МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Экономический факультет**

**Кафедра теоретической экономики**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине «Общая экономическая теория»

**КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕЁ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Работу выполнила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А. Мозуль

(подпись, дата)

Направление подготовки 38.03.01 – Экономика курс 1 группа 102

Направленность (профиль) Мировая экономика и коммерция

Научный руководитель

канд. экон. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М. Геворкян

(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. экон. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М. Геворкян

(подпись, дата)

Краснодар

2024

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение 3

1 Теоретическая характеристика человеческого капитала 6

1.1 Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики 6

1.2 Эволюция теории человеческого капитала 10

1.3 Роль человеческого капитала в современной экономике 18

2 Современные тенденции развития человеческого капитала в контексте цифровой трансформации и глобализации 20

2.1 Человеческий капитал в эпоху санкций и контрсанкций: некоторые перераспределительные последствия 20

2.2 Образование и самообразование как инвестирование в индивидуальный человеческий капитал 28

2.3 Меры по созданию условий для развития национального человеческого капитала России 30

Заключение 29

Список использованных источников 34

**ВВЕДЕНИЕ**

Общепризнано, что человеческий капитал является важным фактором, способствующим развитию экономики, основанной на знаниях. Он определяет инвестиционный климат в экономике, особенно в новых отраслях и инновационных процессах. Знания считаются одной из главных движущих сил инноваций и научно-технического прогресса

На сегодняшний день вопрос о важности и роли человеческого капитала в развитии экономики любой страны выходит на первый план и имеет приоритетное значение. Ученые-экономисты различных направлений в экономике сходятся в одном понятии, что человеческий капитал является одним из основополагающих ресурсов страны, который способен гарантировать не только стабильное и устойчивое развитие экономики государства, но и возможность конкурирования этого государства на мировом рынке.

Человеческий капитал определяет возможность эффективного использования факторов производства, влияя, таким образом, на конкурентоспособность и цену предприятия.

Возникновение термина «человеческий капитал» было связано не с его сущностными чертами, а с внешними проявлениями - денежными доходами. В конкурентной экономике обладатель более качественного ресурса получает большие доходы.

Распространение понятия «капитал» на трудовые ресурсы предполагает, что последние обладают соответствующими свойствами − профессионально важными качествами, которые для своего появления требуют инвестиций, первоначального накопления и далее в процессе функционирования могут накапливаться, развиваться сами как сознательно формируемая индивидом на основе природных данных совокупность производительных способностей.

В рамках современной теории человеческого капитала возникает необходимость оценки не только объёма вложений в человеческий капитал, но и объёма аккумулируемого индивидом человеческого капитала.

Затраты, произведённые в целях увеличения в дальнейшем производительности труда и способствующие росту в будущем доходов индивидуума, носят название инвестиций в человеческий капитал. Осуществление инвестиций – важный процесс в воспроизводстве человеческого капитала, в котором индивид выступает либо объектом, либо субъектом, либо результатом воздействия. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию.

*Актуальность темы* обуславливается тем, что Человеческий капитал играет ключевую роль в экономическом развитии. Исследование этой темы поможет понять, как инвестиции в образование, здоровье и навыки работников влияют на экономический рост.

*Степень разработанности темы.* Отдельные теоретические, методологические и практические вопросы исследования человеческого нашли отражение в трудах ученых-экономистов: Н.С. Зоткина, М.С. Гусарова, А.В. Копытова, П.И. Баранов, Л.С. Ревенко

Целью данного исследования является характеристика сущности человеческого капитала, выявление тенденций его развития и роли в современной экономике.

В соответствии с поставленной целью, можно выделить следующие задачи:

– сформулировать понятие человеческого капитала, его сущность;

– проследить эволюцию человеческого капитала;

– определить способы инвестирования в человеческий капитал;

– выявить меры по созданию условий для развития национального человеческого капитала.

Объектом настоящего исследования является человеческий капитал.

Предмет исследования – человеческий капитал и его роль в современной экономике.

В ходе написания курсовой работы использовались следующие *методы научного исследования*: анализ, причинно-следственные методы, сравнение, дедукция, метод логической абстракции, графической интерпретации изученной информации, аналогии, прогнозирования.

*Информационной базой* для написания работы послужили учебные пособия, монографии, научные статьи, ресурсы интернета, законодательные акты об электронных и цифровых денежных средствах, статистические данные организаций, подготовленные в отчетах собственной деятельности

*Структура курсовой работы*  представлена введением, двумя главами, заключением, списком использованных источников и приложением к главам.

Во введении отражена актуальность темы исследования, поставлена цель работы, выстроены задачи ее достижения, объекты и предмет ее изучения.

В первой главе представлена теоретическая составляющая, рассматривающая теоретические положения заданной темы. Во второй главе рассмотрены с современные тенденции развития человеческого капитала и способы инвестирования в. индивидуальный человеческий капитал. В заключении работы приведены основные вытекающие выводы.

**1 Теоретическая характеристика человеческого капитала**

**1.1** **Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики**

У каждого есть определенные умения, знания в различных областях науки и сферах жизнедеятельности, образование, навыки, опыт. Если человек будет улучшать и развивать эти способности, то они ему будут приносить доход. В настоящее время, когда большую роль в производстве и развитии науки, играют инновации, большое значение приобретают именно творческие способности человека, то есть его интеллект, особенности логического мышления, умение принимать нестандартные решения в сложных ситуациях и даже интуиция. Именно в творческой деятельности ярко выражена главенствующая роль человеческого капитала и вспомогательная, подсобная функция техники, станков, приборов, зданий и сооружений и др. видов физического капитала.

Человеческий капитал-одно из основных и главных понятий экономики, которое может описать и объяснить многие процессы экономической деятельности через их непосредственную связь с интересами и потребностями человека. Теория человеческого капитала на сегодняшний день имеет достаточный научный инструментарий, чтобы определить сущность, виды, способы оценки данной научной категории.

Ряд специалистов отмечают, что базой человеческого капитала являются несколько основных компонентов: профессиональный капитал, капитал культуры и здоровья и др.

Структура человеческого капитала включает в себя семь основных элементов : технологическая составляющая, профессиональное образование,

природные задатки, знания, мотивационная составляющая, здоровье и общая культура. Рассмотрим структуру наглядно на рисунке 1.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Мотивационная составляющая

Технологическая составляющая

Здоровье

Профессиональное

образование

Природные задатки либо способности

Общая культура

Знания

Рисунок 1 – Структура человеческого капитала (составлен автором на основе [9])

В экономике под человеческим капиталом понимают некий набор знаний, навыков, различных умений, а также запас здоровья, в которых нуждается человек для получения дохода. Впервые словосочетание «человеческий капитал» было введено в 1961 году Теодором Шульцем, а его последователь-Гэри Беккер расширил это понятие, создав теорию о вложениях в эту часть капитала и разработав экономический подход к человеческому поведению, за что был награжден Нобелевской премией по экономике [9].

В системе современной рыночной экономики человеческий капитал нужно рассматривать в виде формы человеческого потенциала, который играет системообразующую роль при определении человеческих ресурсов общества – совокупность рабочей силы, человеческого и информационного капиталов. Человеческий потенциал образует основу для формирования трудового потенциала страны [5]. Человеческий потенциал и человеческий капитал – схожие, но все равно несколько разные понятия. Убедиться в этом нам поможет рисунок 2.



Рисунок 2 – Человеческий капитал и человеческий потенциал [5]

Существует множество трактовок сущности человеческого капитала.

Американский экономист Лестер Карл Туроу понимает под человеческим капиталом способность производить товары и услуги. Его коллеги, Э. Долан и Дж. Линдсей, под этим понятием подразумевают набор знаний, полученных в процессе образования или через практический опыт [13].

Ф. Нойманн относит к составляющим человеческого капитала культурно-этнические особенности, все виды образования, главные квалификационные качества [4].

Наши соотечественники, занимающиеся теорией человеческого капитала, привели также немало трактовок данной категории.

Е.В. Ванкевич, помимо образования и профессиональной подготовки, относит к неотъемлемым частям человеческого капитала информированность, физиологические и психологические особенности личности, географическую мобильность, мотивацию, ценностные ориентиры, движущие потребности человека [12].

Ю.А. Корчагин считает человеческий капитал важным производственным фактором, на который не действует закон убывающей отдачи и который накапливается за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, воспитание, науку и культуру, экономическую свободу, предпринимательский климат и предпринимательскую способность, безопасность и здоровье населения [9].

Обобщая все вышеперечисленные определения категории человеческого капитала, данные зарубежными учеными и отечественными теоретиками, можно выделить несколько основных подходов: большинство экономистов определяют человеческий капитал, как набор навыков и способностей человека, другая часть – как знания, полученные в процессе формального обучения, а остальные относят к этому понятию также и социальные, психологические, культурно-этнические особенности людей.

Хоть набор навыков и способностей человека в экономике принято называть именно «капиталом», но всё же человеческий капитал, в отличие от физического и других видов капитала, обладает рядом специфичных черт.

Во-первых, это неотделимость человеческого капитала от его носителя. В отличие от оборудования, станков, недвижимости, ценных бумаг человек в двадцать первом веке не может стать объектом купли-продажи (это свойственно только рабовладельческой экономике). Поэтому, на рынке устанавливаются лишь цены за «аренду» человеческого капитала в виде размера заработной платы, тогда как цены на его активы отсутствуют. Как следствие, ликвидность данного вида капитала минимальна.

Во-вторых, для человеческого капитала характерен длительный инвестиционный период. Это лучше всего прослеживается на примере образования - период получения гражданами РФ образования длится обычно 12-20 лет.

В-третьих, степень риска вложений в человеческий капитал значительно выше, если сравнивать с физическим капиталом. Это связано и с отсутствием инструментов страхования риска, изменениями конъюктуры рынка труда, а также с большими затратами на контроль за кредитами, связанными с высокой мобильностью людей, и длительным периодом возврата кредита.

В-четвертых, различие между физическим и человеческим капиталом состоит в том, что доходность первого медленно снижается по мере его накопления, а второго наоборот, сначала возрастает до уровня, ограниченного верхним пределом трудоспособного возраста, а потом резко снижается. Но нужно брать во внимание то, что человеческий капитал может принимать не только денежную форму.

В-пятых, работодатель, покупая право на использование услуг человеческого капитала, вступает в контакт со свободной личностью, обладающей правами, что приводит к многообразию и насыщенности рынка труда институциональными структурами.

Таким образом, обобщив все сказанное выше, изучаемому в данной работе понятию можно дать следующее определение:

Человеческий капитал – это врожденный или приобретенный и накопленный индивидом с помощью вложений и инвестиций запас здоровья, знаний, способностей, в том числе психологических, мотиваций, который используется в сферах общественного производства, влияет на производительность и качество труда, размер дохода его владельца.

**1.2 Эволюция теории человеческого капитала**

Основы формирования концепции человеческого капитала были заложены в работах основоположников классической экономической теории: У. Петти, А. Смита, Д.Рикардо. Они первыми ввели в науку идеи важности рабочей силы, способностей человека, его образования в росте богатства страны и ее населения.

Впервые ввел и исследовал категорию «живые действующие силы человека» У. Петти[1]. Он рассматривал ее в контексте национального богатства – с одной стороны, важнейшим фактором роста богатства страны, а с другой – составной его частью. А. Смит подчеркивал преимущественную роль человеческих способностей по отношению к вещественным фактором производства. Он писал: «Увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает» [2]. Д. Риккардо отмечал необходимость и роль образования человека, населения в экономическом росте страны.

Становление теории человеческого капитала относится к середине ХХ века. За всю историю своего развития она претерпевала множественные изменения. Эволюцию теории человеческого капитала, в общих чертах, мы можем проследить на рисунке 3.

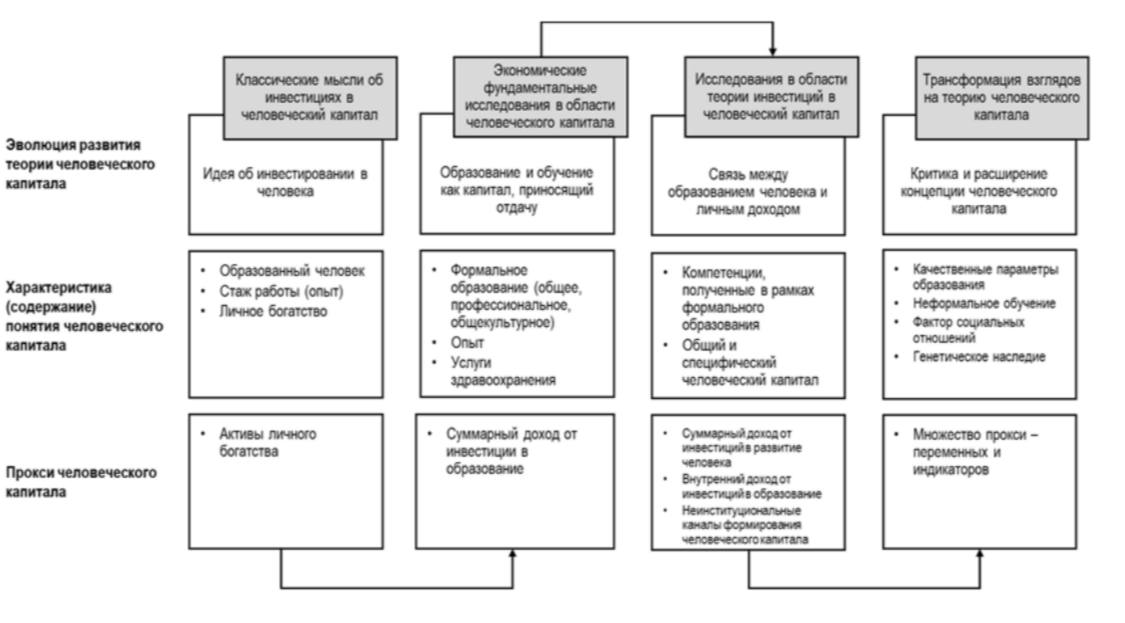


Рисунок 3 – Эволюция развития теории человеческого капитала [20]

С конца XVIII – по начало XX столетий значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Лист, Дж. Мак-Куллоха, Г.Д. Маклеод, А. Маршалл, Дж. С. Милль, Ш. Сэй, И.Ф. Тюнен, Т. Уинштейн, Дж. С. Уолш, И. Фишер, У. Фарра.

Швейцарский экономист Леон Вальрас, являясь родоначальником теории предельной полезности, пытался сочетать принцип предельной полезности с теорией спроса и предложения и теорией издержек производства. Глубоко исследуя производственные издержки, он показал роль живого труда в их формировании [6].

В соответствии с экономическим учением немецкого экономиста Фридриха Листа главным источником богатства нации является «умственный капитал» – открытия, изобретения, успехи в науках, искусстве и т.д.[8]. Ф. Лист считал, что благосостояние нации зависит не от количества богатства, а от тех производительных сил, которые это богатство создают.

Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, И.Ф. Тюнен, Т. Уинштейн, У. Фарр, И. Фишер придерживались мнения, в соответствии с которым человеческим капиталом является сам человек, а не его качества – образование, способности и т.п. Позже этой же позиции придерживался А. Маршалл. Он ввел понятие «персональный капитал», имея ввиду человека, обладающего физической силой, способностями, навыками, способствующими росту производительности труда [11]. Однако в целом экономические взгляды А. Маршалла отвергали концепцию человеческого капитала как определяющую, базовую в системе экономических отношений.

Другие экономисты, такие, как: Ф. Лист, Дж. С. Уолш, Дж. С. Милль под человеческим капиталом понимали не самого человека, а его способности к труду – образование, квалификацию, навыки. Одни способности являются природными, другие – приобретенными человеком в процессе своей жизнедеятельности. Это положение получило развитие в экономических взглядах Р. Дорнбуша, С. Фишера, К. Шманлези, которые к человеческому капиталу относили не только физические и трудовые способности личности, но и его духовно-мировоззренческие особенности – культурные, психологические, морально-нравственные.

С начала XX столетия экономисты, работающие в рамках концепции человеческого капитала, стали делать первые попытки количественно оценивать эффективность человеческого капитала в экономике. Они начали широко использовать экономико-математический и статистический инструментарий в таких вопросах, как: стоимость человека; влияние национальной системы образования на экономический рост страны; издержки семьи, связанные с повышением экономической ценности человека; формирование и использование государственных расходов, необходимых для воспитания и образования населения. Большой вклад в исследование этих вопросов внесли Л. Дублин, Ф. Крам, И. Фишер, С.Х. Форсит. Отдельные положения экономических взглядов этих крупных ученых-экономистов использовались в дальнейшем при формировании современной теории человеческого капитала.

Основоположниками современной теории человеческого капитала являются лауреаты Нобелевской премии 1979 и 1992 гг. соответственно Т. Шульц и Г. Беккер – американские ученые-экономисты.

Первое определение человеческого капитала принадлежит Т. Шульцу. Его известность связана с публикацией в открытой печати двух авторских работ в 1960 и 1961 гг.: «Формирование капитала образования» [12] и «Инвестиции в человеческий капитал» [13]. В работе «Инвестиции в человеческий капитал» Т. Шульц писал: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость. Понимание капитала, как нечто такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две отдельных части: на человеческий и нечеловеческий капитал».

Концепция человеческого капитала, разработанная ученым-экономистом Т. Шульцом, как таковая, сводится к нескольким ключевым моментам, которые мы можем наглядно наблюдать на представленном ниже рисунке 4.

1. «Человеческий капитал» – это дополнительный источник дохода, который создается с помощью знаний, навыков, способностей человека.
2. Образование является одной из форм капитала, важнейшим фактором, обеспечивающим экономический рост и одновременно обособившимся источником роста – вне институтов, субъектов институциональной среды.
3. Капитал образования – это человеческий капитал вследствие того, что он неотделим от человека.
4. Образование как капитал является источником будущих удовлетворений и (или) заработков.
5. Для улучшения качественных характеристик рабочей силы необходимы дополнительные вложения средств (инвестиции) в образование.
6. Инвестирование образования является одним из вложений средств в факторы производства, создающие прибавочный продукт.

Рисунок 4 – Ключевые аспекты концепции человеческого капитала Т. Шульца (составлен автором на основе [13])

1. «Человеческий капитал» – это дополнительный источник дохода, который создается с помощью знаний, навыков, способностей человека;

2. Образование является одной из форм капитала, важнейшим фактором, обеспечивающим экономический рост и одновременно обособившимся источником роста – вне институтов, субъектов институциональной среды;

3. Капитал образования – это человеческий капитал вследствие того, что он неотделим от человека;

4. Образование, как капитал, является источником будущих заработков

и (или) удовлетворений;

5. Для улучшения качественных характеристик рабочей силы нужны

дополнительные вложения средств (инвестиции) в образование;

6. Инвестирование образования является одним из вложений средств в факторы производства, создающие прибавочный продукт.

Г. Беккер развил теорию человеческого капитала. Он внес самый большой вклад в данное научное направление и поэтому считается общепризнанным создателем научной школы в рамках концепции человеческого капитала. В книге «Инвестиции в человеческий капитал», изданной в 1962 году, Гарри Беккер писал, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека. К основным направлениям инвестирования он считал обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию, поиски информации о ценах и доходах. По его мнению, эти расходы разными способами воздействия способствуют развитию производительной силы, интеллектуального и культурного потенциала человека.

Благодаря многолетним исследованиям зарубежных ученых теория человеческого капитала стала в мире общепризнанным научным направлением, которое стала активно изучаться в образовательных учреждениях. На базе этого направления были заложены основы других областей знаний: экономики образования, экономики знаний, экономики интеллектуальной собственности. Человеческий капитал стал интерпретироваться в расширенной трактовке. Несколько позже это использовалось сначала советскими, а затем российскими учеными.

В так называемую «эпоху застоя» в СССР выходит ряд небесталанных работ советских ученых, критически оценивающих достижения зарубежных специалистов в области теории человеческого капитала под углом политической экономии социализма: В.И. Басова, В.С. Гойло, А.В. Дайновского, Р.И. Капелюшникова, В.П. Корчагина, В.В.Клочкова, В.И.Марцинкевича. Так, например, Р.И. Капелюшников считает, что человеческий капитал – это определенный запас знаний, способностей и мотиваций, которые присущи определенному человеку. С одной стороны, они требуют отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, а с другой – являются надежными источниками заработков и доходов в будущем [23].

В отечественной науке теорией человеческого капитала фундаментальным образом начала заниматься лишь с начала девяностых годов прошлого столетия, с момента начала осуществления радикальных экономических реформ в России. В этот период появились первые фундаментальные работы в данной области С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, И.В. Ильинского, Р.И. Капелюшникова, М.М. Критского, В.Т. Марцинкевича.

Критский М.М. в 1991 году одним из первых отечественных ученых опубликовал фундаментальное исследование теории человеческого капитала. Он рассматривает человеческий капитал как «всеобще-конкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы (потребительскую и производственную), адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющая как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию.

В большом экономическом словаре под общей редакцией А.Н. Азрилияна человеческий капитал – это «образование, квалификация, приобретенные в процессе производства; знания и навыки, воплощенные в рабочей силе».

Именно концепция человеческого капитала стала наиболее популярной и основой развития теории и методологии человеческого капитала российскими специалистами, в том числе и ученых Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.

Например, Б.В.Корнейчук пишет, что человеческий капитал представляет собой «совокупность качеств индивида, которые служат источником потока денежных доходов. Измеряется величиной инвестиций в образование, здоровье и т.д.» [25].

С.А. Дятлов человеческий капитал определил как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [27].

А.И. Добрынин под человеческим капиталом понимает «... совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиции системной целостности, и адекватных современному состоянию общества...».

Среди современных определений человеческого капитала встречаются, главным образом, расширенные их толкования. Комплексное определение человеческого капитала в соответствии с расширительной его трактовкой содержится у Л.Ш. Сулеймановой В соответствии с определением Л.Ш. Сулеймановой «это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя» [20].

Таким образом, можем сделать вывод о том, понимание роли человеческого капитала в экономике и обществе претерпело значительные изменения.

В начале своего развития концепция человеческого капитала была сконцентрирована на образовании и профессиональном развитии индивидов. Однако, с течением времени, она претерпела эволюцию, включая в себя такие аспекты как здоровье, навыки, опыт и мотивацию. Современная теория человеческого капитала уделяет внимание не только индивидуальным характеристикам, но и их взаимодействию с организационно.

**1.3 Роль человеческого капитала в современной экономике**

Человеческий капитал играет ключевую роль в современной экономике, поскольку он представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта, талантов и способностей, которые обладают работники и которые могут быть использованы для производства товаров и услуг. В отличие от физического капитала, такого как здания, оборудование и инфраструктура, человеческий капитал непосредственно связан с людьми и их способностью к труду.

Работники, обладающие высоким уровнем человеческого капитала, способны выполнять сложные задачи, принимать эффективные решения, обучаться новым технологиям и адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке. В этом заключается основное преимущество человеческого капитала для экономики – он способствует повышению производительности труда и росту экономического развития.

Человеческий капитал также играет важную роль в формировании конкурентоспособности страны на мировом рынке. Страны с высоким уровнем образования, квалификации работников и доступом к передовым технологиям более успешны в привлечении инвестиций, развитии инноваций и создании высококачественной продукции.

Поэтому развитие человеческого капитала становится приоритетной задачей для большинства стран. Это достигается за счет инвестиций в образование, здравоохранение, обучение и повышение квалификации работников. Правительства, компании и образовательные учреждения активно работают над созданием благоприятной среды для развития человеческого капитала, чтобы повысить экономический потенциал и конкурентоспособность своих стран и организаций.

Таким образом, человеческий капитал играет неотъемлемую роль в современной экономике, влияя на производительность труда, экономическое развитие, конкурентоспособность стран и организаций. Инвестиции в человеческий капитал, такие как образование, обучение и повышение квалификации, имеют решающее значение для повышения уровня знаний и навыков работников. Поэтому развитие человеческого капитала должно быть приоритетной стратегией для обеспечения устойчивого экономического роста и успешного конкурентного положения на рынке.

**2 Современные тенденции развития человеческого капитала в контексте цифровой трансформации и глобализации**

**2.1 Человеческий капитал в эпоху санкций и контрсанкций: некоторые перераспределительные последствия**

Кризисы, связанные со спадом производства, всегда ведут к потере части человеческого капитала, поскольку затрагивают и меняют структуру спроса на труд. Некоторые навыки обесцениваются, а процесс накопления новых временно притормаживается. Кризисы, переходящие в длительную стагнацию, приводят к кумулятивному накоплению потерь, для последующей компенсации которых требуются высокие затраты и много времени. Если же при этом происходит системная смена политико-экономической парадигмы развития, то потери возрастают еще больше. Похоже, что сейчас мы имеем дело с последним случаем.

После такой структурной трансформации экономика потребует иных знаний и навыков – отличающихся от тех, которые были произведены и накоплены ранее. Одновременно идет масштабный процесс перераспределения рабочей силы, в котором можно выделить два ключевых аспекта. Во-первых, это перераспределение работников между профессиональными задачами разной сложности – это касается степени и характера использования уже имеющегося человеческого капитала. Во-вторых, это своего рода перераспределение ролей в производстве новых знаний и навыков. Эти два аспекта связаны между собой. Если экономика упрощается (как, например, в результате санкций и контрсанкций), то и ранее накопленный человеческий капитал недоиспользуется и происходит смена ключевых участников в создании и использовании знаний и навыков. Это и новый раздел финансовых ресурсов и влияний в системе производства и распространения знаний. В этом процессе в разных ролях участвуют учебные заведения, компании и государство (как задающее правила игры и основной инвестор в этой сфере).

В 1990-е годы в условиях формирования рыночной экономики человеческий капитал, созданный в рамках советской плановой экономики, быстро отфильтровывался и обесценивался [22]. И система образования, и компании учились жить в новой реальности и формировать для нее соответствующие навыки и умения. Кто не смог адаптироваться, так или иначе, уходит с рынка труда. В условиях негативного шока интенсифицировалась социальная мобильность и работники активно перемещались на более простые рабочие места с пониженными требованиями к человеческому капиталу.

На протяжении периода с 2000 по 2021 г. наша страна прошла через череду разнообразных кризисов, которые влияли на накопление и использование человеческого капитала. Однако эти кризисы были относительно непродолжительными. В целом созидательное разрушение в этой сфере было направлено на то, чтобы формировать человеческий капитал для более открытой, конкурентной и глобальной экономики. И российская наука, и российская система образования учились оценивать себя с точки зрения общепринятых в мире объективных критериев, хотя многие этому сопро- тивлялись. Иностранные компании и российские экспортеры внедряли технологии, которые были глобальными и универсальными в своих областях, формируя для них навыки и компетенции у своих работников. Это способствовало появлению не только бенефициаров – молодых, амбициозных, образованных, мобильных, готовых постоянно учиться и переучиваться, но и проигравших – не способных или не желавших переучиваться и начинать все сначала.

События 2022 г. вновь радикально меняют правила игры. Санкции и контрсанкции, конечно, влияют на структуру экономики. Чем они масштаб- нее и жестче, тем сильнее их влияние. Но в обсуждаемом нами случае они влияют не только сами по себе: они становятся одним из факторов системного *поворота к другой экономике*, к замкнутой системе воспроизводства, к торжеству импортозамещения всего на свете – производства, науки, культуры, идей – как принципиальной установке. И дело не только в том, что что-то становится труднодоступным в результате санкционных ограничений, но и наши собственные контрсанкции в отношении продукции недружественных государств действуют в том же направлении. Речь идет, по-видимому, о системном идеологическом и политико-экономическом развороте – от целей построения свободной и конкурентной экономики, от активного участия в глобальных цепочках добавленной стоимости к экономике еще более огосударствленной и милитаризованной, замкнутой и технологически более простой. Разговоры о суверенитете не меняют сути дела. Участие в таком развороте становится для многих способом зарабатывания.

Основной принцип понятен: если открытая и конкурентная экономика поощряет (пусть и с оговорками) более конкурентоспособных и эффективных, отодвигая менее эффективных, то закрытие страны дает неудачникам/проигравшим предыдущего этапа шансы на реванш. Если эти неудачники – к тому же и большие патриоты с хорошим доступом к лоббистским ресурсам, то шансы возрастают еще больше.

Соотношение выигравших и проигравших зависит от многих обстоятельств, не в последнюю очередь – от характера самой трансформации. «Эксперимент с технологически регрессивным импортозамещением», как определил текущую ситуацию известный экономист Бранко Миланович, дает преимущества и дополнительное влияние тем, кто был малоэффективен на высококонкурентных рынках сложных современных технологий (Milanovich, 2022). В условиях экономической открытости и глобальной конкуренции за место на мировом рынке у таких игроков было мало перспектив даже на локальных рынках, но «технологическая суверенизация» дает им шанс. Шанс, подкрепленный административной поддержкой, лоббистской активностью и финансовыми ресурсами. А также отсутствием лучших альтернатив. В то же время участники глобальных цепочек могут потерять свое место на рынке и в том числе свой спрос на свою продукцию. Это делает такой разворот во многом самоподдерживающимся и эндогенным.

Если в автомобилестроении реанимируется экологический стандарт Евро-0, относящийся к 1960-м годам, это возвращает к жизни тех производителей двигателей и компонентов автомоби- лей, которых никогда бы не было при сохранении Евро-5 («В России разрешили выпуск автомобилей «Евро-0», без ABS и подушек безопасности» [5]). Если ушли Боинг и Эйрбас, то расчистилось поле для российских самолетов независимо от их надежности и экономической эффективности. Ведь на чем-то летать и ездить все равно надо. Эти примеры на слуху у всех, но подобные им есть практически в любой отрасли и их легко отыскать в текущих СМИ.

Один из главных источников накопления человеческого капитала – это обучение на рабочем месте в процессе трудовой деятельности. Если на школу и университет приходится 15–20 лет жизни человека, то трудовая карьера может длиться более 40 лет. Чем сложнее выполняемая работа – тем сложнее приобретаемые навыки и тем дольше идет процесс их накопления. Врач, преподаватель или инженер учатся всю трудовую жизнь. Но на простой работе особо учиться нечему. Так, землекоп, работающий лопатой, довольно быстро становится «мастером своего дела» и дальше его навыки не прирастают, а силы и здоровье убывают. Такая работа ценится невысоко и не обеспечивает достойного заработка и хороших условий жизни. Это означает, что технический прогресс связан не только с человеческим капиталом тех, кто двигает его вперед, но и тех, кто его использует. Здесь опять же мы видим перераспределение рабочей силы в пользу производств вчерашнего дня, а также в пользу тех, кто учит соответствующим технологиям.

Для того чтобы были *свои* передовые технологии, нужна современная наука. С одной стороны, она глобальна и очень конкурентна – ученые разных стран бегут наперегонки, поскольку лидерство дорогого стоит. Исключение из конкуренции – как и в спорте – означает отставание, часто – навсегда. Плоды такой конкуренции открыты для всех, так как публикуются в международных научных журналах, о них докладывают на научных конференциях, доступ к ним позволяет пользоваться результатами этих открытий даже в тех странах, которые не являются лидерами в этих областях науки.

С конца февраля все международное научное сотрудничество российских исследователей быстро сворачивается. Закрываются и участие в совместном производстве знаний, и доступ к результатам. Наличие российской институцио- нальной афилиации оборачивается запретом к сотрудничеству, к участию в конгрессах и конференциях, перекрытым доступом к базам публикаций, данных и патентов. Академическая мобиль- ность, которая позволяет обмениваться новыми знаниями и приносить их в Россию, фактически заблокирована. Доступ к передовой научной инфраструктуре – оборудованию, приборам, реактивам, программному обеспечению – невероятно затрудняется. Примеров тому множество. В России, например, как хорошо объяснил в своем интервью академик А. Кулешов, практически нет своего научного приборостроения. Это может отбросить российскую науку на десятилетия назад.

В академической науке конечным результатом исследований является публикация в рецензируемом журнале (или доклад на престижной конференции). Чем выше уровень журнала или конференции, тем дороже и тем выше профессиональное признание. Но в ведущих международных журналах публиковаться сложно и долго, а потому это удел немногих, тех, кто действительно находится на границе научного знания либо недалеко от нее. (Например, у экономистов публикационный цикл может занять 3–5 лет, а в России почти все публикующиеся в них исследователи сосредоточены лишь в нескольких организациях.) Что же делать остальным, кто от этой границы далек? А таких подавляющее большинство, особенно в социальных и гуманитарных науках. Они публикуются в местных или отраслевых журналах, в которых нет ни отбора, ни профессионального рецензирования, часто за плату или по знакомству, практически нечитаемых и мало кому известных. Требование публиковаться в журналах, входящих в Scopus и Web of Science, воспринималось такими учеными почти как акт национального предательства. И вот несказанное везение: все эти «скопусы» со своими квартилями и (ино)странными требованиями нам больше не указ! Короткий период низкопоклонства закончился! У нас ведь есть свой список ВАКа! Нет необходимости выкладываться и стремиться к совершенству, чтобы увидеть свою статью напечатанной в престижном журнале! Значит, опубликовать можно всё и быстро! Весной начал «исследование», к лету по нему написал «статью», осенью увидел ее опубликованной, в конце года успешно отчитался перед министерством! А после отчета ждет новый бюджетный НИР и новое финансирование.

Кто при этом проиграл тоже понятно – те, кто стремился быть среди мировых лидеров, оставаясь работать в России. В этих условиях они теряют смысл в своей работе. В итоге одни уходят из российской науки и уезжают из страны, другие меняют профессию, третьи – начинают заниматься имитацией научной деятельности. Вспоминается начало 1990-х годов, когда многие ученые и преподаватели были вынуждены стать челноками или заняться торгов- лей компьютерами. Еще один аспект проблемы – это отказ от возвращения в Россию тысяч молодых людей, которые получили образование и квалификацию на Западе, но готовы были вернуться. Падение престижа науки ведет к тому, что самые способные выбирают другие сферы деятельности, сложным дисциплинам предпочитают более легкие.

Следствием является снижение планки и эрозия стандартов качества научной продукции. Отключение от мировой сети науки и международных научных журналов означает переориентацию с мировых стандартов на локальные. Это как для спортсменов замена участия в Олимпийских играх и мировых чемпионатах городской или областной спартакиадой. Участвовать в них можно, но держаться на уровне мировых лидеров нельзя.

*Из Болонской системы куда?*

Деградация науки естественным образом ведет к деградации образования. Студентов – особенно аспирантов и магистров – должны учить те, кто находится на переднем крае рождения нового знания или недалеко от него. Учить надо в лабораториях, оснащенных современным оборудованием, и на лучших образцах, доступ к которым оказывается перекрыт. «Релокация» преподающих ученых добавляет проблем.

Возобновились с новой силой нападки на Болонскую систему. «К Болонской системе надо относиться как к прожитому этапу, – заявил министр образования и науки в интервью “Ъ”. – Будущее за нашей собственной уникальной системой образо- вания, в основе которой должны лежать интересы национальной экономики и максимальное пространство возможностей для каждого студента». Что понимается под «интересами» пока не очень понятно, они у каждой институции свои. В связи с этим широко обсуждается возврат к специалитету – пятилетнему обучению в рамках более узких специальностей. В словах министра есть явное противоречие – ведь одна из целей Болонской системы как раз и состоит в предоставлении максимальных возможностей выбора. Возврат к специалитету этот выбор сужает, привязывает студента к более узкой специальности, ограничивает мобильность, повышает издержки смены профессии. Узкая специальность при обучении предполагает адресно точное трудоустройство после окончания. Шансы на такое соответствие были низкими даже при советском планировании и распределении. Отметим, что это не разовые издержки, они будут сопровождать работника в течение всей его трудовой карьеры.

Но, может быть, специалитет все-таки дает более высокое качество образования? Нам не известны какие-либо научные доказательства этого тезиса, вытекающие из исследований, базирующихся на *строгой научной* методологии. Призывы отказаться от Болонской системы мы слышали с самого начала ее внедрения. От кого? Прежде всего от ректоров и преподавателей высших учебных заведений, потерявших ресурсы при переходе к бакалавриату. Ведь за одного студента-бакалавра платят в течение 4 лет, а за студента специалитета – 5 лет, тогда как студенты магистры (это еще 2 года оплаты) есть не у всех. Другая группа интересантов – это те работода- тели, которые не хотят инвестировать в подготовку кадров и почему-то надеются, что необходимые им узкоспециализированные навыки можно получить где-то еще и за чужой счет. Почему если не смогли хорошо обучить за 4 года, получится за 5? Качество образования зависит в первую очередь от качества студентов и профессоров, последнее на фоне общей стагнации вряд ли может стать лучше. Трудно избавиться от мысли о том, что за критикой Болонской системы скрывается борьба за финансовые ресурсы, которая ничего общего не имеет с заботой об образовании. Опять мы сталкиваемся с перераспределительными процессами, в ходе которых вчерашние неудачники пытаются вернуть потерянное.

Санкции и контрсанкции действуют в одном направлении – адаптация к ним ведет к использованию более простых и старых технологий. Тотальное импортозамещение в таких условиях означает, что вместо выпуска более сложной продукции с использованием передовых импортированных технологий мы переходим к выпуску отечественной, более простой и часто морально устаревшей. Каждая технология вовлекает человеческий капитал соответствующего количества и качества. Но наука и образование будут подстраиваться к новой реальности, тем более что у такой подстройки есть много небескорыстных интересантов. Эти новые бенефициары не будут сидеть сложа руки и готовы принять активное участие в освоении бюджетов и перераспределении финансовых потоков, сопутствующих науке, образованию и технологиям. Соответственно, и человеческий капитал будет двигаться в этом направлении – адаптироваться к экономике вчерашнего дня, с которой мы собираемся двигаться в день завтрашний.

Подводя итог вышесказанному, стоит заметить, человеческий капитал играет ключевую роль в условиях санкций и контрсанкций, так как он является основой для развития экономики и обеспечения процветания общества. Важно инвестировать в образование, здравоохранение и социальную защиту населения для повышения его квалификации, уровня здоровья и благосостояния. Только имея высокий уровень человеческого капитала, страна сможет успешно преодолеть экономические трудности и выйти на новый уровень развития.

**2.2 Образование и самообразование как инвестирование в индивидуальный человеческий капитал**

Образование в течение всей жизни – общепринятая концепция в образовании, в общем смысле своем предлагающая обращение к образовательным институтам с определен ной периодичностью, как правило, на протяжении всего трудоспособного возраста, позволяющее преобразовать спектр знаний и компетенций в определенной профессиональной области.

Образование как способ инвестирования в человеческий капитал является одним из наиболее эффективных способов повышения качества жизни людей и общества в целом. Образование позволяет человеку раскрыть свой потенциал, обрести новые знания и навыки, развить критическое мышление и саморазвитие.

Инвестирование в образование окупается с лихвой в виде повышения уровня доходов, расширения профессиональных возможностей, улучшения карьерных перспектив, укрепления здоровья и повышения качества жизни.

Образование открывает двери к новым возможностям и горизонтам, помогает справиться с вызовами современного мира, такими как технологические изменения, экономические кризисы, экологические проблемы и другие.

Инвестирование в человеческий капитал через образование также способствует социальной мобильности, уменьшению неравенства и бедности, улучшению качества образования и подготовке высококвалифицированных специалистов.

По мнению экспертов, образование является ключевым фактором экономического роста и развития государства. Образованные люди способны творчески мыслить, находить инновационные решения, улучшать качество жизни и создавать новые возможности для развития общества.

Важно понимать, что образование не ограничивается формальным обучением в учебных заведениях. Это lifelong learning – непрерывное обучение на протяжении всей жизни, которое позволяет человеку развиваться, расти и адаптироваться к изменяющимся условиям жизни и работы.

Таким образом, инвестирование в образование как способ развития человеческого капитала является ключевым фактором успеха в современном мире. Образованные люди не только могут лучше реализовать себя и свои возможности, но и вносят значительный вклад в экономическое и социальное развитие общества в целом.

Не менее эффективным способом инвестирования в человеческий капитал является самообразование. Приобретение новых знаний и навыков позволяет улучшить свои профессиональные компетенции, расширить кругозор, повысить конкурентоспособность на рынке труда и достичь личностного роста.

Одним из ключевых преимуществ самообразования является возможность самостоятельно выбирать темы обучения и темп обучения. Это позволяет уделять больше времени и внимания тем областям, которые являются наиболее важными и интересными для каждого конкретного человека.

Самообразование также способствует развитию самодисциплины, самоконтроля, умения быстро и эффективно усваивать новую информацию. Эти навыки являются важными для успешной карьеры и повседневной жизни.

Современные технологии делают самообразование еще более доступным. Онлайн-курсы, вебинары, видеоуроки, аудиокниги и другие образовательные ресурсы позволяют учиться в любое время и в любом месте. Это дает возможность сочетать обучение с работой, семейными обязанностями и другими занятиями.

Инвестирование времени и усилий в самообразование может принести значительные результаты. Люди, которые постоянно учатся и развиваются, чаще всего достигают большего успеха в своей профессиональной карьере, зарабатывают большие доходы и имеют более яркую и насыщенную жизнь.

Таким образом, самообразование является важным способом инвестирования в человеческий капитал, который позволяет не только повысить уровень знаний и навыков, но и стать успешнее и счастливее.

**2.3 Меры по созданию условий для развития национального человеческого капитала России**

Для создания условий развития национального человеческого капитала в России необходимо принимать комплексные меры, охватывающие различные аспекты жизни общества. Основные направления деятельности в этой сфере включают в себя образование, здравоохранение, социальную защиту населения, поддержку научных исследований, развитие технологической сферы, повышение качества жизни и трудовых ресурсов.

В области образования важно совершенствовать качество образовательных программ, обеспечивать доступность образования для всех граждан, развивать систему профессиональной подготовки и переподготовки кадров, внедрять инновационные методики обучения. Также необходимо организовывать обмен опытом и знаниями между различными образовательными учреждениями, в том числе за пределами России.

В здравоохранении важно обеспечивать качественное и доступное медицинское обслуживание для всех слоев населения, развивать профилактику заболеваний, улучшать инфраструктуру здравоохранения, повышать квалификацию медицинских работников.

Социальная защита населения должна включать в себя создание системы социальной поддержки для нуждающихся и уязвимых слоев населения, обеспечение равных возможностей для всех граждан, борьбу с бедностью и социальными неравенствами.

Поддержка научных исследований и инноваций необходима для развития научного потенциала страны, привлечения талантливых ученых и специалистов, создания инновационных технологий и продуктов.

Развитие технологической сферы включает в себя содействие развитию высокотехнологичных индустрий, цифровизацию экономики, создание инновационных стартапов, поддержку передовых технологий и их внедрение в различные отрасли экономики.

Повышение качества жизни и трудовых ресурсов включает в себя создание комфортной городской среды, обеспечение работы и достойной оплаты труда, улучшение условий жизни, развитие жилищного строительства, социального обслуживания и культурной сферы.

В целом, развитие национального человеческого капитала в России требует комплексного подхода, с учетом всех аспектов жизни общества. Важно создавать условия для активного участия граждан в различных сферах деятельности, обеспечивая им возможности для самореализации, обучения, развития профессиональных навыков, поддержки и социальной защиты. Реализация мер по развитию национального человеческого капитала, в конечном итоге, позволит повысить уровень жизни граждан, стимулировать экономический рост страны и укрепить ее позиции на мировой арене.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основании всего изложенного в этой работе можно сделать следующие выводы:

Человеческий капитал представляет собой накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков и умений, который он использует в профессиональной деятельности. Рост качества человеческого капитала соответственно ведет к росту производительности труда и дохода человека.

Современная экономика предъявляет все новые, быстроменяющиеся требования к качеству и содержанию человеческого капитала. Ускоренное развитие новых технологий особенно определяет повышенное значение инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал России обладает рядом особенностей. Имеются и множество ограничителей роста его качества. Поэтому в настоящее время в условиях относительной стабилизации макроэкономических показателей остро стоит проблема реформирования системы образования, науки и стимулирования инноваций. Экономическое и социальное развитие России в будущем в значительной степени будет зависеть от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала.

Если не будут созданы экономические механизмы, обеспечивающие соответствие подготовки кадров требованиям производства, то даже в условиях экономического роста ситуация с занятостью вряд ли кардинально изменится: дефицит рабочих мест вполне может сочетаться со значительными масштабами безработицы. Кроме того, важнейшую роль играет не только количество, но и качество рабочих мест. Увеличение числа рабочих мест при ухудшении их качественной структуры приведет к «утечке умов» за рубеж и росту иммиграции в Россию неквалифицированной рабочей силы из сопредельных государств. К сожалению, подобный пессимистический сценарий вполне возможен. Но, если все-таки нашим правительством будет осознана значимость инвестирования в человеческий капитал, и будут предприняты необходимые меры и политика по повышению его качества, то повысятся как качество населения страны, так и ее конкурентоспособность на мировом рынке.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Анисимова Д.И. Измерение и оценка человеческого капитала. /Д.И. Анисимова//КОНТРОЛЛИНГ. – 2021. – №3. – С. 28-32.
2. Баринова В.А. Человеческий капитал России: Современный аспект./В.А. Баринова//Институциональные условия, инновационное развитие-Москва. – 2020. – №5. – С.32-36.
3. Гафарова Л.А. Человеческий капитал: Условия накопления и отдачи./Л.А. Гафарова//Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2021. – №2 (2). – С.16-18.
4. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 2020. – С. 471.
5. Исаев М.И. Человеческий капитал в современном социально-экономическом развитии России./М.И. Исаев// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2022. – №4. – С. 112-115.
6. Касаева Т.В. Особенности реализации теории человеческого капитала в условиях современной России./Т.В. Касаева//Вестник Тамбовского университета, серия: Гуманитарные науки. – 2022. – №12(116). – С. 40-46.
7. Квасов И.А. Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы./И.А. Квасов, Н.В. Левина//Интернет –журнал науковедение. – 2020. – №2(27). – С. 37-42.
8. Кокуйцева Т.В. Тенденции и перспективы развития человеческого капитала в России./Т.В. Кокуйцева//Креативная экономика. – 2021 . – №10(94). – С. 52-65
9. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал как фактор роста и развития или стагнации, рецессии и деградации: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2023 – С. 252.
10. Поздняков В.А. Сущность и содержание категории «Человеческий капитал»./В.А. Поздняков.//Фундаментальные исследования. – 2020. – №11-3. – С.572-575 .
11. Тростинская В.П. Человеческий капитал современной России./В.П. Тростинская, И.Р. Тростинская.//Международные отношения и диалог культур. – 2020. – №2(2013). – С.91-110.
12. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике, монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2023. – С.195.
13. Хмелева Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. – Самара: САГМУ, 2022. – С. 168 .
14. Хафизова Г. Накопление и потребление человеческого капитала./Г. Хафизова.//Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2020. – №4. – С. 347-348.
15. Шаркова А.В. Факторы формирования и развития человеческого капитала в инновационной экономике./А.В. Шаркова, М.П. Мерзлова.//Право и современные государства. – 2020. – №4. – С. 9-13.
16. Маслова, В. М. Управление персоналом / В. М. Маслова – М.: Юрайт,

2021. – С. 496.

17. Диденко Д. В. Интеллектуалоемкая экономика. Человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии / Д. В. Диденко – М.: Алетейя, 2021. – С. 408.

18. Касаева Т. В. Государственное регулирование, направленное на человеческий капитал, социально-экономические явления и процессы / Т. В. Касаева – 2023. – №8. – С. 58-62.

19. Хуснутдинова Э. Р. Состояние человеческого капитала / Хуснутдинова Э. Р. - Вестник экономики, права и социологии, 2020. – №1. – С. 49- 51.

20. Мау В. А. Развитие человеческого капитала – новая социальная политика / В. А. Мау, Т. Л. Клячко – М.: Дело, 2023. – С. 544.

21. Бушуев, В. В. Человеческий капитал для социогуманитарного развития / В. В. Бушуев – М.: ИАЦ Энергия, 2020. – С. 96.

22. Письменная С. В. Сущность и особенности управления инвестициями в человеческий капитал / С. В. Письменная // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2022. – №15. – С.138-147.

23. Даниловских Т. Е. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации/ Т. Е. Даниловских // Фундаментальные исследования. – 2021. – №6. – С. 108-111.

24. Горбачев, В. П. Современные проблемы инвестиций в человеческий капитал/ В. П. Горбачёв // Власть. – 2023. – №1. – С. 54-57.

25. Булдашев, Е. С. Влияние размера инвестиций на результаты инвестирования в человеческий капитал/ Е. С Булдашев // Теория и практика общественного развития . – 2021. – №4. – С. 237-240.