

**К МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА**

Косимова Шавкатдҷон Абдуқодиrowна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента ТГУПБП (Таджикистан,
Худжанд)

**РОҶЕЪ БА МЕТОДОЛОГИЯИ
АРЗЁБИИ САМАРАБАХШИИ
ИСТИФОДАИ САРМОЯИ ИНСОНӢ**

Косимова Шавкатҷон Абдуқодиrowна,
сармуаллими кафедраи менеҷменти
ДДХБСТ (Тоҷикистон, Хуҷанд)

**TO METHODOLOGY OF
ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS
RELATED TO UTILIZATION OF HUMAN
CAPITAL**

Kosimova, Shavkatjon Abdukodirovna,
senior lecturer of the department of
management under the Tajik State University
of Law, Business and Politics
E-MAIL: shavkatmoh@mail.ru

Ключевые слова: использование человеческого капитала, трудовые ресурсы, занятость, муниципальное образование, эффективность труда работника, экономика живого и овеществленного труда, индекс развития человеческого потенциала

На основе сравнения различных моделей оценки эффективности использования человеческого капитала в национальном хозяйстве высказывается мысль о необходимости выбрать либо создать такую модель, которая позволила бы проследить причинно-следственную связь (количественную) между изменениями в составе и структуре человеческого капитала и результативностью экономики (ВВП). Предполагается, что установление количественной связи может в перспективе создать возможность для имитации структуры человеческого капитала в национальном хозяйстве в зависимости от целевых параметров ВВП. Определено, что основная цель формирования человеческого капитала – повышение производительности труда работников региона до уровня мировых показателей в среде интенсивного развития сектора экономики знаний. Прогнозирование структуры человеческого капитала необходимо для его формирования и развития в соответствии с целями и задачами регионального развития.

Калидвожаҳо: истифодаи сармоияи инсонӣ, захираҳои меҳнатӣ, иштиголи, ташиқлаҳои муитсипали, самаранокии меҳнати корманд, иқтисодиёти меҳнати зинда ва таҷассуми меҳнат, индекси рушди иқтисодии инсонӣ

Муаллиф дар асоси муқоисаи амсилаҳои гуногуни арзёбии самарабахшии истифодаи сармоияи инсонӣ дар хоҷагии халқ дар бораи зарурати интиҳоб ва ё таҳияи амсилае изҳори ақида намудааст, ки ба ошкор сохтани робитаи сабабу оқибатӣ (миқдорӣ) байни тағйирёбӣ дар таркиб ва сохтори сармоияи инсонӣ ва натиҷабахшии иқтисодиёт (ММД) имконият медиҳад.

Пешибинӣ шудааст, ки муқаррар намудани робитаҳои миқдорӣ дар оянда метавонад барои тақлиди сармоияи инсонӣ дар хоҷагии халқ вобаста ба параметрҳои ҳадафманди

ММД имконият фароҳам орад. Муайян карда шудааст, ки мақсади асосии таъшаққули сармояи инсонӣ – баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнати корманди минтақа то ба сатҳи нишондиҳандаҳои ҷаҳонӣ дар муҳити рушди интенсиви баҳии иқтисодиёти донишҳо мебошад. Ояндабинии сохтори сармояи инсонӣ барои таъшаққул ва рушди он тибқи мақсаду вазифаҳои инкишофи минтақавӣ зарур аст.

Key words: *utilization of human capital, labour resource, employment, municipal education, effectiveness of worker's labour, economics of alive and substantiated labour, index of human potential development.*

Proceeding from comparison of different models of assessment of effectiveness related to utilization of human capital in national economy, the author expresses the idea of the necessity of selecting or choosing such a model which would afford to trace causal- sequential connection (a quantitative one) between alterations in human capital structural composition and resultativeness of economy (GDP). It is supposed that establishment of quantitative connection can in perspective create a potentiality for imitation of human capital structure in national economy respective of GDP telic parametres. It is determined that the basic aim of human capital formation is elevation of labour productivity in regard to regional workers up to world indices in the environment of intensive development referring to the economics of knowledge. Prognostication of human capital structure is necessary for formation and development of a stock responding to the objective and goals of regional evolution.

Углубление и расширение содержания и структуры социально-экономического явления в жизни общества, называемого «массовый бакалавриат», актуализирует поиск решения задачи адаптации методологических положений по оценке эффективности использования человеческого капитала в национальном, и в частности региональном, хозяйстве.

Системный анализ подходов к оценке эффективности использования человеческого капитала в национальном хозяйстве показывает, что у исследователей нет единого мнения по вопросу: что принять за эффективность использования человеческого капитала – полную занятость или результативность деятельности, выражаемую через оценку макроэкономических показателей. Макроэкономические показатели, как правило, отражают уровень развития производительных сил в стране – постиндустриальная, индустриальная, развивающаяся экономика - и косвенно характеризуют эффективность человеческого капитала.

Человеческий капитал прежде всего характеризуется как накопленный человеком определенный запас знаний, здоровья, навыков, способностей и мотиваций, приводящих к росту квалификации работника и содействующих росту производительности и качеству его труда с последующим ростом заработной платы [3, с.176].

Главной отличительной особенностью подходов к оценке эффективности использования человеческого капитала является вопрос: что брать за основу, - полную или неполную занятость? Наука управления обогащена специальными подходами к исследованию эффективности использования человеческого капитала в различных социально-экономических условиях. Эти подходы, имея общие положения, в то же время совершенно отличаются по содержанию. Использование понятия «полная занятость» при оценке эффективности использования трудовых ресурсов было характерно для

социалистической экономики, когда занятость выходила на первый план, но в то же время, не забывали и об эффективности экономики. Отметим, что в тот период в плане определения полной занятости не было единого мнения. Так, П.П. Литвинов пишет: «Под содержанием полной занятости понимается соответствие между потребностью людей в работе в общественном хозяйстве и наличием рабочих мест, удовлетворяющих эту потребность не только в целом, но и по конкретным регионам страны, городам, сельским поселениям» [4, с. 7]. В этом варианте «полная занятость» характеризуется как «отношение между потребностью людей в занятии трудом в общественном хозяйстве и наличием рабочих мест». Здесь делается акцент на том, что количество рабочих мест достаточно не только в общественном хозяйстве в целом, но и в разрезе городов и населенных пунктов. Весьма интересным в данном определении является предположение о том, что эти рабочие места удовлетворяют требования людей в плане соответствия полученной должности, профессиональной ориентации и мотивированности индивида, и, самое главное, в этом определении за эффективность экономики принимается полная занятость. Методологически это утверждением является спорным, а с прикладной точки зрения – это практически неразрешимая задача.

По мнению В.А. Шеренко, под полной занятостью следует понимать «такое состояние, при котором обеспечивается потребность населения в рабочих местах» [7, с. 55]. Данный вариант определения имеет сходство с приведенным выше в формулировке сути «полной занятости», так как рассматривает эту категорию с точки зрения удовлетворения потребностей «желающих занять рабочие места». В этом определении не учитываются потребности экономики в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе, когда количество желающих (в основном по причине несовпадения профессиональных и человеческих качеств последних с требованиями работодателей) участвовать в общественном производстве может быть меньше потребностей экономики в трудовых ресурсах. Хотя в этом случае и достигается «полная занятость», однако потребность экономики в человеческом капитале остается неудовлетворенной, что чревато негативными последствиями – недостаточно эффективным развитием субъектов хозяйствования и экономики региона или муниципального образования в целом.

С точки зрения методологии исследования особенностей развития экономики посредством достижения эффективности использования человеческого капитала, достаточно интересным является определение: «Под полной занятостью понимается количественное и качественное соответствие между общей потребностью в рабочих местах и их обеспечением» [6, с. 8]. Если исходить из этого варианта определения, то можно прийти к мысли, что «полная занятость» не была достигнута никогда и ни в одной стране. Потому что «полная занятость» не самоцель, а средство достижения целей более высокого порядка в плане обеспечения рабочими местами, особенно в условиях местной конкуренции и глобализационных вызовов, тех представителей человеческого капитала, которые не только способны, но и мотивированы высокоэффективно (в этом плане высокой производительности недостаточно) трудиться на своем рабочем месте. Этот вариант приемлем и в плане теоретического объяснения приоритетности рассмотрения проблемы занятости не с точки зрения «обеспечить рабочими местами все население (имеется в виду трудоспособное)», а с точки зрения «обеспечения оптимальной занятости как средства достижения устойчивого экономического развития» [6, с.11]. Исходя из

сказанного, анализ показателей эффективности использования человеческого капитала следует рассматривать с точки зрения обеспечения эффективности экономики посредством достижения в ней рациональной занятости. В теоретическом плане это отражает ситуацию, когда все трудятся, результаты их труда востребованы обществом и, вдобавок, структура экономики региона или муниципального образования позволяет достичь желаемой конкурентоспособности.

Более адаптированным к среде функционирования человеческого капитала является подход, основанный на оценке эффективности труда совокупного работника. Он характеризует эффективность использования совокупных трудовых и материальных ресурсов, которая измеряется как отношение валового национального продукта к совокупным затратам труда, включающим материальные и трудовые издержки, а также величину приведенных капитальных вложений в производственную и непроизводственную сферу [1, с. 33]. На наш взгляд, данный подход полностью обоснован с точки зрения методологии исследования, потому что отражает отношение валового национального продукта к совокупности затрат в производственной и непроизводственной сферах. Это весьма важно в современных условиях, когда при формировании валового национального продукта интенсивно растет доля сферы услуг, особенно сферы человеческой деятельности, составляющей экономику знаний.

Интенсивное возрастание в формировании ВВП удельного веса сфер человеческой деятельности, составляющих экономику знаний, особенно прослеживается в экономике стран, проходящих переходный период, и в странах, которые успели построить экономику знаний (США, Германия). Это происходит потому, что в переходных экономиках знания, составляющие основу экономики, развиваются как объективная необходимость обеспечения её конкурентоспособности путем развития информационно-коммуникационных технологий. Образование в среде «массового бакалавриата» сопровождается организацией новых кафедр, факультетов, вузов и изменением организационных форм высших учебных заведений – создаются региональные университеты, корпоративные университеты, исследовательские университеты, в которых формируются договорные группы и которым даются заказы на ведение исследований. Активизируется деятельность учреждений здравоохранения, особенно созданных на платной основе, свободно формируются частно-коллективные лечебно-профилактические учреждения. В финансовой среде экономика знаний развивается путем организации микрокредитных учреждений и коммерческих банков, консалтинговых фирм, средств массовой информации, информационно-коммуникационных систем.

В этом случае удельный вес сектора экономики знаний в формировании ВВП продолжает расти, и на практике в странах с переходной экономикой наблюдается тенденция постепенного перехода от сырьевой ориентированности экспорта на экспорт готовой продукции [5, с. 4]. Происходит интенсивная организация компаний сотовой связи, развитие сферы услуг, особенно транспортных и общественного питания, а также развлекательных услуг. Всё это создает предпосылки для «производства капитала» в стране – объем экспорта начинает превосходить объем импорта.

Что касается индустриально развитых стран, построивших экономику знаний, то они увеличивают удельный вес сектора экономики знаний двумя путями: через развитие сфер человеческой деятельности, составляющих экономику знаний, и посредством экспорта

услуг экономики знаний на мировой рынок. Для расчета эффективности труда совокупного работника в отдельной стране, на базе затратных концепций предлагаем использовать модель с изменениями, где отношение объема ВВП к величине трудовых и материальных затрат приводится в стоимостном выражении [5, с. 5]. Составляющими затрат являются: годовой фонд заработной платы, включая выплаты из фонда материального поощрения, материальные затраты, амортизационные отчисления, приведенные капитальные вложения.

Модель выглядит следующим образом:

$$\Pi = \frac{O}{A + B + C * B + E * ж}$$

где:

Π – эффективность труда совокупного работника;

O – объем ВВП;

A – годовой фонд зарплаты [5, с. 6];

C – среднегодовая величина производственных фондов;

B – материальные затраты;

B – амортизационная норма;

E – объем капитальных вложений;

$ж$ – нормативный коэффициент эффективности капитальных вложений.

Данная модель отражает прямую зависимость эффективности труда совокупного работника от годового фонда заработной платы и среднегодовой стоимости производственных фондов. Если поделить ВВП на совокупность затрат, то получим величину, выражающую оценку эффективности труда совокупного работника. Предполагается, что объем заработной платы является прямо зависимым от качества и количества труда, вложенного совокупным работником в ВВП, и учитываются варианты, когда «затраты овеществленного труда остаются неизменными, а затраты живого сокращаются», «затраты живого труда остаются неизменными, а овеществленного – сокращаются», «одновременно сокращаются затраты живого и овеществленного труда», «затраты живого труда растут, а затраты овеществленного – сокращаются, однако увеличение живого труда перекрывается экономией овеществленного труда» [1, с.16-19].

Согласно положениям цитируемой работы, экономия совокупных затрат труда, определяющая эффективность совокупного труда, складывается целиком из экономии только живого труда, определяемой как

$$\mathcal{E}_1 = T^0 - T^1 = T_{ж}^0 - T_{ж}^1 = \mathcal{E}_{ж}^1 \quad \text{и} \quad J_1 = \frac{T_{ж}^0 + T_{об}^0}{T_{ж}^1 + T_{об}^1}.$$

Во втором варианте экономия совокупных затрат труда, определяющая эффективность совокупного труда, складывается целиком из экономии только овеществленного труда:

$$\mathcal{E}_2 = T^0 - T^2 = T_{об}^0 - T_{об}^2 = \mathcal{E}_{об}^2 \quad \text{и} \quad J_2 = \frac{T_{ж}^0 + T_{об}^0}{T_{ж}^2 + T_{об}^2}.$$

Вариант, когда «одновременно сокращаются затраты живого и овеществленного труда», выражается как

$$\mathcal{E}_3 = (T_{об}^0 - T_{об}^3) + (T_{ж}^0 - T_{ж}^3) = \mathcal{E}_{об}^3 + \mathcal{E}_{ж}^3 \quad \text{и} \quad J_3 = \frac{T_{ж}^0 + T_{об}^0}{T_{ж}^3 + T_{об}^3}.$$

Для полноты информации об изменении эффективности труда совокупного работника

рассмотрим вариант, когда «затраты живого труда растут, а затраты овеществленного сокращаются, однако увеличение живого труда перекрывается экономией овеществленного труда»; эти отношения оцениваются формулой:

$$\mathcal{E}_4 = (T_{\text{ов}}^0 - T_{\text{ов}}^4 - (T_{\text{ж}}^4 + \mathcal{E}_{\text{ж}}^4 - T_{\text{ж}}^0)) \quad \text{и} \quad J_4 = \frac{T_{\text{ж}}^0 + T_{\text{ов}}^0}{T_{\text{ж}}^4 + \mathcal{E}_{\text{ж}}^4 + T_{\text{ов}}^4},$$

где: $\mathcal{E}_{1,...,4}$ – экономия совокупных затрат труда (живого и овеществленного);

$T_{\text{ов}}^0 - T_{\text{ов}}^{1-4}$ – затраты овеществленного труда в базисном и плановом (отчетном) периодах;

$T_{\text{ж}}^0 - T_{\text{ж}}^{1-4}$ – затраты живого труда в базисном и плановом (отчетном) периодах;

$\mathcal{E}_{\text{ж}}^{1-4}$ – экономия живого труда;

$\mathcal{E}_{\text{ов}}^{1-4}$ – экономия овеществленного труда;

$+\mathcal{E}_{\text{ов}}$ – перерасход овеществленного труда;

$+\mathcal{E}_{\text{ж}}$ – перерасход живого труда.

Приведенные четыре варианта, которые могут иметь место в практике оценки эффективности труда совокупного работника, позволяют выяснить причины повышения или, наоборот, снижения производительности труда совокупного работника в конкретный период времени.

Указанный подход отражает механизм, основанный на оценке влияния человеческого капитала региона на изменение характера производительности труда совокупного работника, и позволяет оценить уровень эффективности использования человеческого капитала. Данная модель является особенно интересной с точки зрения методологии исследования роли и значения человеческого капитала, так как позволяет установить количественную связь между составом и структурой человеческого капитала региона и конечным результатом экономической деятельности последней – ВРП. Этот подход, при прочих равных условиях, содержит возможность имитации изменения конечного результата экономики страны при допустимости существенных изменений в структуре человеческого капитала. Она выражается в изменении отраслевой структуры национального хозяйства при совершенствовании организационных структур субъектов предпринимательства; интенсивном развитии национальных и традиционных для мировой экономики структур экономики; создании новых или интеграции отечественных предприятий с зарубежными корпорациями. В результате повышается вероятность достижения отечественными корпорациями желаемой конкурентоспособности. Последнее может привести к состоянию, когда экономика «производит капитал», т.е. когда объем экспорта неоднократно превосходит объем импорта за счет экспорта высокотехнологичной и наукоемкой продукции, образовательных, информационно-коммуникационных, финансовых и консалтинговых услуг.

Преимущество отмеченных подходов заключается в том, что их совместное использование позволит определить не только уровень эффективности использования человеческого капитала региона, но и может служить основой для разработки долгосрочных программ формирования человеческого капитала.

Недостатком данных подходов является трудоемкость проведения расчетов и сложность сбора репрезентативной информации. Несмотря на эти недостатки, их совместное использование позволит получить достаточно глубокую и всестороннюю информацию о причинно-следственных связях между структурой человеческого капитала

и результатом деятельности экономики региона.

Таким образом, исследованные подходы к оценке эффективности использования человеческих ресурсов нацелены на то, чтобы главным образом дать оценку степени использования человеческого потенциала путем анализа зависимости состава и структуры кадров-специалистов, соответствия контингента специалистов штатным требованиям с результативностью организации: прибылью, ростом объема производства и реализации продукции и услуг.

Современная теория оценки эффективности использования человеческого капитала базируется на расчете роста индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Это необходимо для того, чтобы оценить позитивные или негативные значения индекса развития человеческого потенциала и определить тенденции изменения его составляющих: изменение отношения численности грамотного взрослого населения (%) к общей численности населения, фактическая продолжительность жизни населения, удельный вес учащихся от 7 до 24 лет в общей численности населения, номинальный ВВП на душу населения, индекс потребительских цен, реальный ВВП на душу населения - и сравнить их со среднестрановыми показателями. Данный анализ необходим для того, чтобы оценить возможности населения и общества для инвестирования в развитие человеческого капитала.

Основу расчета здесь составляет сравнение скорректированного душевого ВРП в долларах с пороговым значением в долларовом эквиваленте ППС (паритетная покупательная стоимость). Для расчета индекса уровня жизни (J_3) используется реальный ВВП на душу населения, ППС отражает покупательную способность за 1 доллар скорректированного душевого ВВП, доллар, ППС, производится сравнение с пороговым (максимум) значением ППС, где реальный

$$\text{ВВП} = \frac{\text{номинальный ВВП}}{\text{ИПЦ}}.$$

Оценка, характеризующая состояние человеческого капитала региона, проводится на основе определения индекса ожидаемой продолжительности жизни (J_1), индекса уровня образования (J_2), индекса уровня жизни населения (J_3), индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), которая определяется как отношение

$$\text{ИРЧП}_{2017} = \frac{J_1 + J_2 + J_3}{3},$$

где J_1 – индекс ожидаемой продолжительности жизни, J_2 – индекс достигнутого уровня образования, и J_3 – индекс уровня жизни населения.

В оценке уровня эффективного использования человеческого капитала региона (муниципального образования) необходимо рассчитать величину среднедушевых расходов населения и расходы консолидированного бюджета муниципального образования на покупку товаров и услуг, в особенности на оплату услуг системы образования и расходы (на душу населения) консолидированного бюджета на социально-культурные мероприятия.

Для оценки среднедушевых расходов, в частности для определения физиологических потребностей взрослого человека в муниципальном образовании, можно принять среднедушевые расходы на покупку товаров. В расходы одного человека на содержание жилья, транспортные расходы, удовлетворение культурных потребностей (газеты, телевидение, книги и т.д.) входят [2, с.14]:

- сумма оплаты жилищных, коммунальных услуг и услуг гостиниц, оплата бытовых услуг, расходы на кино, театр и другие зрелища, оплата транспортных услуг и оплата

услуг связи;

- среднелюшевые расходы на образование, здравоохранение и другие суммы: оплата услуг за получение образования, расходы на путевки в санатории, дома отдыха, туризм и медицинские услуги и расходы консолидированного бюджета муниципального образования на социально-культурные мероприятия (на душу населения).

Отметим, что Н.Г. Кузьмина рекомендует условно дифференцировать потребности взрослого человека по возрастным периодам: до 5 лет включительно – 25 %; от 6 до 12 лет включительно – 50 %; от 13 до 15 лет включительно – 80 %; от 16 до 20 лет включительно – 100 %.

На основе этой классификации получим среднелюшевые расходы (по видам населения и расходы (на душу населения) консолидированного бюджета муниципального образования в сомони. Используя приведенные данные, вычислим Ср. аванс. Нк – среднюю величину стоимости человеческого капитала за год для индивида любого возраста до 20 лет, по формуле

$$\text{Ср. аванс. Нк} = \frac{A_1 \times 5 + A_2 \times 6 + A_3 \times 3 + A_4 \times 6}{20},$$

где A_1 – стоимость жизни одного человека в возрасте до 5 лет включительно;

A_2 – стоимость жизни одного человека в возрасте от 6 до 12 лет включительно;

A_3 – стоимость жизни одного человека в возрасте от 13 до 15 лет включительно;

A_4 – стоимость жизни одного человека в возрасте от 16 до 20 лет включительно.

Чтобы найти конечную величину стоимости человеческого капитала индивида в 20-летнем возрасте за год, необходимо рассчитать суммарный человеческий капитал индивида в 20-летнем возрасте за год с учетом дисконтирования (5 %) по формуле

$$Нк = \frac{(1 + 0,05)^{20} - 1}{0,05} \times \text{Ср. аванс. Нк}.$$
 Подставляя в эту формулу цифровые значения «Ср.

аванс. Нк» за конкретный год, получим значения Нк за последний период.

Полученные данные позволяют проследить изменение величины стоимости человеческого капитала населения в 20-летнем возрасте за последний период и оценить темпы его роста или снижения. Подход, основанный на расчете ИРЧП, нацелен на анализ и прогнозирование тенденций инвестирования в человеческий капитал, и, исходя из изменения данной величины, делается вывод, что при прочих равных условиях человеческий капитал используется достаточно эффективно или формируется как потенциал человеческого капитала. Интересным в этом подходе является то, что стоимость человеческого капитала сравнивается с величиной регионального продукта, и это отношение является основой для принятия решения об эффективности или недостаточной эффективности использования человеческого потенциала.

Анализ различных подходов позволяет заключить, что основная цель формирования человеческого капитала – повышение производительности труда совокупного работника региона до уровня мировых показателей в среде интенсивного развития сектора экономики знаний. Что касается подхода, ориентированного на имитацию изменения роли живого и овеществленного труда в формировании ВВП, то он содержит возможность моделирования «от обратного», когда задаются структуры экономики региона и производительность труда совокупного работника. Тогда можно прогнозировать состав и структуру человеческого капитала в разрезе уровней образования и специальностей на

заданные периоды времени, что может служить основой для формирования и развития человеческого капитала региона в соответствии с целями и задачами последнего.

Список использованной литературы:

1. Жуков Л.И., Саруханов Э.Р., Лысенко В.А., Мысник В.Г. Управление трудовыми ресурсами на современном этапе. – Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 1986. – 154 с.
2. Кузьмина Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. – Хабаровск, 2007. – 24 с.
3. Косимова Ш.А. К исследованию человеческого капитала муниципального образования // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2016. - №2/9(218). - С.174-177.
4. Саломакина Ю.А. Экономические отношения воспроизводства человеческого капитала и механизм их регулирования: автореф... дис. канд. экон. наук: 08.00.01. – Воронеж, 2015. – 22 с.
5. Сафиулин А.Р. Производство и распространение знаний в «умной» экономике // Экономика и право. -№2.- 2012. – С.3-7.
6. Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 – СПб., 2014. – 17 с.
7. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития. Краткая версия доклада. Высшая школа экономики Национального исследовательского университета (К XVII Апрельской Международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, 19-22 апреля 2016, г. Москва) – М., 2016. – 76 с.

Reference Literature:

1. Zhukov L.I , Sozukhanov E. R, Lysenko V.A, Mysnik V.Y. Management with Labour Resources at the Contemporary Stage: - Vladivostok: The Far Eastern University Printing-House, 1986. – 154 pp.
2. Kuzmina N.Y. Formation and Utilization of Human Capital at Regional Level (on the Example of Jewish Autonomous Oblast). Synopsis of candidate dissertation in economics: 08.00.05. – Khabarovsk, 2007. – 24 pp.
3. Kosimova SH. A. To Exploration of Human Capital of Municipal Education || Bulletin of the Tajik National University. Series of Social-Economic Sciences. – Dushanbe, 2016, 2\9 (218). – pp. 174 – 177.
4. Salomakhina Yu. A. Economic Relations of Human Capital Reproduction and Mechanism of their Regulation: synopsis of candidate dissertation in economics: 08.00.01. – Voronezh, 2015. – 22 pp.
5. Safiulin A. R. Production and Dissemination of Knowledge in “Clever” Economics// Economics and Law. 2012, - pp. 3-7.
6. Ustinova K.A. Management with Human Capital as with a Factor of Innovational Development of the Region: synopsis of candidate dissertation in economics: 08.00.05 – SBp., 2014. – 17 pp.
7. Human Capital as a Factor of Social – Economic Development. Brief Version of the Report. Higher School of Economics under the National Research Institute (for the 17-th April International scientific conference on the problems of the development of economy and society; April, 19-22, 2016, Moscow) - M, 2016. – 76 pp.