактор экономического роста // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2010. – Т. 28. – № 2. – С. 71-75.

3. Васильев И.В. Классификация человеческого капитала и инвестиций в него // Балтийский экономический журнал. – 2010. – № 2. – С. 8-18.

4. Герман М.В., Помулева Н.С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 1. – С. 149-153.

5. Голева Т.В., Данакин Н. С. Структура человеческого капитала организации // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – Т. 117. – № 1. – С. 221-226.

6. Грузков И.В. Идеи и опыт классификации человеческого капитала // Terra Economicus. – 2011. – Т. 9. – № 2-3. – С. 16-19.

7. Дорофеева Н.М. Концепция человеческого капитала как фактор

инновационного развития и экономического роста // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2012. – № 1. – С. 25-28.

8. Казмалова О.Н. Влияние человеческого капитала на валовой региональный продукт // Вестник Академии. – 2012. – № 4. – С. 100-107.

9. Кирьянов Д.А., Сухарева Т.Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. – С. 337-340.

10. Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 6. – С. 15-22.

11. Лосева О.В. Автоматизированная информационная система для оценки регионального человеческого капитала // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2010. – № 22. – С. 163-173.

12. Маврина Н. А. Сущность человеческого капитала и особенности инвестиций в него // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 29. – С. 10-14.

13. Минеева Н.Н., Неганова В.П. Характеристика видов человеческого капитала // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2009. – Т. 26. – № 4. – С. 29-35.

14. Мызин А.Л., Гурбан И. А. Проблемы оценки человеческого капитала в контексте исследования национального богатства регионов России // Экономика региона. – 2011. – № 1. – С. 104-109.

15. Подберезкин А.И., Гебеков М.П. Россия: человеческий капитал и развитие человека в региональном измерении (2010 г) // Вестник МГИМО Университета. – 2011. – Т. 3. – № 3. – С. 38-44.

16. Поздняков В.А. Сущность и содержание категории «человеческий капитал» // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 11-3. – С. 572-575.

17. Руденко Д.Ю. Развитие человеческого потенциала в Тюменской области // Академический вестник. – 2012. – № 3. – С. 43-48.

18. Смирнов Б.В., Ткаченко А.В. Методологические основы классификации человеческого капитала // Власть

и управление на Востоке России. – 2009. – № 4. – С. 119-126.

19. Спиридонова Е.М. Индекс развития человеческого потенциала как интегральный показатель уровня жизни населения регионов // Вестник СамГУПС. – 2010. – № 4. – С. 45-51.

20. Шафран А.М. Человеческий капитал как фактор инвестиционной привлекательности регионов России // Вестник Чувашия государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2011. – № 3-1. – С. 224-231.

References

1. Asaliev A. M., Zabelina O. V. Continuing education as a factor of economic and social development of the country // Ekonomika ustoichivogo razvitiia. – 2012. – № 9. – S. 210-216.

2. Aslanov D.I. Human capital – a key factor for economic growth // Izvestiia Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta. – 2010. – T. 28. – № 2. – S. 71-75.

3. Vasilev I.V. Classification of human capital and investment in it // Baltiiskii ekonomicheskii zhurnal. – 2010. – № 2. – S. 8-18.

4. Herman M.V., Pomuleva N.S. Human capital as a factor of innovation development // Vestneyk Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. – 2012. – № 1. – S. 149-153.

5. Goleva T.V., Danakin N. S. The structure of the human capital of the organization // Vestneyk Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. – 2013. – T. 117. – № 1. – S. 221-226.

6. Gruzkov I.V. The ideas and experiences classification of human capital // Terra Economicus. – 2011. – T. 9. – № 2-3. – S. 16-19.

7. Dorofeeva N.M. The concept of human capital as a factor of innovative development and economic growth // Vestneyk Altaiskoi akademii ekonomiki i prava. – 2012. – № 1. – S. 25-28.

8. Kazmalova O.N. The impact of human capital on the gross regional product // Vestneyk Akademii. – 2012. – № 4. – S. 100-107.

9. Kirianov D.A., Suhareva T.N. Methods for assessing human capital: an analysis of fairness and adequacy of the initial data // Teoriia i praktika obshchestvennogo razvitiia. – 2011. – № 3. – S. 337-340.

10. Kurganskii S.A. The structure of human capital and its assessment at the macro level // *Izvestiia Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii.* – 2011. – № 6. – S. 15-22.
11. Loseva O.V. Автоматизированная информационная система для оценки регионального человеческого капитала // *Izvestiia Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo.* – 2010. – № 22. – S. 163-173.
12. Mavrina N. A. The essence of human capital and especially investment in it // *Vestneyk Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta.* – 2008. – № 29. – S. 10-14.
13. Mineeva N.N., Neganova V. P. Characteristic species of human capital // *Izvestiia Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta.* – 2009. – Т. 26. – № 4. – S. 29-35.
14. Myzin A.L., Gurban I. A. Problems of assessment of human capital in the context of the study of the national wealth of Russian regions // *Ekonomika regiona.* – 2011. – № 1. – S. 104-109.
15. Podberezkin A.I., Gebekov M.P. Russia: human capital and human development in the regional dimension (2010) // *Vestneyk MGIMO Universiteta.* – 2011. – Т. 3. – № 3. – S. 38-44.
16. Pozdniakov V.A. The nature and content of the category "human capital" // *Fundamentalnye issledovaniia.* – 2012. – № 11-3. – S. 572-575.
17. Rudenko D.Iu. Human development in the Tyumen region // *Akademiicheski vestneyk.* – 2012. – № 3. – S. 43-48.
18. Smirnov B.V., Tkachenko A.V. The methodological basis of classification of human capital // *Vlast i upravlenie na Vostoke Rossii.* – 2009. – № 4. – S. 119-126.
19. Spiridonova E.M. The human development index as an integral indicator of living standards regions // *Vestneyk SamGUPS.* – 2010. – № 4. – S. 45-51.
20. Shafran A.M. Human capital as a factor of investment attractiveness of Russian regions // *Vestneyk Chuvashskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. I.Ia. Iakovleva.* – 2011. – № 3-1. – S. 224-231.