ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИСКУССИОННЫХ ВОПРОСОВ ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ионова Н. В.

старший преподаватель кафедры финансов и кредита, Международный институт экономики и права (Россия), 105082, Россия, Москва, Рубцовская наб., д. 3, стр. 1, IonovaNW@yandex.ru

УДК 331.101.26
ББК 65.240

Цель. Исследование противоречий, ограничений, проблематики как в понимании процессов измерения человеческого капитала, так и в методологии его оценки.

Методы. Исследование выполнено на основе анализа подходов отечественных и зарубежных авторов к оценке и измерению человеческого капитала. В процессе изучения затронутых вопросов использованы общенаучные методы исследования, приемы формальной логики, а также такие методы как анализ, сравнение, обобщение и системный подход.

Результаты. Выстроены причинно-следственные взаимосвязи основных проблем в сфере производительности труда, роста экономики с фундаментальными подходами к оценке и измерению человеческого капитала. Выявлены основные противоречия в методах и подходах, используемых для количественного анализа многогранной категории человеческого капитала.

Научная новизна. Раскрыты противоречия, затрудняющие использование единого методического подхода к измерению человеческого капитала. Разработан комплексный подход к систематизации методов расчета показателей измерения человеческого капитала и выработки базовых параметров для совершенствования методических подходов к оценке человеческого капитала для целей корректного и эффективного управления на всех уровнях воздействия.

Ключевые слова: человеческий капитал, производительность труда, трудовые ресурсы, человеческий потенциал.

FINANCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF DISCUSSION ISSUES OF MEASUREMENT AND EVALUATION OF HUMAN CAPITAL

Ionova N. V.

Senior Lecturer, Department of Finance and Credit, International Institute of Economics and Law (Russia), 105082, Russia, Moscow, Rubtsovskaya nab., 3, p. 1, IonovaNW@yandex.ru

Purpose. Study of contradictions, limitations, problems both in understanding the processes of measuring human capital, and in the methodology for its evaluation.

Methods. The study was carried out on the basis of an analysis of the approaches of domestic and foreign authors to the evaluation and measurement of human capital. In the process of studying the issues raised, general scientific methods of research, methods of formal logic, as well as methods such as analysis, comparison, generalization and system approach were used.

Results. Cause-effect relationships of the main problems in the field of labor productivity, economic growth with fundamental approaches to the evaluation and measurement of human capital are built. The main contradictions in the methods and approaches used for quantitative analysis of the multifaceted category of human capital have been revealed.

Scientific novelty. Discrepancies are revealed that make it difficult to use a single methodological approach to measuring human capital. An integrated approach to the systematization of methods for calculating human capital metrics and developing basic parameters for improving methodological approaches to the assessment of human capital for the purposes of correct and effective management at all levels of impact is developed.

Key words: human capital, labor productivity, labor resources, human potential.

© Ионова Н. В., 2017

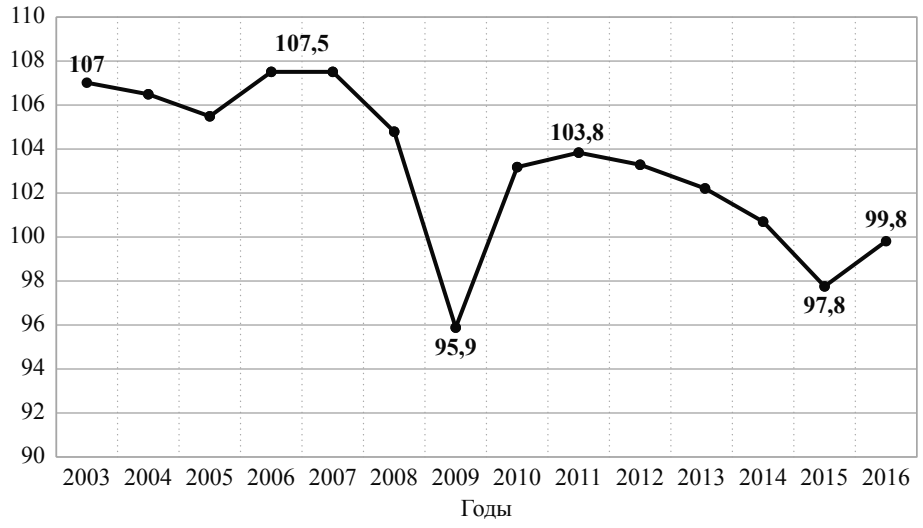


Рис. 1. **Динамика производительности труда, в % к предыдущему году (оставлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики)**

Несбалансированность отечественной инновационной системы ученые объясняют наличием неустранимых «инновационных разрывов»: институциональных (скорость производства знаний отстает от развитвия технологий), отраслевых (разбалансированность технологического развития), социальных (доступ к инновациям), региональных (поляризация по инновационной активности), ценовых (институализация природной ренты, определяющей цены естественных монополий), трансформационных (разбалансировка финансового и реального секторов), инвестиционных (потребность в инвестициях и отток капитала за рубеж), временных (провал между созданием и внедрением инновации)[1]. К названному следует причислить еще один, определяющий проблему функционирования в России человеческого капитала разрыв между высоким образовательным потенциалом и малой эффективностью реализации. В определенной степени это обусловлено, по мнению Р. И. Капелюшникова, что в 2000-е годы Россия пережила «феноменальный образовательный рывок», однако «образовательная структура российского населения резко смещена в пользу носителей высокой формальной подготовки» [2]. Последний довод во многом объясняет сложность реализации образовательного аспекта человеческого капитала, а также недопустимо низкую[1] производительность труда в национальной экономике (рис. 1). Относительно высокие темпы роста производительности вплоть до 2008 г. объясняются низкой базовой позицией, сформировавшейся после кризиса 1998 г.)

Стагнирующая производительность труда поднимает вопрос о поиске эффективных механизмов и методов наращения человеческого капитала с целью преодоления сложившихся в национальном хозяйстве инновационных разрывов.

Теоретическим аспектам измерения человеческого капитала посвящено множество исследований. Первое приближение к решению задачи оценки человеческого капитала можно увидеть в трудах К. Маркса, который с позиции трудовой стоимостисвязывал стоимость человеческого ресурса со стоимостью производимого им труда [3]. Яркий представитель неоклассической школы И. Фишер считал, что от любого вида капитала, в том числе и человеческого, основная форма дохода – процент. И величину применяемого капитала можно определить через дисконтируемую сумму будущих доходов.

Оценка суммарного имущественного дохода человека лежит в основе подхода, предложенного нобелевским лауреатом М. Фридмана, который считал, что человеческий капитал формирует некий фонд из ожидаемых доходных поступлений. Ученик М. Фридмана и родоначальник теории человеческого капитала Г. Беккер предложил оценивать данный вид капитала через заработную плату и доходы на инвестиции в человека, принимая что величину человеческого капитала можно измерить в денежном выражении и определить эквивалентом инвестиций в образование, здравоохранение и проч. [4]. По мнению Т. Витстейна, который сформулировал свои воззрения на базе идей

[1] Относительно высокие темпы роста производительности вплоть до 2008 г. объясняются низкой базовой позицией, сформировавшейся после кризиса 1998 г. (*Прим. авт.*)

У. Фарра и Э. Энгеля, заработная плата за всю жизнь индивида равна затратам на его образование и содержание. В 1980-е годы зарубежными исследователями была исследована зависимость между инвестициями компании в образование сотрудников и динамикой их оплаты труда, эффективности работы и географической мобильностью [5]. Одновременно осуществлялась активная диффузия экономики в информатику, социологию, культурологию и другие сферы [6]. Получили развитие такие области знаний, как экономика образования, экономика интеллектуальной собственности, экономика знаний. Отечественные исследователи рассматривали человеческий капитал как определенный запас знаний, мотиваций и способностей, присущих человеку, требующих затраты на текущее потребление и поддержание в должном состоянии. С другой стороны, человеческий капитал является источником доходов и заработной платы [7]. Таким образом, укрупненно фундаментальные подходы к оценке стоимости человеческого капитала можно разделить на доходные и затратные.

В среде практиков – представителей национальных статистических агентств распространено мнение, что количественное статистически достоверное измерение человеческого капитала можно осуществить лишь в тесной связи с определенным контекстом. Стоит отметить, что разработка общего интегрального показателя уровня человеческого капитала невозможна в силу многогранности категории и разноплановости её проявления. Многогранность категории человеческого капитала и междисциплинарные подход к её исследованию объясняет сложность разработки методических инструментов для оценки капитала и измерения.

Отсутствие единого измерителя заставляет использовать в практике несколько показателей оценки человеческого капитала, которые связаны либо с экономическими параметрами, либо с социальными характеристиками. По данным проводимых опросов и публикаций в открытом доступе, наиболее популярным является подход к оценке человеческого капитала на основе доходного метода.

Один из подходов к классификации человеческого капитала предполагает выделение в зависимости от уровня управления и контроля: «на микроуровне – индивидуальный человеческий капитал, на мезоуровне – корпоративный человеческий капитал и на макроуровне – национальный человеческий капитал» [8]. Соответственно каждый из этих видов требует стоимостной оценки. Рассмотрим существующие на сегодняшний день способы измерения данных видов человеческого капитала.

1. На государственном уровне для измерения и оценки человеческого капитала широко известен подход, предложенный Всемирным банком, который определяет человеческий капитал как способность людей к участию в процессе производства, их знания, опыт, трудовые навыки. Специалисты Всемирного банка использовали дисконтный подход для оценки стоимости национального человеческого капитала страны как разницы между национальным богатством и стоимостью физического и природного капитала.

Вопросами стоимостной оценки человеческого капитала занимались и эксперты Организации Объединенных Наций. В концепции человеческого развития ООН основной акцент сделан на непосредственно развитие человека через расширяющиеся возможности выбора на основе роста образования, дохода и продолжительности жизни. Причем человеческое развитие рассматривается как критерий достижения прогресса, а не как условие или инструмент экономического роста. Таким образом во главу угла ставится не бесконечное повышение дохода и образованности, а некий уровень достаточности и сбалансированность всей системы национальной экономики.

Для количественной проработки концепции человеческого развития экспертами ООН был предложен показатель – Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который рассчитывается на основе ранжирования объемов вложений в социальные отрасли, измеряемый различными показателями (взвешенный показатель). Такой подход применяется и для оценки показателя на региональном уровне. Но следует помнить, что несмотря на популярность данного индекса, применение его для измерения человеческого капитала спорно. В Программе развития ООН предметом оценки выступает человеческий потенциал, который трансформируется в капитал в процессе экономической деятельности. В связи с этим, использование ИРЧП не позволяет оценить действительный человеческий капитал государства.

Многие исследователи все же применяют в диссертационных работах ИРЧП как основной показатель человеческого капитала региона [9]. Сама идея использования взвешенного интегрального показателя легла в основу ряда отечественных разработок для оценки уровня человеческого капитала регионов. Например, И. А. Гурбан в своей работе предлагает группировку в модули нескольких десятков показателей по направлениям и расчет по каждому модулю интегрального показателя [10]. Трудоемкость данного подхода и сложность интерпретации интегральных показателей не дает возможности широкого применения данной методики.

2. Корпоративная стоимость человеческого капитала.Во многих исследованиях встречается утверждение, что человеческий капитал необходимо рассматривать как актив организации, так как он обладает многими признаками, по которым его можно отнести

к данной категории учета. Например, человеческий капитал можно рассматривать в разрезе воспроизводственных стадий (инвестиции, использование, отдача, замещение), что вполне соответствует принципам учета активов. Однако, несмотря на это, стоит помнить, что активы организации отражают прежде всего стоимостную оценку имущества организации, то есть материальных и нематериальных благ, принадлежащих предприятию по праву собственности. Работник компании не является собственностью юридического лица, так же как и его способности, навыки и умения.

Заработная плата работника представляет собой некую форму компенсации за потраченный труд, время, усилия работника для удовлетворения потребностей организации. Причем уровень заработной платы, как выражение рыночной цены труда как ресурса, напрямую не связан с тем капиталом, которым обладает индивид. То есть, принимая на работу талантливого, образованного и здорового работника, компания не имеет абсолютной гарантии повышения эффективности своей деятельности за счет данного человека. Для организаций в данном контексте целесообразно ввести понятие «работающий человеческий капитал» (workinghumancapital) по аналогии с классическим представлением об оборотном капитале (workingcapital).

Под работающим человеческим капиталом (workinghumancapital) предлагается понимать не все способности, таланты, умения, навыки и знания человека, работающего в данной организации, а только те, которые он реализует в предлагаемых условиях работы и применяет непосредственно на рабочем месте. Работодателя интересует только опыт и потенциал в контексте заданной рабочей функции, а не в широком общечеловеческом смысле. При этом, стоит отметить, что коллективная работа формирует больший синергетический эффект, если общий уровень человеческого капитала в организации высокий. Вероятность полноценной реализации работающего капитала возрастает в условиях общего высокого уровня. По этой причине, в последние десятилетия актуальными стали вопросы социальной ответственности бизнеса, создания креативной обстановки, новые направления менеджмента, позволяющие использовать весь потенциал сотрудников. Но для целей оценки, учета и анализа, на наш взгляд, следует количественно разделять общий уровень человеческого капитала и работающий человеческий капитал.

3. Индивидуальный человеческий капитал. Оценку данного вида капитала и рассматривал в своих трудах уже упомянутый Т. Витстейн. Данный вид капитала может меняться в зависимости от инвестиций в его развитие и условий использования. Для конкретного индивида набор его знаний, умений, компетенций, способностей и личного потенциала с учетом психоэмоциональных особенностей представляет собой актив, так как весь этот комплекс принадлежит ему неотделимо и бесспорно. По этой причине многие затратные методы количественной оценки человеческого капитала вполне применимы к данному виду ЧК.

Большинство исследований, посвященных проблемам измерения и оценки человеческого капитала, основаны на выявлении недостатков известных методов и подходов и их обоснованнойкритике. Это можно увидеть в публикациях И. В. Соболевой [11], Д. А. Кирьянова и Т. Н. Сухаревой [12], А. В. Корицкого [13] и других ученых.

Сложность и многомерность измеряемой категории заставляет подходить более гибко к проблеме оценки человеческого капитала. Важным, на наш взгляд является рассмотрение степени объективности каждой методики, выявление преимущественных характеристик и дифференцирование возможного применения к разным видам человеческого капитала. Именно такой подход лег в основу попытки систематизации известных методик измерения человеческого капитала, итоговые[1] результаты представлены в таблице 1.

Сравнение методик измерения и оценки человеческого капитала показало следующее: высокая объективность метода капитализации затрат и модель Лева-Шварца основана на расчете стоимости будущего потока чистых выгод от дальнейшей работы сотрудника в данной компании. Низкая объективность определена для методик О. В. Лосевой, модели Лайкерта и Боуэрса, метода альтернативных затрат, поскольку так называемые «мягкие» оценки являются трудоемкими, труднонаблюдаемыми и подвержены субъективным позициям эксперта. Тем не менее, каждая методика обладает специфическими достоинствами и недостатками, что предполагает дифференцированное применение к разным видам человеческого капитала.

Вопросы оценки качества человеческого капитала в разы сложнее по сравнению с количественными финансовыми показателями, так как они связаны с этическими и нравственными категориями. В теории человеческого капитала существует множество этических неразрешимых проблем. Например, с одной стороны сложно оспорить утверждение, что здоровье является важным атрибутом человеческого капитала и чем более крепок человек физически, тем дольше он сможет прожить и больше создать благ в течение свой жизни. Однако, история знает немало примеров, когда человек с крайне слабым здоровьем приносил неоценимый

[1] Подробному анализу методов измерения и оценки человеческого капитала будет посвящена отдельная публикация (*Прим. авт.*)

Таблица 1. **Сравнительная характеристика методов измерения и оценки человеческого капитала**

Метод	Характеристики						Использование для оценки капитала		
	Динамическая модель	Измерители финансовые	Учет синергетического эффекта	Использование для прогнозирования	Степень объективности	Результирующий показатель	Индивидуального	Корпоративного	Общественного (государственного, национального)
Капитализация затрат	+	+	–	–	высокая	+	+	+	+
Восстановительная стоимость	+	+	–	+	средняя	+	+	+	+
Альтернативных затрат	+	+	–	–	низкая	+		+	+
Модель Лева-Шварца	–	+	–	–	высокая	+		+	
Модель гудвилла	+	+	+	+	средняя	+		+	
Модель чистой выгоды Морсе	+	+	+	+	средняя	+		+	
Модель Лайкерта и Боуэрса	+	–	–	–	низкая	–		+	
Система сбалансированных показателей	–	–	–	+	средняя	–		+	
Индексный метод	–	+	–	–	средняя	+		+	
Методика М. М. Критского	–	+	–	–	средняя	+			+
Формула О. В. Лосевой	–	–	+	+	низкая	+		+	

Составлено автором по: [14, 15, 16]

вклад в развитие государства, общества, науки (С. Хокинг, Ф. Рузвельт, Д. Ф. Нэш, К. Циолковский и др.). При этом в мире достаточно много абсолютно здоровых людей совершающих преступления и причиняющих вред общей среде обитания человека. Безусловно, это не значит, что не нужно учитывать здоровье как фактор развития человеческого капитала. Совершенно очевидно, что зависимость уровня здоровья и качества человеческого капитала не линейная.

Встречаются в исследованиях утверждения, что размер индивидуального человеческого капитала возрастает с момента рождения до момента окончания профессиональной активности. Дискуссионным в данном контексте остается вопрос начала формирования человеческого капитала. Действительно ли это момент рождения? Либо нужно рассматривать появление капитала с момента начала получения образования? А начало образования – это начальная школа или высшее учебное заведение? У высокого уровня образованности есть и другая сторона, о которой мало говорят в контексте формирования и использования человеческого капитала – демографическая проблема. Исследования доказали высокую степень обратной корреляции между уровнем образования женщин в обществе и количеством рождающихся детей.

Неоднозначен и момент окончания использования человеческого капитала, так как после завершения профессиональной активности многие люди продолжают формировать значимый для общества вклад в общее благосостояние волонтерской деятельностью, творчеством, гражданской активностью, создавая тем самым некую социокультурную среду.

По утверждениям исследователей капитал работника увеличивается в результате получения и роста его опыта. [17, 18] Но как можно видеть по данным статистики – уровень безработицы среди самых опытных трудоспособных граждан в предпенсионном возрасте высокий (рис. 2). Это говорит о том, что высокая динамика трансформации общества, рынков, технологий и знаний не позволяет использовать опыт как фактор, увеличивающий ценность сотрудника и, следовательно, его индивидуальный человеческий капитал. Для некоторых отраслей хозяйствования характерна обратная зависимость опыта и востребованности работника.

Уровень занятости с 2000 по 2015 год существенно вырос практически по всем возрастным группам. Максимальный рост в группе 56–60 лет может быть объяснен снижением реальной величины пенсионных выплат на фоне сохраняющейся инфляции с 2010 по 2016 годы (рис. 3).

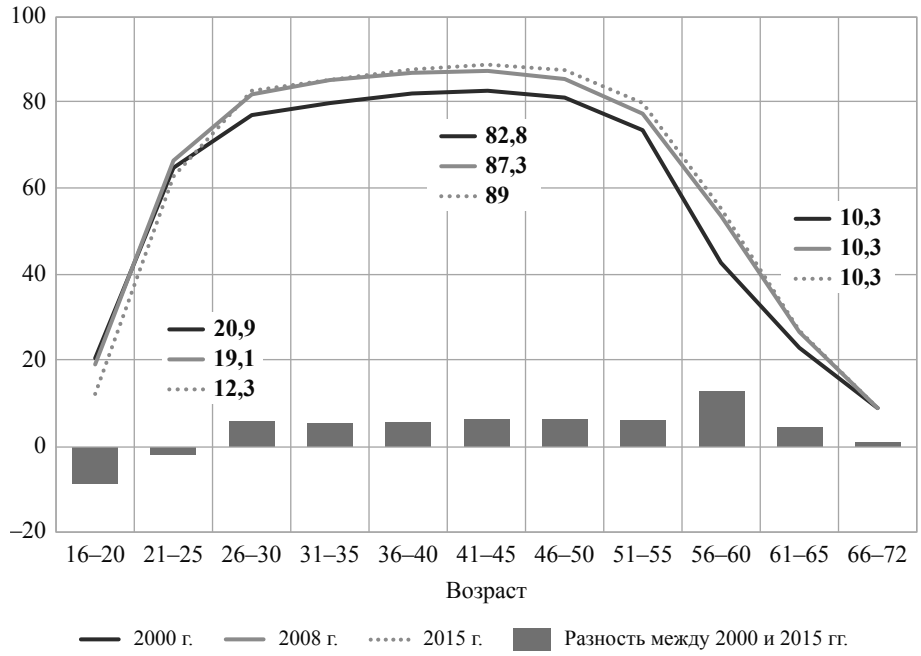


Рис. 2. **Уровни занятости по возрастам [19]**

Еще одни феномен связан с ранним и довольно резким снижением заработной платы в старших возрастах. Объясняться данный факт может как изменением баланса между спросом на труд и его предложением для разных возрастных групп, так и изменением в качестве человеческого капитала. Недостаточность инвестиций в обновление навыков и знаний сказывается на качестве рабочей силы и его цена снижается.

Таким образом, можно заключить, что в настоящий момент существенно актуализируется задача повышения производительности труда в национальной экономике на основе повышения качестве человеческого капитала. Кроме того, целесообразно разработать методику измерения и оценки качества труда и рабочей силы, которая удовлетворяла бы всем требованиям к результату всестороннего раскрытия такой категории как человеческий капитал. При разработке обобщающего подхода должны быть учтены факторы риска данного вида капитала и индивидуальный профиль.



Рис. 3. **Динамика реальных располагаемых денежных доходов, реальной начисленной заработной платы и реального размера назначенной пенсии в % к предыдущему году [20]**

Литература:

1. Довбий И. П. Кривые Альтшуллера-Фостера в инновационном процессе // Вестник ЮурГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2016. Т. 10. №2. С. 105–111.
2. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? [электронный ресурс]. URL: https://www.hse.ru/data/2012/10/10/ 1247084655/WP3_2012_06_f.pdf (дата обращения 16.07.2017)
3. Розенберг Д. И. Комментарии к «Капиталу» К. Маркса. М.: Экономика, 1984. 720 с.
4. Becker G. S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third edition. Chicago. The University of Chicago Press, 1993. 388 p.

5. Mincer J., Higuchi Y. Wage Stractures and Labor Turnover the United States and Japan // Jornal of the Japanese and Internathion Economics. 1988. №2.
6. Nordhoug O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning. Oslo: ScandinavianUniversityPress, 1993. 278 p.
7. Капелюшников Р. И. Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной политической экономии. М.: Наука, 1977. С. 119–134.
8. Кобзистая Ю. Г. Индивидуальный человеческий капитал: теоретические аспекты анализа // Вестник СибАДИ: Экономика и управление. 2015. вып.2(42). С. 118–125.
9. Леонтьева А. Н. Управление развитием человеческого капитала как фактор реализации социально-экономического потенциала региона: диссертация на соискание степени кандидата экономических наук. Санкт-Петербург, 2016. 157с.
10. Гурбан И. А. Национальный человеческий капитал России: региональная дифференциация // Фундаментальные исследования. 2014. №5–5. С. 1063–1069.
11. Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала: Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2009. 50 с.
12. Кирьянов Д. А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. 2011. №3.
13. Корицкий А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография. Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2010. 368 с.
14. Самусенко С. А., Харченко Т. О. Сравнительный анализ методов оценки человеческих ресурсов организации. // Учет. Анализ. Аудит. 2015. №4. С. 23–36.
15. Фитценц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / пер. с англ.; под общ. ред. В. И. Ярных. М.: Вершина, 2006. 320 с.
16. Критский М. М. Человеческий капитал: монография. Л.: Ленгоста, 1991. 141 с.
17. Устинова К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.
18. Управление персоналом:: учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2012. [электронный ресурс]. URL: http://www.mcpg.ru/cgi-bin/rus/tour/article.cgi?art=1010511 (дата обращения 18.10.2017)
19. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. Москва, 2017. [электронный ресурс]. URL:https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf (дата обращения 23.10.2017)
20. 2016: социально-экономическое положение населения – продолжающийся кризис или новая реальность? Аналитические материалы РАНХиГС / под ред. Малевой Т. М. [электронный ресурс]. URL: http://www.ranepa.ru/images/News/2017-05/24-05-2017-insap-issledovanie.pdf (дата обращения 10.10.2017)

References:

1. Dovbiy I. P. Altshuller-Foster curves in the innovation process // Vestnik YuUrGU. Series “Economics and Management”. 2016. T. 10. №2. P. 105–111.
2. Kapelyushnikov R. I. How much is the human capital of Russia? [e-resource]. URL: https://www.hse.ru/data/2012/10/10/ 1247084655 / WP3_2012_06_f.pdf (date of reference 16.07.2017)
3. Rosenberg D. I. Comments on “Capital” K. Marx. Moscow: Economics, 1984. 720 p.
4. Becker G. S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third edition. Chicago. The University of Chicago Press, 1993. 388 p.
5. Mincer J, Higuchi Y. Wage Stractures and Labor Turnover the United States and Japan // Jornal of the Japanese and Internathion Economics. 1988. №2.
6. Nordhoug O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning. Oslo: ScandinavianUniversityPress, 1993. 278 p.
7. Kapelyushnikov R. I. The concept of human capital // Criticism of modern bourgeois political economy. M .: Nauka, 1977. P. 119–134.
8. Kobzistaya Yu. G. Individual Human Capital: Theoretical Aspects of Analysis // Vestnik SibADI: Economics and Management. 2015. №2 (42). P. 118–125.
9. Leontieva A. N. Managing the development of human capital as a factor in realizing the socio-economic potential of the region: a thesis for the degree of candidate of economic sciences. St. Petersburg, 2016. 157 p.
10. Gurban I. A. National Human Capital of Russia: Regional Differentiation // Fundamental Research. 2014. №5-5. P. 1063–1069.
11. Soboleva I. V. Paradoxes of measuring human capital: Scientific report. Moscow: Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, 2009. 50 p.
12. Kiryanov D. A. Methods of assessing human capital: analysis of objectivity and sufficiency of source data // Theory and practice of social development. 2011. №3.
13. Koritsky A. V. Human capital as a factor in the economic growth of Russian regions: monograph. Novosibirsk: Siberian University of Consumer Cooperatives, 2010. 368 p.
14. Samusenko S. A., Kharchenko T. O. Comparative analysis of methods of assessing the human resources of the

organization. // Accounting. Analysis. Audit. 2015. № 4. P. 23–36.
15. Fitsentz Ya. Profitability of investments in personnel: measuring the economic value of personnel / trans. from the English; Ed. IN AND. Bright. M.: Vershina, 2006. 320 p.
16. Kritsky M. M. Human capital: monograph. L: Lengosta, 1991. 141 s.
17. Ustinova K. A. Human Capital in the Innovative Economy: Monograph / Vologda: Institute for Socio-Economic Development of the Territories of the Russian Academy of Sciences, 2015. 195 p.
18. Personnel management: textbook for universities / Ed. T. Yu. Bazarova, B. L. Eremina. M.: UNITY, 2012. [e-resource]. URL: http://www.mcpg.ru/cgi-bin/eng/tour/article.cgi?art=1010511 (date of reference 18.10.2017)
19. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes. Report of the Center for Labor Studies and Laboratories of Labor Market Research at the Higher School of Economics. Moscow, 2017. [e-resource]. URL: https: // csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf (date of reference 23.10.2017)
20. 2016: socio-economic situation of the population – an ongoing crisis or a new reality? Analytical Materials of the Russian Academy of Sciences, Ed. Maleva T. M. [e-resource]. URL: http: //www.ranepa.ru/images/News/2017-05/24-05-2017-insap-issledovanie.pdf (date of reference 10.10.2017).