DOI 10.47576/2712-7516_2021_5_2_131

УДК 331

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Булов Алексей Андреевич,
соискатель, Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород, Россия, e-mail: bulovaa@mail.ru

В статье представлен анализ роли человеческого капитала в инновационной экономике. Отмечено, что инновационное развитие экономических систем практически невозможно без соответствующего развития производительных сил человека, что действенное регулирование воспроизводственных процессов человеческого капитала сегодня возможно исключительно при условии внедрения научно обоснованной методологической базы мониторинга, анализа и прогнозирования потребности в кадрах на различных иерархических уровнях хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: инновационная экономика; инновационное развитие; инновационная среда; человеческий капитал; человеческий потенциал; управление человеческим капиталом.

UDC 331

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN AN INNOVATIVE ECONOMY

Bulov Alexey Andreevich,
applicant, Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia, e-mail: bulovaa@mail.ru

The article presents an analysis of the role of human capital in an innovative economy. It is noted that the innovative development of economic systems is practically impossible without the corresponding development of human productive forces, that effective regulation of the reproductive processes of human capital today is possible only if a scientifically grounded methodological basis for monitoring, analyzing and forecasting the need for personnel at various hierarchical levels of economic activity is introduced.

Keywords: innovative economy; innovative development; innovative environment; human capital; human potential; human capital management.

Инновационное развитие выступает приоритетом современной экономики и является необходимым стимулом для деловой активности и базисом конкурентоспособной экономики. Рост инновационной составляющей диктует не только необходимость активизации инновационной деятельности, но и наличие сформировавшегося инновационного потенциала. Необходимо отметить, что инновационное развитие практически невозможно без соответствующего развития производительных сил человека – субъекта инновационной деятельности. Ключевым аспектом процесса инновационного производства выступает инновационно активный индивидуум, человеческий капитал которого становится важным ресурсом деятельности на базе формирования новых знаний. В этой связи в последнее время можно наблюдать усиление внимания ученых и практиков к проблемам развития инновационного потенциала, включая человеческий [19].

Одним из базисных подходов к исследованию инновационного потенциала социоэкономических систем выступает ресурсный подход [6]. Он позволяет изучать социально-экономические системы через множество ресурсов: кадровых, материально-технических, финансовых, информационных и т. д. По мнению Т. В. Колосова [15], инновационный потенциал можно представить в виде совокупности доли трудовых ресур-

сов, которые непосредственно учувствуют в инновационной деятельности в купе с материально-техническими, природными, организационно-управленческими и институциональными ресурсами.

В научной литературе существует многообразие подходов к дефиниции понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», что зачастую приводит к трудностям их использования в теории и практике. В связи с этим представляется целесообразным привести различные трактовки данных категорий, а также уточнить их соотношение.

В научных исследованиях не сформировалось единой трактовки термина «человеческий потенциал». В Большой советской энциклопедии термин «потенциал» (от лат. potentia – сила) в широком смысле понимается как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельных лиц, общества, государства в определенной области» [2].

В. Ж. Келле рассматривает деятельность человека через призму процесса осуществления потенциала, связанного с ожиданиями эффективного исполнения своей работы, отталкиваясь от присутствия у его носителя нужных навыков и знаний [13]. Р. И. Акьюлов отмечает: «если человеческий потенциал – это возможности для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях, то человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств» [1].

Дефиниция «человеческий потенциал» часто ассоциируется с понятием «трудовой потенциал». Так, О. Л. Евдокимова считает, человеческий потенциал выступает итогом эволюционных преобразований понятий «рабочая сила» и «трудовой потенциал». При этом термин «трудовой потенциал» сфокусирован на рабочей силе, а «человеческий потенциал» на человеческом факторе [8]. Различия понятий «трудовой потенциал» и «человеческий потенциал» кроются в различной смысловой нагрузке соответствующих прилагательных к слову «потенциал». По мнению А. М. Кузьмина, термин «человеческий» используется в более широком смысле и включает ключевые признаки термина «трудовой» [16]. В. Г. Былков отмечает, что человеческий потенциал является фундаментальной основой трудового потенциала, а также «… представляет собой совокупность компонентов физического, интеллектуального, поведенческого, социального потенциалов личности» [3].

Некоторые авторы трактуют человеческий потенциал через призму способностей. Так, А. Б. Докторович предлагает рассматривать человеческий потенциал как единую совокупность качеств и способностей носителей человеческого потенциала (индивидов, социальных групп или общества в целом) [25]. В трактовке К. К. Колина человеческий потенциал – это «совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей» [14].

Ряд исследователей, например О. М. Суслова [22], в состав человеческого потенциала вводят способности и потребности. До появления деятельности носителя капитала способности и потребности индивида можно анализировать как его потенциал к решению каких-либо задач.

Исследование разнообразных дефиниций структуры инновационного потенциала показало отсутствие унифицированных авторских позиций в понимании сути его кадровой компоненты. В разных научных исследованиях состав инновационного потенциала социоэкономических систем варьируется и содержит трудовой, интеллектуальный или человеческий потенциал по отдельности либо в их различных комбинациях. По мнению Е. А. Окуньковой, все перечисленные части инновационного потенциала наиболее емко и точно объединяет дефиниция «инновационный кадровый потенциал» [20].

Рассмотрим компаративное соотношение представленной выше дефиниции с понятием «человеческий капитал». Ключевым вызовом развитию человеческого капитала в современных реалиях выступает скорость цифровой трансформации социально технологической инфраструктуры [26].

В профильной литературе термин «человеческий капитал» появился в научных

публикациях американских экономистов Г. Беккера и Т. Шульца. Так, Г. Беккер трактует человеческий капитал как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций» [12]. В свою очередь Т. Шульц утверждает, что «человеческий капитал есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков. Он человеческий, потому что является составной частью человека» [11].

Более поздние исследователи человеческого капитала дают похожие по сути трактовки рассматриваемой категории. Например, С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи называют человеческий капитал «мерой воплощенной в человеке способности приносить доход» [24]. Отечественные ученые А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, С. А. Курганский идентифицируют человеческий капитал как «накопленный человеком запас навыков, знаний, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности и тем самым влияют на рост заработков данного человека» [17]. О. И. Иванов считает, что человеческий капитал выступает одним из определяющих факторов дифференциации доходов населения, поскольку при формировании заработной платы учитываются интеллектуальные способности индивида [10]. Тем не менее при определенных условиях человеческий капитал может и не приносить дохода ни его владельцу, ни другим стейкхолдерам.

Человеческий потенциал трансформируется в человеческий капитал через социальные взаимоотношения использования человеческого потенциала для решения определенных экономических задач и получения выгод обществом, частным лицом или организацией [4].

Таким образом, приведенный далеко не полный обзор названных ранее категорий позволил заключить, что понятие «человеческий капитал» выступает неотъемлемой частью человеческого потенциала и является совокупностью возможностей и свойств человека, задействованных в определенных условиях для решения задач и реализованных с определенной выгодой для носителя потенциала [27]. При наличии необходимых ресурсов и условий он может быть использован для производства инновационных услуг и товаров.

Базисом инновационного экономического развития выступает воспроизводство человеческого капитала в рамках процессов его накопления, формирования, использования, обмена и распределения. Причем, на наш взгляд, данный тезис характерен для систем различных иерархических уровней хозяйствования (макро, мезо, микро). При этом базовым фактором расширенного воспроизводства человеческого капитала выступает его совершенствование и накопление. В условиях инновационной экономики это становится возможным лишь при участии носителя капитала в инновационных процессах социоэкономической системы.

В современных реалиях перехода к инновационной экономике глобальный характер приобрели тенденции большего спроса на трудовые ресурсы с надлежащими личностными и профессиональными компетенциями, по отношению к специалистам с высоким уровнем квалификации и образования. При существующей безработице можно отметить нехватку разнопрофильных кадров, требуемых на рынке труда. Таким образом имеющийся человеческий капитал задействован не в полном объеме [9]. Поэтому развитие количественных и качественных методов, а также инструментов оценки различных параметров социально-экономических систем для эффективного управления человеческим капиталом сегодня все еще остается остроактуальной задачей народного хозяйства.

Авторы концепций человеческого капитала изначально сформировали представление о его воспроизводстве как о процессе перманентного производства человеческих способностей и их задействования субъектом в хозяйственной деятельности для приобретения дохода [17]. В дальнейших исследованиях при более детальном изучении воспроизводства человеческого капитала вектор исследований сместился на изучение процесса производства человеческих качеств в контексте интересов экономических агентов (человека, предприятия, отрасли, территориального образования, государства и т. д.). Во многих трудах отечественных и зарубежных авторов отмечается факт целесообразности

инвестиций в образование и переподготовку кадров, что повышает их доходы и производительность труда [18]. Например, Г. Беккер считает, что человеческий капитал «формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве» [12]. В свою очередь Л. Туроу отмечает, что «человеческий капитал создается фирмами, ибо они часто выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала. Фирмы считают прибыльным увеличивать человеческий капитал занятого у них персонала, поскольку увеличение ведет к росту выработки. Фирмы, стремящиеся к максимизации прибыли, обеспечивают обучение до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны предельным издержкам на обучение» [12].

Е. Фернандес и П. Мауро подчеркивают выгодность вложений в человеческий капитал работников, отмечая что предприятия «должны стать источником развития человеческого капитала и настойчиво развивать его» [21]. Рост доходов создает стимул для индивида накапливать новый запас знаний и навыков, который он может использовать в дальнейшем для эффективного применения. Человеческий капитал накапливается и развивается лишь в ходе трудовой и образовательной деятельности, а также в результате инвестиций. Такой подход стал основной идеей теории человеческого капитала, а большинство новых исследований в данном направлении только подтверждают его.

У некоторых ученых-экономистов есть ряд критических замечаний к теории человеческого капитала. Так, В. П. Щетинин отмечает преобладание «технократического подхода к характеристике элементов человеческого капитала и недооценки его социально-экономического содержания» [28]. Еще одним примером выступает работа Э. Д. Вильховченко, где он отмечает неполноту понятия человеческого капитала и указывает на содержание в нем «элементов неуловимого, иррационального, неизмеримого в природе человека, в его задатках, поведении, потребностях, которое опосредует соотношение вложений и результатов» [5]. Е. Н. Лобачева и Л. Н. Борисенкова отмечали, что имеющиеся концепции человеческого капитала характеризуются односторонним подходом к его структуре, определению его исключительно как совокупности способностей человека при игнорировании его потребностей [17].

Зачастую возникают противоречия между востребованностью человеческого капитала обществом и его формированием как ключевого ресурса для инновационной экономики. Названное противоречие во многом обусловлено сложностью, многоуровневостью социоэкономических систем и многокритериальностью решаемых задач. Обеспечение востребованности человеческого капитала заключается в решении комплексной проблемы поиска соответствия количественных и качественных характеристик его элементов рынку труда, виду и количеству создаваемых и существующих рабочих мест. Кроме того, данная задача усложняется с ростом масштаба социально-экономической системы. Для того чтобы человеческий капитал был востребован, правительственные и государственные институты власти должны занимать активную позицию в вопросах регулирования рынка образования и рынка труда [29]. А. И. Турчинов считает, что регулирование процесса востребованности и формирования человеческого капитала должно осуществляться через принятие соответствующей государственной кадровой политики [23]. В современных условиях цифровой трансформации социально-экономических процессов ключевую роль приобретает инфраструктура рынка труда, где важное место отводится информационно-коммуникационным механизмам сбора, анализа и прогноза. Действенное регулирование воспроизводственных процессов человеческого капитала сегодня возможно исключительно при условии внедрения научно обоснованной методологической базы мониторинга, анализа и прогнозирования потребности в кадрах на различных иерархических уровнях хозяйственной деятельности.

В российских реалиях можно отметить следующие негативные факторы, мешающие эффективно использовать человеческий капитал в качестве фактора инновационного развития:

– незначительный вклад инновационного сектора в экспортный потенциал и ВВП;

– высокий уровень зависимости отечественной экономики от импорта оборудования и технологий;

– снижение абсолютной численности персонала, занятого исследованиями и разработками, и др.

Несмотря на указанные критические замечания, на наш взгляд, на вызовы инновационной экономики можно ответить только, определив экономическую суть человеческого капитала, поскольку он выступает ключевым фактором инновационного развития. В настоящее время в инновационном секторе происходят значительные изменения, обусловленные увеличением отклика рынка на инновационные товары и услуги, производимые силами отечественных предприятий.

В заключение можно сделать вывод, что инновационное развитие в значительной степени связано с развитием человеческого капитала. Переход к инновационной экономике диктует необходимость создания новых форм образования и бизнеса. Дефиниция «человеческий капитал» в современных условиях содержит в себе не только совокупность навыков, умений, знаний и способностей, но и обязательное наличие широких междисциплинарных компетенций, активности и способности к инновациям. Управление человеческим капиталом в инновационной экономике является комплексным объединением процессов накопления, формирования и задействования необходимых навыков, характеристик и способностей индивидуумов для создания надлежащей инновационной среды на различных уровнях хозяйствования.

Список литературы

1. Акьюлов, Р. И. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория / Р. И. Акьюлов // Журнал экономической теории. – 2009. – № 4. – С. 10–17.

2. Большая советская энциклопедия. – URL: http://dic. academic.ru/dic.nsf/bse/168433/Потенциал (дата обращения: 01.09.2021).

3. Былков В. Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала / В. Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2012. – № 3 (83). – С. 74–79.

4. Быченко, Ю. Г. Механизм инновационного развития человеческого потенциала в условиях модернизации социально-экономической системы России / Ю. Г. Быченко. – Саратов : СГАУ, 2009. – 331 с.

5. Вильховченко, Э. Д. О «посттейлоризме» и «человеческом капитале» / Э. Д. Вильховченко // МЭиМО. – 1995. – № 11. – С. 138–146.

6. Вьюнова, Р. Р. Подходы к оценке инновационного потенциала предприятия / Р. Р. Вьюнова // Общество: политика, экономика, право. – 2015. – № 2. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-innovatsionnogo-potentsiala-predpriyatiya (дата обращения: 01.09.2021).

7. Добрынин, А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – Санкт-Петербург : Наука, 1999. – 309 с.

8. Евдокимова, Л. О. Человеческий потенциал в методологии развития сферы услуг / Л. О. Евдокимова // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). – 2012. – № 1. – С. 34–38.

9. Ершова, И. Г. Рынок образовательных услуг региона: перспективы развития в экономике знаний / И. Г. Ершова. – Санкт-Петербург, 2013.

10. Иванов, О. И. Качество человеческого потенциала экономики как проблема социального действия / О. И. Иванов // Модернизация экономики и общества : доклад на XIV Апрельской международной научной конференции (г. Москва, 2–5 апреля 2013 г.). – URL: http://www.gosbook.ru/node/72100 (дата обращения: 01.09.2021).

11. Капелюшников, Р. И. Современные западные концепции формирования рабочей силы / Р. И. Капелюшников. – Москва : Наука, 1981. – 136 с.

12. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 17–32.

13. Келле, В. Ж. Проблемы реализации интеллектуального потенциала России / В. Ж. Келле // Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение : сборник научных работ / под ред. Б. Г. Юдина. – Москва : Институт человека РАН, 2002. – 265 с.

14. Колин, К. К. Человеческий потенциал и инновационная экономика / К. К. Колин // Вестник Российской академии естественных наук. – 2003. – № 4. – С. 16–22.

15. Колосов, Т. В. Системный подход к развитию инфраструктурных элементов инновационной деятельности предприятия / Т. В. Колосов // Транспортное дело России. – 2009. – № 1. – С. 12–15.

16. Кузьмин А. М. Инфраструктура развития человеческого потенциала организации : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / А. М. Кузьмин. – Москва, 2007. – 186 с.

17. Лобачева, Е. Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике / Е. Н. Лобачева, Л. Н. Борисенкова // Гуманитарный вестник. – 2013. – Вып. 8. – URL: http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html (дата обращения: 01.09.2021).

18. Макконнелл, К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – Т. 2. – Москва : Республика, 1992. – 400 с.

19. Окунькова, Е. А. Востребованность кадрового потенциала как основа инновационного развития экономики / Е. А. Окунькова // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 6 (96). – С. 66–70.

20. Окунькова, Е. А. Кадровая составляющая инновационного потенциала социально-экономических систем / Е. А. Окунькова // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2019. – № 1 (103). – С. 73–78.

21. Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л. Г. Симкина. – Санкт-Петербург : СПбГИЭА, 2000. – 152 с.

22. Суслова, О. М. Теоретико-методологические вопросы исследования человеческого капитала / О. М. Суслова // Экономическая наука современной России. – 2011. № 1 (52). – С. 72–82.

23. Турчинов, А. И. Человеческий капитал как фактор кадровой безопасности государства и общества / А. И. Турчинов // Человеческий капитал. – 2012. – № 9 (45). – С. 21–23.

24. Фишер, С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – Москва : Дело ЛТД, 1993. – 864 с.

25. Человеческий потенциал для инновационной экономики : монография / под ред. С. А. Иванова. – Санкт-Петербург : ГУАП, 2011. – 188 с.

26. Шестакова, И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху / И. Г. Шестакова // Научный журнал НИУ ИТМО. Сер. Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 56–63.

27. Шубина, Н. В. Человеческий потенциал и человеческий капитал организации: соотношение понятий / Н. В. Шубина // Государственная служба. – 2013. – № 3 (83). – С. 113–116.

28. Щетинин, В. П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. П. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12. – С. 42–49.

29. Юрьева, М. А. Гармонизация спроса и предложения на квалифицированные кадры в регионе / М. А. Юрьева, Е. В. Харченко, Л. В. Широкова, Е. А. Окунькова // Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – № 2 (45). – С. 65–73.

References

1. Ak`yulov R.I. Chelovecheskie resursy` kak kompleksnaya e`konomicheskaya kategoriya. *Zhurnal e`konomicheskoj teorii.* 2009. № 4. S. 10–17.

2. *Bol`shaya sovetskaya e`nciklopediya.* URL: http://dic. academic.ru/dic.nsf/bse/168433/Potencial (data obrashheniya: 01.09.2021).

3. By`lkov V.G. Konceptual`ny`e osnovy` teorii razvitiya trudovogo potenciala. *Izvestiya IGE`A.* 2012. № 3(83). S. 74–79.

4. By`chenko Yu.G. *Mexanizm innovacionnogo razvitiya chelovecheskogo potenciala v usloviyax modernizacii social`no-e`konomicheskoj sistemy` Rossii.* Saratov: SGAU, 2009. 331 s.

5. Vil`xovchenko E`.D. O «posttejlorizme» i «chelovecheskom kapitale». *ME`iMO.* 1995. № 11. S. 138–146.

6. V`yunova R.R. Podxody` k ocenke innovacionnogo potenciala predpriyatiya. *Obshhestvo: politika, e`konomika, pravo.* 2015. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-innovatsionnogo-potentsiala-predpriyatiya (data obrashheniya: 01.09.2021).

7. Dobry`nin A.I., Dyatlov S.A., Cyrenova E.D. *Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj e`konomike: formirovanie, ocenka, e`ffektivnost` ispol`zovaniya.* Sankt-Peterburg : Nauka, 1999. 309 s.

8. Evdokimova L.O. Chelovecheskij potencial v metodologii razvitiya sfery` uslug. *Obshhestvo. Sreda. Razvitie (Terra Humana).* 2012. № 1. S. 34–38.

9. Ershova, I. G. *Ry`nok obrazovatel`ny`x uslug regiona: perspektivy` razvitiya v e`konomike znanij.* Sankt-Peterburg, 2013.

10. Ivanov O.I. Kachestvo chelovecheskogo potenciala e`konomiki kak problema social`nogo dejstviya. *Modernizaciya e`konomiki i obshhestva : doklad na XIV Aprel`skoj mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii (g. Moskva, 2–5 aprelya 2013 g.).* URL: http://www.gosbook.ru/node/72100 (data obrashheniya: 01.09.2021).

11. Kapelyushnikov R.I. *Sovremenny`e zapadny`e koncepcii formirovaniya rabochej sily`.* Moskva : Nauka, 1981. 136 s.

12. Kapelyushnikov R.I. E`konomicheskij podxod Ge`ri Bekkera k chelovecheskomu povedeniyu. *SShA: e`konomika, politika, ideologiya.* 1993. № 11. S. 17–32.

13. Kelle V.Zh. Problemy` realizacii intellektual`nogo potenciala Rossii. *Chelovecheskij potencial Rossii: intellektual`noe, social`noe, kul`turnoe izmerenie : sbornik nauchny`x rabot / pod red. B.G. Yudina.* Moskva: Institut cheloveka RAN, 2002. 265 s.

14. Kolin K.K. Chelovecheskij potencial i innovacionnaya e`konomika. *Vestnik Rossijskoj akademii estestvenny`x nauk.* 2003. № 4. S. 16–22.

15. Kolosov T. V. Sistemny`j podxod k razvitiyu infrastrukturny`x e`lementov innovacionnoj deyatel`nosti predpriyatiya. *Transportnoe delo Rossii.* 2009. № 1. S. 12–15.

16. Kuz`min A.M. *Infrastruktura razvitiya chelovecheskogo potenciala organizacii : dissertaciya na soiskanie uchenoj stepeni kandidata e`konomicheskix nauk.* Moskva, 2007. 186 s.

17. Lobacheva E.N., Borisenkova L.N. Rol` chelovecheskogo kapitala v innovacionnoj e`konomike. *Gumanitarny`j vestnik.* 2013. Vy`p. 8. URL: http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html (data obrashheniya: 01.09.2021).

18. Makkonnell K.R., Bryu S.L. *E`konomiks: principy`, problemy` i politika.* T. 2. Moskva : Respublika, 1992. 400 s.

19. Okun`kova E. A. Vostrebovannost` kadrovogo potenciala kak osnova innovacionnogo razvitiya e`konomiki. *Vestnik Rossijskogo e`konomicheskogo universiteta imeni G. V. Plexanova.* 2017. № 6 (96). S. 66–70.

20. Okun`kova, E. A. Kadrovaya sostavlyayushhaya innovacionnogo potenciala social`no-e`konomicheskix sistem. *Vestnik Rossijskogo e`konomicheskogo universiteta imeni G. V. Plexanova.* 2019. № 1 (103). S. 73–78.

21. Simkina L.G. *Chelovecheskij kapital v innovacionnoj e`konomike.* Sankt-Peterburg : SPbGIE`A, 2000. 152 s.

22. Suslova O.M. Teoretiko-metodologicheskie voprosy` issledovaniya chelovecheskogo kapitala. *E`konomicheskaya nauka sovremennoj Rossii.* 2011. № 1 (52). S. 72–82.

23. Turchinov A. I. Chelovecheskij kapital kak faktor kadrovoj bezopasnosti gosudarstva i obshhestva. *Chelovecheskij kapital.* 2012. № 9 (45). S. 21–23.

24. Fisher S., Dornbush R., Shmalenzi R. *E`konomika.* Moskva: Delo LTD, 1993. 864 s.

25. *Chelovecheskij potencial dlya innovacionnoj e`konomiki : monografiya / pod red. S. A. Ivanova.* Sankt-Peterburg : GUAP, 2011. 188 s.

26. Shestakova I. G. Chelovecheskij kapital v cifrovuyu e`poxu. *Nauchny`j zhurnal NIU ITMO. Ser. E`konomika i e`kologicheskij menedzhment.* 2018. № 1. S. 56–63.

27. Shubina, N. V. Chelovecheskij potencial i chelovecheskij kapital organiza-cii: sootnoshenie ponyatij. *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2013. № 3(83). S. 113–116.

28. Shhetinin V.P. Chelovecheskij kapital i neodnoznachnost` ego traktovki. *ME`iMO.* 2001. № 12. S. 42–49.

29. Yur`eva M. A., Xarchenko E. V., Shirokova L. V., Okun`kova E. A. Garmonizaciya sprosa i predlozheniya na kvalificirovanny`e kadry` v regione. *Region: sistemy`, e`konomika, upravlenie.* 2019. № 2 (45). S. 65–73.