

РЕГИОНАЛЬНАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 331.1

DOI: 10.18413/2409-1634-2017-3-2-30-39

Аничин В.Л.
Дорофеев А.Ф.
Желябовский А.Ю.

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

ФБГОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина», ул. Вавилова, 1, пос. Майский, 308503, Россия, vladislavanichin@rambler.ru

ФБГОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина», ул. Вавилова, 1, пос. Майский, 308503, Россия, interdaf@mail.ru

ФБГОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина», ул. Вавилова, 1, пос. Майский, 308503, Россия, alex.zhelyabovskiy@gmail.com

Аннотация

Формирование и эффективное использование человеческого капитала выступают основными условиями социально-экономического развития регионов и отдельных организаций. При этом методическое обеспечение управления человеческим капиталом разработано недостаточно. Имеют место противоречивые толкования терминов, а инструментарий для измерения человеческого капитала не позволяет получать достоверные оценки. Одной из причин существующего положения дел является формирование двух обособленных аспектов теории человеческого капитала: регионального и организационного. Снять противоречия позволяет интересо-ориентированный подход, суть которого состоит в том, что первичными признаются конкретные индивидуальные и групповые экономические интересы, а вторичными – представления о человеческом капитале и методах его измерения. Примером практического применения интересо-ориентированного подхода служит предлагаемая методика распределения премиального фонда организации между подразделениями пропорционально задействованному человеческому капиталу.

Ключевые слова: человеческий капитал, региональный аспект, организационный аспект, интересо-ориентированный подход.

Vladislav L. Anichin
Andrey F. Dorofeev
Alexander Y. Zhelyabovskiy

**REGIONAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS OF THE HUMAN
CAPITAL**

Belgorod State Agricultural University named after V. Gorin, 1 Vavilova St., Maiskiy, Belgorod Region, 308503, Russia, vladislavanichin@rambler.ru

Belgorod State Agricultural University named after V. Gorin, 1 Vavilova St., Maiskiy, Belgorod Region, 308503, Russia, interdaf@mail.ru

Belgorod State Agricultural University named after V. Gorin, 1 Vavilova St., Maiskiy, Belgorod Region, 308503, Russia, alex.zhelyabovskiy@gmail.com

Abstract

The formation and effective use of the human capital are the main terms of socio-economic development of regions and individual organizations, however, the methodological support of human capital management is not sufficiently developed. There are contradictory interpretations of the terms, and the tools to measure human capital do not allow obtaining reliable estimates. One of the reasons for the existing situation is the formation of two separate aspects of the theory of human capital: regional and organizational. To remove the contradiction, an interest-oriented approach is offered, meaning that individual and group economic interests are recognized as primary, and the concepts of human capital and the methods of its measurement are secondary. A practical example of applying the interest-based approach is the proposed method of distribution of bonuses between the units of the organisation in proportion to the involved human capital.

Keywords: human capital; regional aspect; organizational aspect; interest-oriented approach.

Введение

Развитие концепции человеческого капитала и разработка на ее основе эффективных управленческих решений во многом зависят от преодоления противоречий в трактовке категории «человеческий капитал» и связанных с нею понятий. До сих пор не создан безупречный метод измерения человеческого капитала. По этому поводу И. Соболева справедливо заметила: ни изощренные представительские оценки, комбинирующие натуральные индикаторы образования, ни денежные оценки потока целенаправленных нематериальных инвестиций не в состоянии охватить все богатство разноплановых знаний, воплощенных в людях [9]. Различное толкование человеческого капитала можно встретить даже в пределах одной работы. Так в известном учебнике отмечается, что «экономисты называют уровень квалификации рабочих человеческим капиталом рабочей силы» [11, с. 295]. Далее на стр. 303 приводится определение, по которому «человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [11, с. 303]. А затем авторы возвращаются к упрощенному варианту: «Человеческий капитал – это квалификация и знания людей» [11, с. 658].

На наш взгляд, значительные расхождения во мнениях российских и зарубежных учёных относительно сущности и структуры человеческого капитала обусловлены тем, что развиваемые ими теории не обслуживают практическую реализацию конкретных, устойчивых экономических интересов какого-либо класса людей.

Первостепенное значение имеет не столько оценка общей величины человеческого капитала, сколько ответ на вопрос, как элементы человеческого капитала влияют на реализацию экономических интересов. Можно с уверенностью утверждать, что при одной и той же величине человеческого капитала двух экономических объектов, исчисленной по одной из современных методик, производительная сила этого капитала будет различной вследствие неодинаковой структуры, различного сочетания элементов человеческого капитала. Мы придерживаемся мнения, что при измерении человеческого капитала необходимо, прежде всего, применять интересо-ориентированный подход. Его суть состоит в том, что первичными являются конкретные индивидуальные и групповые экономические интересы, а

вторичными – представления о человеческом капитале и методах его измерения.

В связи с этим Б.В. Корнейчук и Н.Г. Иванова отмечают, что к настоящему времени сформировались два основных направления исследований в области измерения человеческого капитала: первое ориентировано на уровень отдельного предприятия и нацелено преимущественно на решение проблемы управления, второе – на решение макроэкономических проблем, имеющих политико-экономический характер [4].

Поэтому представляется актуальным сравнительный анализ регионального и организационного аспектов измерения и применения человеческого капитала. Различие между указанными аспектами кроются, прежде всего, в особенностях субъектов управления, в обслуживаемых интересах.

В региональном аспекте человеческий капитал пересекается с такими понятиями как «человеческое развитие» и «человеческий потенциал», поскольку основной интерес субъекта управления (органов власти региона) в силу приоритетов социально-экономической политики состоит в демонстрации положительных результатов формирования человеческого капитала. В организационном аспекте человеческий капитал ассоциируется с рабочей силой, с человеческими ресурсами, с производственным потенциалом, с фактором производства, создающим добавленную стоимость. Ф. Тейлор в начале 20 в. утверждал, что главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимального прибыли для предпринимателя, в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника [10]. В связи с этим логичным представляется обеспечить право обладателя человеческого капитала на получение части дохода организации.

Результаты исследований

Наиболее распространены три основных подхода к измерению человеческого капитала:

- 1) натурально-вещественный, основанный на различных натуральных характеристиках человеческого капитала;
 - 2) стоимостной, основанный на учете издержек, связанных с формированием человеческого капитала;
 - 3) стоимостной, основанный на учете получаемых доходов от человеческого капитала.
- В нашем исследовании использован первый подход, применяемый как в региональном, так и в организационном аспектах.

Натурально-вещественный подход, по мнению Т.А. Штерцера, предполагает

использование в качестве наиболее простых измерителей человеческого капитала так называемых прокси-переменных (переменные-заменители), отражающих уровень образования или уровень профессиональной подготовки индивидов [14].

Одним из приложений теории человеческого капитала к практике управления региональным развитием служит методика измерения регионального развития человеческого потенциала, пригодная для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ [1]. Она позволяет, с одной стороны, оценивать относительный уровень развития человеческого потенциала, зависящий от социально-экономических условий региона; а с другой – измерять и анализировать абсолютную оценку человеческого потенциала.

Б.В. Корнейчук и Н.Г. Иванова предлагают учитывать два основных натурально-временных измерителя: интенсивность («ширина») и продолжительность («длина») человеческого капитала. Интенсивность человеческого капитала, по их мнению, должна определяться как произведение трёх показателей: удельного веса лиц с высшим образованием в численности занятых в регионе, удельного веса занятых в численности населения региона (уровень занятости) и средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении в регионе. Продолжительность человеческого капитала, по мнению этих авторов, характеризует показатель численности населения. Соответственно объём человеческого капитала рассчитывается как произведение интенсивности (ширины) и продолжительности (длины) [4].

Если представлять размер человеческого капитала в форме объёмной модели, то кроме «ширины» и «длины» следовало обозначить и высоту. Оставляя функцию «длины» за численностью населения (количеством работников), мы предлагаем в качестве «высоты» показатель ожидаемой продолжительности трудовой деятельности (срок до окончания трудового договора), а в качестве «ширины» – показатель более точно, чем произведение удельного веса лиц с высшим образованием и удельного веса занятого населения, характеризующий производительную способность человеческого капитала. Более подробно этот вопрос мы рассмотрим применительно к организационному аспекту, а здесь заметим, что обследование населения по проблемам занятости, проводимое Росстатом, показывает, что высшее образование (очевидно в силу его

распространённости) не является чем-то особенным в характеристике человеческого капитала.

Более детальная натурально-вещественная оценка человеческого капитала возможна и релевантна с позиций работодателя. Кто может дать исчерпывающую объективную оценку умениям и способностям всех работников на отдельно взятом предприятии? Ответ на этот вопрос становится тем затруднительнее, чем более разнообразной и сложной является деятельность работников. Но очевидно, что наиболее точной оценки следует ожидать от линейного руководителя, обладающего обширными знаниями, опытом работы (в том числе по оценке подчинённых) и заинтересованного в объективном измерении.

Скорее всего, такой руководитель будет использовать свою шкалу для измерения функционального статуса подчинённых, характеризуя такие их качества как востребованность, (не) заменимость, соответствие стоящим перед подразделениям задачам, мотивированность и др.

Представляет интерес то, как формируется такая оценка у руководителя и возможно ли её формализовать, унифицировать в рамках реализуемой на предприятии политики. Не лишне заметить, что способности руководителя по оценке человеческого капитала подчинённых являются одной из важнейших составляющих его собственного человеческого капитала.

При рассмотрении проблемы измерения человеческого капитала, исходя из интересов работодателя, удобно использовать термин «функциональный статус работника».

Функциональный статус работника – это комбинация индивидуальных качеств обладателя человеческого капитала, интересующих работодателя.

Между терминами «функциональный статус» и «человеческий капитал» нельзя ставить знак равенства, поскольку:

1) не обязательно, что все знания, умения и способности, образующие человеческий капитал, будут востребованы работодателем или активированы работником;

2) работодатель (менеджер, руководитель) может быть не осведомлён в полной мере о человеческом капитале работника или о том, как задействовать этот капитал.

Функциональный статус представляет собой обобщающую оценку работодателем человеческого капитала работника. В литературе описаны два способа интеграции оценок отдельных характеристик человеческого капитала: аддитивный (оценки суммируются) [2, 3, 6, 7, 8] и

мультипликативный (оценки перемножаются) [12, 13]. Несмотря на большую популярность первого способа, мы полагаем, что второй способ позволяет более адекватно оценить полезность человеческого капитала для работодателя.

Заслуживает внимания формула, приводимая в работах Т.Р. Ханнановой:

$$ЧК = УО \times УЗ \times ДР \times ПЭ \quad (1)$$

где ЧК – человеческий капитал; УО – уровень образования; УЗ – уровень здоровья; ДР – деловая репутация работника; ПЭ – другой производный элемент человеческого капитала, который потенциально может быть выявлен.

Мы не разделяем мнения Т.Р. Ханнановой относительно элементов человеческого капитала, включенных в указанную формулу, но полностью согласны с общим подходом их к интеграции. Считаем также необходимым вычислять среднюю геометрическую из совокупности индивидуальных оценок. В противном случае любой дополнительный элемент человеческого капитала с оценкой <1 будет уменьшать общую оценку функционального статуса работника, а с >1 – увеличивать.

Так, если воспользоваться формулой (1) для оценки человеческого капитала работника при оценках элементов УО = 0,9; УЗ = 0,8; ДР = 0,9, то будет получен результат ЧК = 0,9 × 0,8 × 0,9 = 0,648. Введение

дополнительного элемента, например степени мотивированности исполнителя МИ = 0,95 даже при такой высокой оценке этого элемента приведёт к уменьшению интегральной оценки человеческого капитала: ЧК = 0,9 × 0,8 × 0,9 × 0,95 = 0,616.

Поэтому, если человеческий капитал одних работников будет оцениваться по трём элементам, а других по четырём, оценки для вторых будут, как правило, более низкими.

Исправить ситуацию позволяет процедура вычисления средней геометрической. В первом случае средняя геометрическая составит

$$ЧК = \sqrt[3]{0,9 \times 0,8 \times 0,9} = 0,865,$$

во втором –

$$ЧК = \sqrt[4]{0,9 \times 0,8 \times 0,9 \times 0,95} = 0,886.$$

Таким образом, мы предлагаем следующую общую формулу расчёта уровня функционального статуса работника

$$\Phi Cp = \sqrt[m]{E_1 \times E_2 \times \dots \times E_m}, \quad (2)$$

где ΦCp – уровень функционального статуса работника;

E_i – оценка i -го элемента функционального статуса работника. Удобнее всего использовать для каждого элемента шкалу от 0 до 1.

Возможный перечень оцениваемых элементов человеческого капитала представлен в табл. 1.

Таблица 1

Оценка функционального статуса работников предприятия

Table 1

Evaluation of the functional status of employees

Характеристики работника	Работники			
	1	2	...	n
Незаменимость на предприятии	0,75	0,71		0,73
Соответствие задачам подразделения	0,95	0,84		0,90
Мотивированность	0,73	0,86		0,82
Выполнение заданий	0,96	0,97		0,95
Обучаемость (способность к обучению)	0,89	0,90		0,93
Интенсивность труда	0,92	0,93		0,87
Взаимодействие в команде	0,87	0,91		0,94
Итого (ΦCp)	0,863	0,871		0,874

Средний уровень ΦCp по группе работников или по предприятию в целом может быть рассчитан по формуле средней арифметической

$$\Phi Cp = \frac{\sum \Phi Cp}{n}. \quad (3)$$

Измерение функционального статуса отдельного работника всегда основывается на сравнении качеств этого работника с характеристиками других людей. ΦCp представляет собой относительную оценку, которая может измениться при неизменности абсолютного «количества» знаний и умений работника,

например в силу того, что со временем умения и способности других работников прирастут или изменится состав трудового коллектива. Поэтому взаимодействие индивидуальных капиталов будет находить отражение в изменении оценок функционального статуса работников.

Средний уровень функционального статуса работников, а также средний срок до окончания трудового договора и показатель численности работников позволяют построить объёмную модель, характеризующую размер человеческого капитала, задействованного на предприятии (рис. 1).

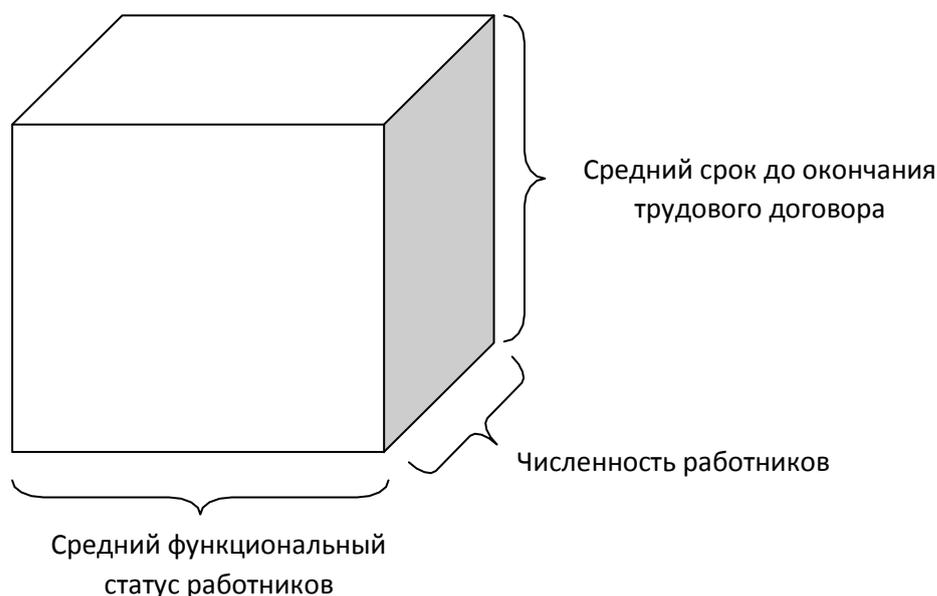


Рис. 1. Объёмная модель человеческого капитала предприятия
Fig. 1. Three-dimensional model of the human capital of the enterprise

То есть объёмная модель человеческого капитала предприятия предполагает, что он определяется формулой

$$HCE = \overline{\Phi Cp} \times \overline{ЧP} \times \overline{СД}, \quad (4)$$

где HCE – человеческий капитал, задействованный на предприятии, чел. · лет;

$\overline{\Phi Cp}$ – средний функциональный статус работников;

$\overline{ЧP}$ – численность работников, чел.;

$\overline{СД}$ – средний срок до окончания трудового договора, лет. $\overline{СД} = \frac{\sum СД}{n}$.

Учет времени – сроков до окончания трудовых договоров имеет значение, если собственники и менеджеры преследуют долгосрочные цели развития предприятия, развит рынок труда, а работники мобильны.

Таким образом, объёмная модель, учитывающая различные взаимодействующие элементы функционального статуса работников, а также условия трудовых договоров, наиболее адекватно характеризует натурально-вещественную сторону человеческого капитала, задействованного на предприятии.

Эта модель применима при распределении премий по итогам года. Учитывая роль человеческого капитала в формировании доходов предприятия, целесообразно распределять часть прибыли (премиальный фонд) пропорционально

применяемому человеческому капиталу. Мы предлагаем распределять эту часть прибыли в виде дивидендных фондов между подразделениями предприятия с учетом величины применяемого человеческого капитала. Предоставлять фонды следует в трёх номинациях: а) за достигнутый средний уровень человеческого капитала; б) за положительный абсолютный прирост человеческого капитала подразделения (ЧКП); в) за положительный относительный прирост человеческого капитала подразделения. Соответственно, общий объём фондов (V) следует разделить на три равные части:

$$V = V1 + V2 + V3, \quad (5)$$

где $V1$ – объём фондов к распределению между подразделениями за достигнутый средний уровень развития человеческого капитала;

$V2$ – объём фондов к распределению между подразделениями за положительный абсолютный прирост человеческого капитала подразделения (ЧКП);

$V3$ – объём фондов к распределению между подразделениями за положительный относительный прирост человеческого капитала подразделения.

Достигнутый средний уровень человеческого капитала предлагаем рассчитывать с учетом показателей, представленных в табл. 2, по следующей формуле

$$УЧК = \overline{\Phi Cp} \times \overline{СД}. \quad (6)$$

Таблица 2

Основные показатели измерения человеческого капитала

Table 2

The main indicators measuring the human capital

Основные компоненты человеческого капитала	Критериальные индивидуальные показатели	Формула расчета индивидуального показателя	Формула расчета группового показателя
Функциональный статус (ΦCp)	Незаменимость на предприятии (E_1); Соответствие задачам подразделения (E_2); Мотивированность (E_3); Выполнение заданий (E_4); Обучаемость (способность к обучению) (E_5); Интенсивность труда (E_6); Взаимодействие в команде (E_7)	$\Phi Cp = \sqrt[m]{E_1 \times E_2 \times \dots \times E_m}$, где ΦCp – уровень функционального статуса работника; E_i – оценка i -го элемента функционального статуса работника, коэффициент.	Средний уровень ΦCp по группе работников или по предприятию в целом может быть рассчитан по формуле средней арифметической $\overline{\Phi Cp} = \frac{\sum \Phi Cp}{n}$ где n – численность работников в подразделении или на предприятии.
Ожидаемая продолжительность периода будущей трудовой деятельности на предприятии (CD)	Срок до окончания трудового договора (T), лет; Вероятность досрочного увольнения работника (P), коэффициент; Коэффициент использования календарного фонда времени за последние три года (K). $K = \Phi / B$, где Φ – фактически отработанное время, дней; B – календарный фонд рабочего времени, дней.	$CD = T \times P \times K$	$\overline{CD} = \frac{\sum CD}{n}$

Фондополучателем за достигнутый уровень человеческого капитала является любое подразделение, показатель которого выше, чем в среднем по предприятию.

Средний уровень достигнутого уровня человеческого капитала по предприятию соотносится со средними показателями по подразделениям в соответствии с формулой

$$УЧК_{предпр} = \frac{\sum УЧК_j \times ЧР_j}{ЧР_j}, \quad (7)$$

где $УЧК_j$ – средний достигнутый уровень человеческого капитала по j -ому подразделению; $ЧР_j$ – численность работников в j -ом подразделении, чел.

Размер фонда для i -го подразделения следует определять по формуле:

$$\Gamma 1_i = V1 \times \frac{УЧК_i^+}{\sum УЧК_+}, \quad (8)$$

где $УЧК_i^+$ – средний достигнутый уровень человеческого капитала в i -ом подразделении, превышающий средний уровень в целом по предприятию;

$\sum УЧК_+$ – сумма уровней человеческого капитала в подразделениях, превышающих средний уровень человеческого капитала в целом по предприятию.

Фондополучателем за положительный абсолютный прирост человеческого капитала является любое подразделение, в котором за отчётный период имел место прирост $\Delta ЧКП^+$, т.е. при $ЧКП_i > ЧКП_{i-1}$

$$\Delta ЧКП^+ = ЧКП_i - ЧКП_{i-1} \quad (9)$$

где $ЧКП_i$ – человеческий капитал подразделения за отчётный период;

$ЧКП_{i-1}$ – человеческий капитал подразделения за базисный период.

Размер фонда для подразделения за положительный абсолютный прирост человеческого капитала ($\Delta ЧКП$) предлагаем определять по формуле:

$$\Gamma 2_j = V2 \times \frac{\Delta ЧКП_j^+}{\sum \Delta ЧКП^+}, \quad (10)$$

где $\Delta ЧКП^+$ – абсолютный положительный прирост человеческого капитала в j -ом подразделении предприятия;

$\sum \Delta ЧКП^+$ – сумма абсолютных приростов человеческого капитала по совокупности подразделений, достигших за отчётный период положительного прироста человеческого капитала.

Фондополучателем за положительный относительный прирост человеческого капитала является любое подразделение, в котором за отчётный период достигнут прирост $\Delta ЧКП^+$. Относительный положительный прирост ЧП имеет место, если $ЧКП_i > ЧКП_{i-1}$, и определяется по формуле

$$\Delta ЧКП^+ = \frac{ЧКП_i - ЧКП_{i-1}}{ЧКП_{i-1}} \quad (11)$$

Состав фондополучателей по второй и третьей номинации совпадает (за абсолютный и относительный прирост $ЧКП$), однако суммы предоставляемых фондов в большинстве случаев будут различными, поскольку абсолютное значение одного прироста $ЧКП$ заметно варьирует среди подразделений в силу различных причин.

Размер фонда для подразделения за положительный относительный прирост человеческого капитала предлагаем определять по формуле:

$$\Gamma 3_j = V3 \times \frac{\Delta ЧКП_j^+}{\sum \delta ЧКП_j^+}, \quad (12)$$

где $\Delta ЧКП_j^+$ – относительный положительный прирост человеческого капитала в j -ом подразделении;

$\sum \delta ЧКП^+$ – сумма относительных положительных приростов человеческого капитала в подразделениях предприятия.

Общая схема распределения дивидендных фондов между подразделениями с учетом применяемого человеческого капитала представлена на рис. 2.

<p>Блок 1. Измерение человеческого капитала подразделения</p>	
<p>Блок 2. Сравнение подразделений по уровню УЧК</p>	<p>Построение рейтинга подразделений по величине УЧК Формирование перечня подразделений с уровнем УЧК выше среднего</p>
<p>Блок 3. Оценка динамики человеческого капитала подразделений</p>	<p>Абсолютный прирост человеческого капитала подразделений вычисляется по формуле $\Delta\text{ЧКП}_i = \text{ЧКП}_{it} - \text{ЧКП}_{it-1}$</p> <p>Относительный прирост человеческого капитала подразделений – по формуле $\Delta\text{ЧКП}_i = (\text{ЧКП}_{it} - \text{ЧКП}_{it-1}) : \text{ЧКП}_{it-1}$</p>
<p>Блок 4. Расчет сумм дивидендных фондов для подразделений</p>	<p>Сумма фонда за достигнутый уровень УЧК вычисляется по формуле $\Gamma_{1i} = V1 \times \text{УЧК}_i^+ : \Sigma \text{УЧК}^+$;</p> <p>за положительный абсолютный прирост человеческого капитала – по формуле $\Gamma_{2i} = V2 \times \Delta\text{ЧКП}_i^+ : \Sigma \Delta\text{ЧКП}^+$;</p> <p>за положительный относительный прирост человеческого капитала – по формуле $\Gamma_{3i} = V3 \times \Delta\text{ЧКП}_i^+ : \Sigma \Delta\text{ЧКП}^+$,</p> <p>где V1, V2 и V3 – общие суммы фондов, подлежащие распределению между подразделениями с учетом применяемого человеческого капитала.</p>

Рис. 2. Схема распределения дивидендных фондов между подразделениями с учетом применяемого человеческого капитала

Fig. 2. The scheme of distribution of dividend funds between departments taking into account the applied human capital

Заключение

Отличительной особенностью регионального аспекта является унификация измерений человеческого капитала, позволяющая сопоставлять результаты социально-экономического развития регионов. Измерения (показатели) подбираются таким образом, чтобы при минимальной потере информативности

обеспечить возможность их оценки по каждому региону.

Измерение человеческого капитала в организационном аспекте отличает автономность и индивидуальность. Каждая организация вправе разрабатывать и применять свои методы оценки человеческого капитала. Такого рода разработки являются по своей сути организационными

инновациями и могут быть объектом коммерческой тайны.

Преодолеть противоречия между региональным и организационным аспектами человеческого капитала позволяет интересо-ориентированный подход, суть которого состоит в том, что первичными признаются конкретные индивидуальные и групповые экономические интересы, а вторичными – представления о человеческом капитале и методах его измерения. Примером практического применения интересо-ориентированного подхода служит предлагаемая методика распределения премиального фонда организации между подразделениями пропорционально задействованному человеческому капиталу.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: authors have no conflict of interests to declare.

Список литературы

1. Аничин, В. Л., Тимофеев, И. Ю. Методические подходы ПРООН в российской практике: возможности совершенствования // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. № 4. С. 28-31.
2. Арькова, О. О. Количественное выражение регионального человеческого капитала на современном этапе развития Волгоградской области // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. № 1. С. 40-51.
3. Васильева, А. Н. К вопросу об оценке уровня развития человеческого капитала организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 5. С. 110-114.
4. Корнейчук, Б. В., Иванова, Н. Г. Метод нестоимостной оценки человеческого капитала // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2012. Т. 6. № 161. С. 226-233.
5. Курчеева, Г. И., Кадыкова, Н. П. Разработка методики оценки инвестиций в человеческий капитал организации // Вестник Академии. 2011. № 4. С. 53-56.
6. Лосева, О. В. Методика оценки состояния и анализа динамики развития человеческого интеллектуального капитала в организации // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2009. № 16. С. 75-81.
7. Оболенский, В. К. Оценка человеческого капитала логистической компании // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2011. № 28. С. 139-146.
8. Светлакова, Н. А., Палкина, С. О. Методика оценки человеческого капитала в аграрном секторе

экономики // Аграрный вестник Урала. 2012. № 6. С. 101-103.

9. Соболева, И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 51-70.

10. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента /Пер. с англ. А.И. Зак. – М.: Контроллинг, 1991. 104 с.

11. Фишер, С., Дорнбуш, Р., Шмалензи, Р. Экономика. – М.: «Дело ЛТД», 1995.

12. Ханнанова, Т. Р. Деловая репутация работника как элемент его человеческого капитала // Креативная экономика. 2009. № 3 (27). С. 44-48.

13. Ханнанова, Т. Р. Человеческий капитал АПК и его составные элементы URL: http://catalog-statei.ru/view_article.php?id=404

14. Штерцер, Т. А. Роль человеческого капитала в экономическом развитии регионов РФ // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2006. Том 6. выпуск 2. С. 37-50.

References

1. Anichin, V. L., Timofeev, I. Yu. Methodological approaches of UNDP in the Russian practice: opportunities for improvement // Vestnik of Kursk State Agricultural Academy. 2013. № 4. Pp. 28-31. Russian.
2. Arkova, O. O. Quantitative expression of the regional human capital at the present stage of development of the Volgograd region // Srednerusskiy vestnik obschestvennykh nauk. 2012. № 1. Pp. 40-51. Russian.
3. Vasileva, A. N. To the question of assessment of the level of the human capital development in the organization // Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii. 2010. № 5. Pp. 110-114. Russian.
4. Korneychuk, B. V., Ivanova, N. G. The method of non-monetary valuation of the human capital // St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics. 2012. V. 6. № 161. Pp. 226-233. Russian.
5. Kurcheeva, G. I., Kadyikova, N. P. Development of methods of evaluation of investment in the human capital of the organization // Vestnik Akademii. 2011. № 4. Pp. 53-56. Russian.
6. Loseva, O. V. Methods of assessment and analysis of the dynamics of the human intellectual capital in the organization // Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo. 2009. № 16. Pp. 75-81. Russian.
7. Obolensky, V. K. Evaluation of the human capital in the logistic company // Sborniki konferentsiy NITs Sotsiosfera. 2011. № 28. Pp. 139-146. Russian.
8. Svetlakova, N. A., Palkina, S.O. Methods of assessment of human capital in the agricultural sector // Agrarnyy vestnik Urala. 2012. № 6. Pp. 101-103. Russian.
9. Soboleva, I. Paradoxes of measurement of the human capital // Voprosy ekonomiki. 2009. № 9. Pp. 51-70. Russian.

10. Taylor, F. W. The Principles of Scientific Management / Per. s angl. A.I. Zak. – M.: Kontrolling, 1991. 104 p. Russian.

11. Fisher, S., Dornbush, R., Shmalenzi, R. Economics. M.: «Delo LTD», 1995. Russian.

12. Hannanova, T. R. Business reputation of an employee as an element of his/her human capital // Kreativnaya ekonomika. 2009. № 3 (27). Pp. 44-48. Russian.

13. Hannanova, T. R. The human capital in the agricultural sector and its component elements URL: http://catalog-statei.ru/view_article.php?id=404 . Russian.

14. Shtertser, T. A. The role of the human capital in the economic development of regions of the Russian Federation // Vestnik NGU. Seriya: Sotsialno-ekonomicheskie nauki. 2006. Vol 6, issue 2. Pp. 37-50. Russian.

Аничин Владислав Леонидович, профессор,
доктор экономических наук, профессор
Дорофеев Андрей Федорович, доцент, кандидат
педагогических наук, доцент
Желябовский Александр Юрьевич, аспирант

Vladislav L. Anichin, Professor, Doctor of
Economic Sciences, Professor

Andrey F. Dorofeev, Associate Professor, PhD in
Pedagogical Sciences, Associate Professor

Alexander Y. Zhelyabovskiy, Postgraduate Student