

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВПО «КубГУ»)

Кафедра государственного и муниципального управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

**СУЩНОСТЬ, ВИДЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ**

Работу выполнила	_____ В.В. Полищук (подпись, дата)
Факультет	управления и психологии курс
Направление 38.03.04.62	«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель канд. экон. наук, доц.	_____ Б.Б. Педанов (подпись, дата)
Нормоконтролер, канд. экон. наук, доц.	_____ Б.Б. Педанов (подпись, дата)

Краснодар 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Сущность, особенности и виды инвестирования в человеческий капитал	5
1.1 Человеческий капитал в современной экономике. Содержание понятия «человеческий капитал»	5
1.2 Особенности инвестиций в человеческий капитал	9
1.3 Виды инвестирования в человеческий капитал.....	13
2 Анализ и оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал на примере Краснодарского края	17
2.1 Анализ инвестиций в человеческий капитал на примере Краснодарского края	17
2.2 Показатели оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.....	21
3 Проблемы и пути совершенствования инвестирования в человеческий капитал	25
3.1 Проблемы инвестирования в человеческий капитал	25
3.2 Пути совершенствования инвестирования в человеческий капитал.....	28
Заключение.....	33
Список используемых источников.....	36

ВВЕДЕНИЕ

С развитием процессов глобализации проблема конкурентоспособности фирм, отраслей, национальных экономик приобрела новое содержание, определяемое, прежде всего, качеством рабочей силы, поскольку работники предприятия представляют его человеческий капитал.

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.

Цель курсовой работы – показать особенности человеческого капитала, значимость инвестиций в человеческий капитал, а также показать важность оценки человеческого капитала и эффективность вложений в человеческий капитал на примере Краснодарского Края.

В связи с этим, для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- 1) рассмотреть сущность, особенности и виды инвестирования в человеческий капитал;
- 2) проанализировать эффективность инвестиций в человеческий капитал на примере Краснодарского края;
- 3) предложить пути совершенствования инвестирования в человеческий капитал.

Объектом исследования являются инвестиции в человеческий капитал.

Предмет исследования - особенности инвестирования в человеческий капитал на примере Краснодарского края.

Теоретическую основу исследования составили научные труды отечественных и зарубежных авторов в области инвестирования в человеческий капитал.

Эмпирическую основу исследования составили статистические материалы Краснодарского края за 2014, 2015, 2016 г.

Структура работы. Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

1 Теоретические аспекты, особенности и виды инвестирования в человеческий капитал

1.1 Человеческий капитал в современной экономике. Содержание понятия «человеческий капитал»

Человеческий капитал - совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы индивида на рынке труда. Под человеческим капиталом понимают находящийся в распоряжении у собственника экономический запас благ (квалификация, специальная подготовка), имеющий стоимостную оценку. Кроме того, человеческий капитал организации и страны в целом является ее мощным конкурентным преимуществом в современной экономике [1].

Понятие «человеческий капитал» было введено в работах экономистов социально-ориентированной чикагской школы в начале 1960-х годов. Т. Шульц использовал его в самом широком смысле, включая миграцию и здоровье. В работах Г. Беккера, Дж. Минсера и М. Фридмана основным проявлением человеческого капитала служило формальное и неформальное образование.

Основными свойствами человеческого капитала являются:

- неотчуждаемость от индивида, воплощенность, непередаваемость (хотя порождаемые услуги могут быть предметом купли-продажи);
- относительно низкий индивидуальный контроль за скоростью и формами приобретения;
- экономические последствия для общества и индивида;
- аккумуляруемость в течение длительного времени и на основании уже имеющегося финансового, человеческого и социального капиталов;
- приносит экономические блага лишь при условии дополнительных усилий (инвестиций времени в оплачиваемую работу).

Подобно финансовому капиталу, необновляемый человеческий капитал подвержен истощению и устареванию. Возможности межиндивидуального преобразования капиталов ограничены и сводятся главным образом к

финансовым вкладам родителей в образование детей. Связи на надындивидуальном уровне более очевидны: социальные связи и отношения в семье (социальный капитал) и финансовые инвестиции способствуют получению человеческого капитала, а накопленный человеческий капитал ведет к приобретению социальных норм, а также к техническому прогрессу.

В отношении образования обычно различают общий и специфический человеческий капитал. Первый связан с получением универсальных навыков и знаний, повышающих шансы индивида на рынке труда, иногда в разных профессиональных областях. Его приобретают в основном в формальных образовательных институтах, открытых курсах и повседневных взаимодействиях. Под вторым понимают знания и умения, специфические для сектора или отрасли (например, маркетинг). Специфический капитал связан с социализацией внутри организации, приобретением полезных контактов, знакомством с организационным кодексом норм и рабочими секретами. Овладение им облегчает индивиду продвижение по служебной лестнице, получение прибавок и иных благ внутри организации.

Рассмотрим роль человеческого капитала в современной экономике.

В настоящее время проблематика человеческого капитала становится весьма актуальной в связи с задачей интенсификации экономического развития в рамках экономики знаний, за счет его основного ресурса – человеческого капитала. Однако недостаточно изучен вопрос взаимосвязи экономического роста и функционирования человеческого капитала. Таким образом, исследование человеческого капитала как фактора экономического роста является необходимым и может расширить представления о природе человеческого капитала [2].

В современных условиях под влиянием ряда причин, и прежде всего научно-технического прогресса, происходит трансформация места и роли человека в общественном производстве, претерпевают глубокие изменения его функции. Революционные изменения главной производительной силы состоят в том, что на передний план выходят не только умственные, организаторские

способности человека, его творческие дарования, реализуемые в процессе производства, но и вся совокупность социально-экономических отношений, возникающих по поводу включения человека в производство и использования его способности к труду. Человек был и всегда остается главным фактором производства, его развития и совершенствования. Это объясняется тем, что, во-первых, человек - создатель всех элементов производительных сил, во-вторых, без труда производительные силы не могут быть использованы как факторы производства, в-третьих, потребности и интересы человека - основная движущая сила социально-экономического прогресса общества.

Одним из основных условий повышения благосостояния народа, увеличения валового внутреннего продукта является рост производительности труда. Повышение производительности труда находится в прямо пропорциональной зависимости от определенного уровня качества труда, соответствующего уровню развития новой техники и технологий.

Совокупный человеческий капитал имеет определенные качественные и количественные характеристики. Фактор качества человеческого капитала обуславливает в значительной мере рост производительности труда. Причем влияние данного фактора постоянно растет [3].

В экономике услуги рабочей силы покупаются и продаются наряду с другими ресурсами (предметами и средствами труда) на рынке труда. На спрос активное воздействие оказывает производительность труда, причем предельная производительность труда. Она характеризует количество дополнительной продукции, получаемой при использовании единицы труда. Производительность труда зависит от так называемых запасов труда, качества и эффективности его применения.

Вместе с тем, работник является не только обладателем рабочей силы, но и ее собственником. Работник, наделенный волей и сознанием, в процессе производства, влияя на эффективность производства, выступает основным элементом экономических отношений, в связи с чем рабочая сила является социально-экономическим ресурсом.

Воспроизводство рабочей силы в экономике является основным моментом в решении экономических, политических, идеологических и других задач общества. Воспроизводство рабочей силы - это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное повышение трудовой квалификации людей, обеспечение роста общеобразовательного и профессионального уровня. Для нормального производства и воспроизводства рабочей силы необходимо осуществление расходов на образование, производственную подготовку, здравоохранение, рождение и воспитание детей, культуру, искусство и т.д.

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. По мере насыщения традиционных материальных потребностей индивида растет уровень его квалификации, все большее место в его жизнедеятельности начинают занимать нематериальные потребности. Это, с одной стороны, проявляется в том, что, становясь все более сложным, наукоемким, производство предъявляет повышенные требования к работнику, к уровню его квалификации, а впоследствии и культуры. С другой стороны, повышая уровень своей культуры, индивид начинает предъявлять повышенные требования вначале к условиям труда, затем к условиям окружающей его среды в целом. Неизбежной становится социальная переориентация экономики. В ее ходе смена потребностей ведет к смене интересов, в которой во все большей степени возрастает доля внеэкономической (личностной) составляющей. По мере изменения качества индивида все большая совокупность формирующих это качество внеэкономических характеристик (образование, здоровье и прочие) интегрируется, превращаясь в своеобразный, но вполне реальный капитал.

Начало XXI века можно признать точкой отчета этапа экономики, основанной на знаниях, главным фактором развития которой является синтез секторов науки и инноваций, а также системы образования, а основным

производительным ресурсом - человеческий капитал [4].

В современной экономике трансформируется не только содержание и роль человеческого капитала, но и роль инвестиций в человеческий капитал.

Можно сделать вывод, что человеческий капитал - совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы индивида на рынке труда. Под человеческим капиталом понимают находящийся в распоряжении у собственника экономический запас благ (квалификация, специальная подготовка), имеющий стоимостную оценку. Кроме того, человеческий капитал организации и страны в целом является ее мощным конкурентным преимуществом в современной экономике.

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.

1.2. Особенности инвестиций в человеческий капитал

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Но нужно иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания

знаний или изменения ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта. Если данный процесс осуществляется непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются [5].

3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект». Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту заработков как первого, так и второго.

5. Не любые инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

7. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

8. Человеческий капитал представляет собой один из основных источников роста организации.

9. Создание человеческого капитала требует существенных вложений денежных средств.

10. Человеческий капитал может аккумулироваться

11. Вложение денежных средств в развитие человеческого капитала приносит существенный доход в долгосрочной перспективе.

12. Максимально полно оценить эффект от вложения конкретных денежных средств в развитие человеческого капитала практически невозможно.

13. Эффективность человеческого капитала может изменяться от желания как его носителя, так и мер воздействия на него.

Помимо этого человеческий капитал отличается тем, что обладает некоторыми циклическими характеристиками. Во-первых, это естественный оборот, который характеризуется прибытием (к примеру, рынок пополняется выпускниками различных учебных заведений) и выбытием (выходом на пенсию сотрудников) ресурсов. Во-вторых, цикличность человеческого капитала непосредственно связана с развитием техники и технологии на конкретном этапе, и как следствие с процессом обучения и переобучения.

Кроме того, инвестиции в человеческий капитал имеют дополнительные специфические черты, отличающие их от других видов инвестиций:

- формирование человеческого капитала путем инвестиций выгоднее всего осуществлять в начальный период жизни человека, так как доходность инвестиций в человеческий капитал прямо зависит от срока его службы;

- результаты инвестирования в человеческий капитал не всегда имеют денежную форму, а могут приобретать социальный, психологический, культурный, моральный и другие эффекты, увеличивающие экономический результат;

- инвестиции в человеческий капитал преумножают производительные качества человека, эффективность и производительность его как работника, но и как обучающегося, т.е. инвестиции ускоряют и облегчают процесс дальнейшего накопления знаний и опыта;

- передача человеческого капитала может осуществляться и неформальными путями, в процессе совместной трудовой деятельности (например, передача производственного опыта);

- накопленный в результате инвестиций человеческий капитал выступает значимым фактором его воспроизводства в следующем поколении (например, уровень образования матери является определяющим фактором будущего уровня образования ее детей).

Инвестиции в человеческий капитал могут осуществлять сам его обладатель, т.е. индивид, предприятия и организации, образовательные учреждения и, наконец, общество в лице государства. Однако инвесторы будут вкладывать свой капитал только тогда, когда ожидают получить от этого вложения соответствующую отдачу, превышающую первоначальные вложения.

Почему государство инвестирует в человеческий капитал? Во-первых, внедрение достижений научно-технического прогресса в производство требует постоянного переобучения и повышения квалификации работников, иначе будет расти структурная безработица. Во-вторых, высококвалифицированный работник более производителен и продуктивен, а значит, вносит больший вклад в рост общественного продукта. В-третьих, любое государство стремится утвердить определенные ценности, установки, приоритеты, т.е. проводит соответствующую идеологию, для скорейшего восприятия которой необходимо грамотное население. В-четвертых, инвестируя в здравоохранение, государство обеспечивает себя здоровыми трудовыми ресурсами, эффективно использующими рабочее время, а значит, и более продуктивными.

Почему предприятия инвестируют собственные средства в своих работников? Ради получения более высокого дохода от вложенных в работника инвестиций. Инвестируя в своих работников, организации стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить конкурентоспособность. Кроме того, переподготовить работника гораздо выгоднее, чем заменить его новым.

Только относительно небольшое количество российских компаний и организаций системно инвестируют в персонал, в человеческий капитал, т.е. занимаются управлением указанными инвестициями. Осознанно вкладывают в

образование, профессиональное, спортивное развитие, медицинское обслуживание, миграционные возможности работников, их культурный и мировоззренческий рост. Сегодня это проходит в рамках социальной ответственности бизнеса, социального партнерства [6].

Частные инвестиции - это инвестиции человека в самого себя. Их размер и интенсивность зависят от ряда факторов. Самостоятельно принимая решение об инвестировании (особенно в образование), человек не знает, каким будет соотношение спроса и предложения в момент получения им профессии, будет ли он востребован как работник или станет безработным. Такая неопределенность тормозит инвестиционную активность человека.

Тем не менее, инвестиции в человеческий капитал являются основой накопления нематериального богатства общества, которое происходит в сфере образования, культуры и здравоохранения, включая в себя накопление опыта во всех отраслях и сферах экономики.

Можно сделать вывод, что инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций. Среди особенностей: отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного периода, человеческий капитал способен накапливаться и умножаться, при формировании человеческого капитала имеет место обоюдный множительный эффект и другие особенности.

1.3. Виды инвестирования в человеческий капитал

Для получения высоких результатов политика инвестирования должна быть всеобъемлющей и строиться в рамках теории человеческого капитала.

Человеческий капитал может принимать различные виды. В целом, любые приобретенные навыки, знания или даже информация, которые помогут человеку повысить производительность и таким образом больше заработать, могут рассматриваться как один из видов инвестирования в человеческий капитал.

Типичными видами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности:

1. Образование. Оно может состоять и в получении формального высшего образовании, и в последующем продолжении его, и в посещении вечерних курсов по повышению, к примеру, компьютерной грамотности. Образование в различных его видах является главным из направлений деятельности по инвестированию в человеческий капитал, поскольку требует значительных затрат времени и средств.

2. Обучение. Оно может быть профессиональным, т. е. направленным на приобретение знаний и навыков в области профессиональной деятельности, или специальным, нацеленным на приобретение особых умений. Оно может проводиться как в процессе работы, так и в отрыве от нее - на специальных курсах. Обучение также может подразделяться на общее (повышение уровня грамотности) и специальное (навыки для определенного вида работы или учреждения). Обучение также составляет большую часть инвестиций в человеческий капитал.

3. Миграция и поиск работы. Миграция рабочей силы рассматривается как инвестиция в человеческий капитал, поскольку переезд из места с низкими заработками в тот район, где они высокие, ведет не только к повышению заработка, но и к лучшему использованию умений человека. Поиск работы считается вложением капитала, поскольку требует значительных усилий и определенных затрат на сбор информации о рынке труда.

4. Здоровоохранение и питание. Различного рода услуги по охране здоровья и организации питания также представляют собой капиталовложение, поскольку они увеличивают отдачу от труда, снижая заболеваемость и смертность, и помогают сохранить здоровье и, соответственно, увеличить длительность продуктивного периода жизни.

5. Мотивация. Наряду со способностью к работе (здоровьем и квалификацией) структура человеческого капитала любого работника предполагает и наличие желания к работе. В связи с этим как компонент

инвестиций в человеческий капитал необходимо рассматривать и затраты, связанные с мотивацией работника к повышению качества своего труда. Результаты зарубежных исследований свидетельствуют о возрастании важности внутренних стимулов (возможность самореализации, удовлетворенность делом, которым занимается работник, ощущение собственного успеха) в сравнении с внешними, особенно для высококвалифицированного персонала. Поэтому значительная часть работы с персоналом в компаниях сегодня основана на косвенном воздействии на внутренние стимулы (проектирование рабочих мест, возможность обучения, участие в принятии решений, социальная среда на рабочем месте).

6. Фундаментальные научные разработки. К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор человеческого капитала.

7. Культура и досуг. Культура накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая прежде всего его психологическую составляющую. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются и не исчезают со смертью конкретного человека знания, умения, навык. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру.

8. Экология и здоровый образ жизни.

Вложение средств в человеческий капитал обычно происходит в трех формах.

Во-первых, это могут быть прямые расходы, идущие на оплату обучения и покупку учебников, а также стоимость переездов, необходимых для поиска работы и т.д.

Во-вторых, это возможные издержки от упущенного заработка. Даже если, например, человек работает полный рабочий день и посещает вечерние курсы, он несет возможные издержки, в том смысле, что он мог бы потратить свое время и энергию с тем, чтобы что-нибудь произвести.

В-третьих, затраты, составляющие инвестирование в человеческий капитал, часто можно отнести к психологическим. Так, например, занятия на курсах зачастую предполагают трудности, стресс, усталость, а миграция означает отказ от привычного окружения. Все это относят к психологическим затратам, вложенным в человеческий капитал.

Можно сделать вывод, что типичными видами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности: образование, обучение, миграция и поиск работы, здравоохранение и питание, мотивация, фундаментальные научные разработки, культура и досуг, экология и здоровый образ жизни.

2 Анализ и оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал на примере Краснодарского края

2.1 Анализ инвестиций в человеческий капитал на примере Краснодарского края

В соответствии с наиболее передовыми воззрениями инвестиции в образование и человеческий капитал являются наиболее эффективными инвестициями, которые способно сделать общество, особенно в условиях глобализации. Это эффективно как с экономической, так и социальной точек зрения. Согласно исследованиям в теории и практике человеческого капитала, в то время как финансовые инвестиции в большей степени связаны с ростом на ранних этапах индустриализации, роль человеческого капитала возрастает с индустриальным развитием и общим уровнем образования и становится наиболее сильной движущей силой экономического роста. У более образованных людей больше шансов найти работу и, если они экономически активны, меньше шансов остаться безработными, что очень важно для решения социальных проблем.

Инвестиции в капитал здоровья являются базой для человеческого капитала вообще, так как продлевают трудоспособный отрезок жизни человека. Здоровье общества является не только фактором экономического развития государства, но и фактором национальной безопасности.

Инвестиции в капитал образования формируют квалифицированные и более производительные трудовые ресурсы.

Инвестиции в капитал культуры имеют, в первую очередь, социальный эффект: повышают склонность человека к коммуникациям, создают предпосылки для более успешной профессиональной подготовки, способствуют передаче культурного достояния общества из поколения в поколение.

Инвестиции в образование по своей значимости и объему затрат составляют главную форму человеческого капитала, играют ключевую роль по отношению к другим видам инвестиций в трудовые ресурсы.

Рассмотрим инвестиции в человеческий капитал на примере Краснодарского края.

Таблица 1

Распределение бюджетных ассигнований в области образования и науки в 2011-2014 гг. (млн. руб.)

	2011	2012		2013		2014	
				% к пред. году		% к пред. году	
ВСЕГО	11 027,1	12 656,4	114,8	13 730,6	108,5	14 582,9	106,2
в том числе:							
Общегосударственные вопросы	844,6	832,9	98,6	831	99,8	814,2	98
Образование	560	603,5	107,8	558,9	92,6	499,5	89,4
Культура, кинематография	88	86,2	98	84,6	98,1	82,7	97,8
Здравоохранение	503,7	551,1	109,4	503,3	91,3	461,8	91,8
Социальная политика	3 135,3	3 895,9	124,3	4 155,3	106,7	4 163,6	100,2
Физическая культура и спорт	44	40,8	92,8	40,3	98,7	27,7	68,8
Межбюджетные трансферты общего характера бюджетам субъектов Российской Федерации и муниципальных образований	623,4	553,9	88,9	503	90,8	494,7	98,3

Бюджет принимаемых обязательств в области образования предполагает расходы на повышение размера средств, направляемых на социальную поддержку нуждающихся студентов, расходы на повышение заработной платы работников образования, расходы на государственную поддержку студентов, расходы на индексацию материальных затрат на уровень инфляции.

Образование после окончания школы и университета не завершается. Наоборот, с выходом на работу только начинается практическое применение полученных знаний.

Улучшение использования человеческих ресурсов справедливо рассматривать как главный резерв повышения экономической эффективности, а инвестиции в человеческий капитал - как самые выгодные инвестиции.

Инвестиции требуются как стадии обучения в СУЗах и ВУЗах, так и после их окончания, в процессе развития профессиональной деятельности. Причем наиболее эффективным является внутреннее обучение непосредственно на производстве, так как данный вид развития носит прикладной характер, что в свою очередь будет положительно сказываться на производительности в том числе. Более того, повышается цена данного специалиста на рынке труда, его возможность лучшего трудоустройства, а значит увеличивается вовлеченность.

Инвестиции в человеческий капитал предусматривают инвестиции не только в образование, но и в здоровье населения.

В настоящее время в Краснодарском крае действуют 101 государственное учреждение края (41 диспансер; 23 больницы; 17 медицинских центров; 7 станций переливания крови; 6 домов ребенка; 6 детских санаториев) и 207 муниципальных учреждений (поликлиники, центральные районные больницы, городские больницы, стоматологические больницы, участковые больницы). На базе крупных учреждений здравоохранения сформированы межмуниципальные медицинские специализированные центры: 25 сосудистых центров, 5 онкологических, 27 травматологических, 9 перинатальных и 8 педиатрических центров. Созданы центры медицинской профилактики (1 государственный и 4 муниципальных), 11 отделений и 28 кабинетов медицинской профилактики в

муниципальных лечебно-профилактических учреждениях, Центры здоровья (13 Центров для взрослого населения и 4 Центра - для детского населения) на базе функционирующих медицинских организаций. К 2015 году планируется к имеющимся открытие еще двух Центров для детей, и трех – для взрослого населения. В крае работает 533 бригады скорой медицинской помощи, в том числе 60 специализированных бригад (кардиологическая, педиатрическая, неврологическая, психиатрическая, реанимационная, хирургическо – травматологические и др.), остальные фельдшерские.

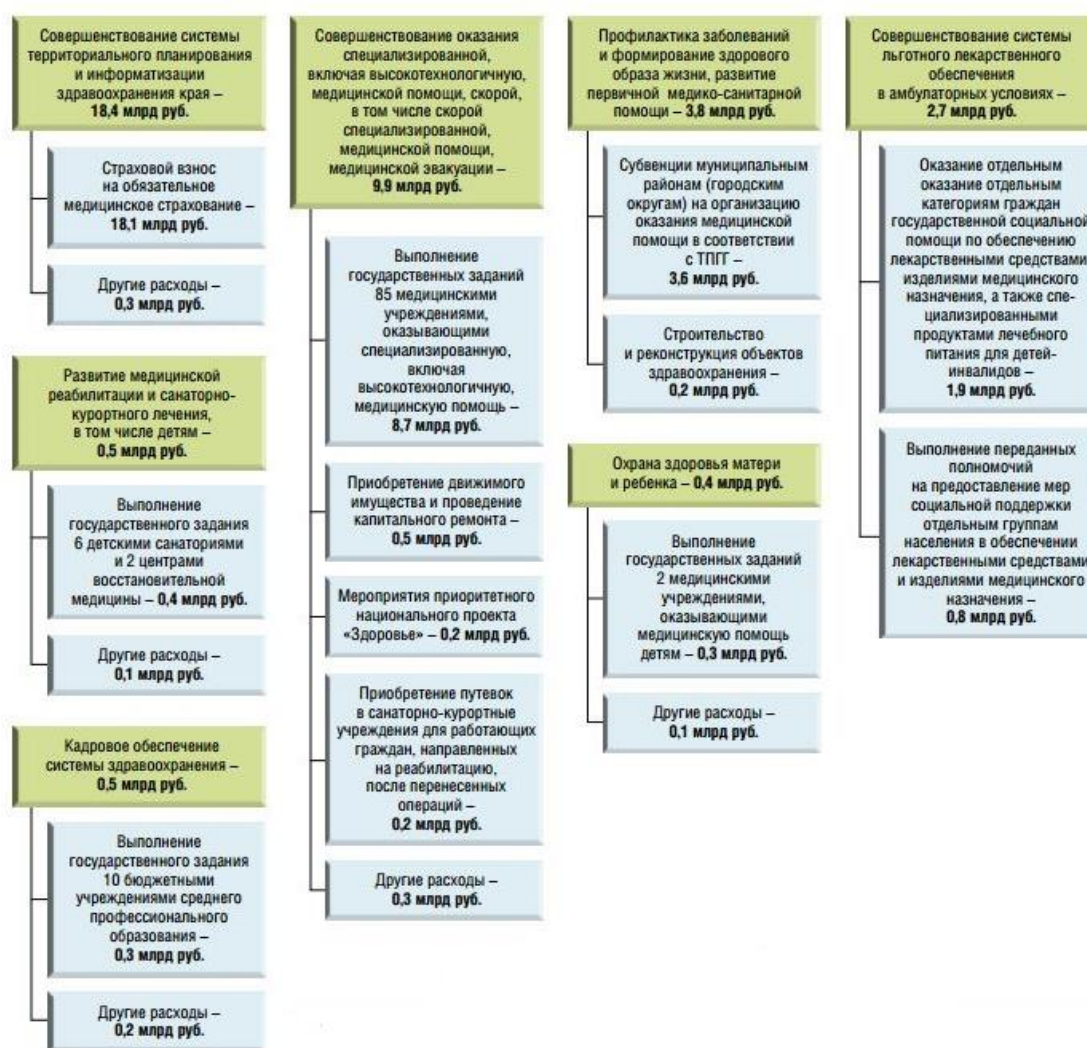


Рисунок 1 - Инвестиции в мероприятия государственной программы Краснодарского края

Итак, несмотря на то, что инвестиции в человеческий капитал носят индивидуальный характер, несмотря на то, что многие считают инвестиции в человеческий капитал рискованными, инвестиции необходимы.

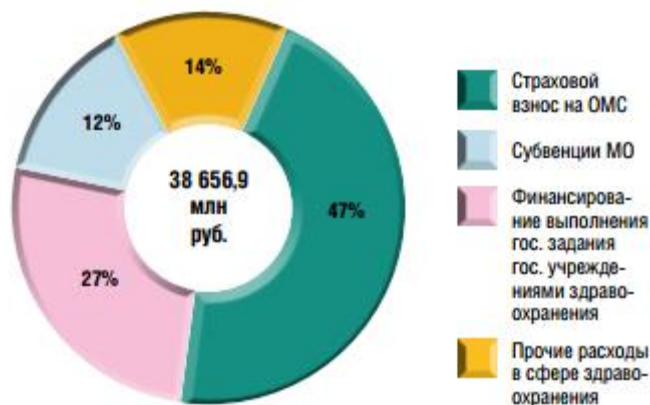


Рисунок 2 - Структура расходов бюджета Краснодарского края на здравоохранение в 2014 году

Таким образом, анализ инвестиций в человеческий капитал Краснодарского края показал, что происходит их рост. В то же время руководство Краснодарского края намечает увеличение инвестиции в 2016 и последующих годах.

2.2 Показатели оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал

Развитие экономики знаний в настоящее время ставит все новые задачи перед оценщиками, а именно: создание технологий оценки нематериальных активов, интеллектуального капитала и т.д. Сложность оценки данных категорий обусловлена в том числе и неоднозначностью их формулировок [7].

Многие исследователи разрабатывали различные методические подходы к расчетам оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Простая модель принятия решений об инвестициях в образование или модель индивидуальной отдачи от инвестиций предполагает, что процесс

образования непосредственно не увеличивает и не уменьшает полезность человека, так как образование – объект для инвестиций, а не потребительское благо, а потоки доходов, связанные с различными условиями образования, известны.

В экономических исследованиях центральной проблемой стала оценка экономической эффективности образования. Экономические выгоды образования могут быть самыми разнообразными по форме. Так как неденежные и косвенные выгоды образования с трудом поддаются количественному измерению, экономисты основное внимание сосредоточили на его прямом денежном эффекте. Поэтому возникла необходимость определить вклад образования в увеличение зарплаток.

Зарботную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая часть – это то, что он получал бы, имея нулевой уровень образования. Вторая – это доход на образовательные инвестиции: $Y_n = X_0 + RC_n$, где Y_n – зарплатки человека, имеющего n лет образования; X_0 – зарплатки человека с нулевым образованием; C_n – объем инвестиций в течение n лет обучения, то есть накопленный человеческий капитал; R – текущая норма отдачи вложений в образование.

Сторонники данной теории исходят из представления о зарботной плате как некоей слоистой структуре, где каждый слой связан с известным уровнем образования. Тот объем зарплаток, который соответствует данному уровню образования, и есть денежный доход от него. Так, например, экономический эффект от высшего образования будет равен разнице в пожизненных зарплатках двух лиц – одного, закончившего высшее учебное заведение, и другого, получившего среднее образование. Преобразовав эту формулу, можно рассчитать текущую норму отдачи вложений от дополнительного образования сотрудников организации или от переподготовки кадров, следовательно, понять, насколько эффективны инвестиции в человеческий капитал в организации.

Важно отметить, что, выделяя и рассчитывая коэффициент R за разные периоды времени работы сотрудников, можно говорить об эффективности

инвестиций в их образование. Так, при коэффициенте, приближающемся к 1, можно говорить о полной окупаемости затрат на обучение за расчетный период, а при стремлении его к нулю – о неэффективности инвестиции в человеческий капитал, при прочих равных условиях.

Основная проблема, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям, – это оценка эффективности вложений в человеческий капитал. Сложности, возникающие при этом, в определенной мере объясняются тем, что инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [8].

Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с нормами прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвестиций, прежде всего в образование и производственную подготовку. При вложении средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским депозитам, дивидендами по ценным бумагам). В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие – о переинвестировании. Но на практике никто не занимается таким подсчетом, поэтому и можно говорить и переизбытке кадров в одних отраслях и недостатке в других.

Существует два основных подхода к расчету норм отдачи.

Первый основан на прямом измерении выгод и издержек. Например, доход от высшего образования можно представить как разность в пожизненных заработках тех, кто окончил вуз, и тех, кто не пошел дальше средней школы. В

состав издержек, помимо прямых расходов, включаются альтернативные издержки – потерянные заработки, недополученные учащимися за годы учебы. По существу, они измеряют ценность времени учащихся, затраченного на формирование человеческого капитала. На потерянные заработки приходится до двух третей суммарных издержек обучения. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны.

Второй подход исходит из оценки параметров так называемой производственной функции заработков, которая описывает зависимость заработков человека от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов.

Инвестиции оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, их основными видами являются специальная подготовка, физическое состояние человека, эмоциональное поведение сотрудников. В формировании человеческого капитала участвуют различные факторы, которые нельзя упускать из внимания при расчете норм отдачи от инвестиций.

Можно сделать вывод, что многие исследователи разрабатывали различные методические подходы к расчетам оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал. Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с нормами прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвестиций, прежде всего в образование и производственную подготовку.

3 Проблемы и пути совершенствования инвестирования в человеческий капитал

3.1 Проблемы инвестирования в человеческий капитал

Основным путем увеличения человеческого капитала является инвестирование в него. Существует дискуссия о том, каковы инвестиции в человеческий капитал, насколько допустимо их сравнение с обычными инвестициями. Одна часть исследователей понимает под ними затраты средств, направленных на повышение его результативности, другая - любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик человеческого капитала.

Как отмечает В.П. Горбачев, одной из важных проблем, обуславливающих низкую привлекательность человеческого капитала как объекта инвестиций, является отсутствие единой системы подготовки и переподготовки кадров. В нашей стране также не существует системный механизм переподготовки персонала, адаптированный к условиям инновационного развития. Таким образом, руководство организации не видит перспектив от вложения средств в человеческий капитал ввиду противоречий существующих механизмов переподготовки персонала и направлений стратегического развития отечественной экономики [9].

На особом месте стоит проблема приоритетности инвестиций в человеческий капитал, которая заключается в том, что исследователями провозглашается приоритетность инвестиций в человеческий капитал по отношению к инвестициям в физический капитал. Исследователями рассматривается только положительная динамика человеческого капитала, хотя неблагоприятные факторы могут оказать на него существенное негативное влияние. Это одна из основных проблем инвестирования в человеческий капитал.

Для понимания процесса инвестирования в человеческий капитал рассмотрим основные причины изменений в человеческом капитале на корпоративном уровне. Чаще всего корпоративный человеческий капитал

увеличивается за счет присоединения к нему индивидуальных человеческих капиталов вновь принимаемых работников (основной, экстенсивный способ). За счет инвестиций как со стороны работника, так и со стороны фирмы человеческий капитал изменяет величину и структуру, причем изменение индивидуальных человеческих капиталов является первичным. Как следствие увеличивается (изменяет структуру) и корпоративный человеческий капитал (интенсивный фактор).

Переоценка человеческого капитала отражает воздействие на корпоративный человеческий капитал внешних факторов, поскольку человеческий капитал не может рассматриваться независимо от внешних условий. Переоценка может быть как положительной, так и отрицательной. В последнем случае лучше подходит термин «износ». Помимо износа, факторами уменьшения корпоративного человеческого капитала становятся увольнение работников, смертность или иные причины, приведшие к выбытию.

Проблема инвестирования в человеческий капитал заключается в определении того направления, которое является приоритетным. Главными приоритетными направлениями, как правило, называются здоровье и образование. Особо стоит остановиться на проблеме преувеличения роли образования как экономической составляющей в человеческом капитале. Разница в доходах, получаемых работником и приносимых работодателю, зачастую объясняется исключительно уровнем образования работника. Но образование не является единственным фактором заработков. На предприятии в каждый отдельный момент наиболее низкую эффективность (и, соответственно, заработки) имеют лица, только что включившиеся в процесс производства, несмотря на то, что нередко они имеют более высокий образовательный уровень. Образование действительно имеет большое значение как для отдельного человека или компании, так и для национальной экономики в целом. Но рассматривать образование как единственную составляющую человеческого капитала либо провозглашать ведущую роль образования по отношению к другим составляющим человеческого капитала неверно.

При подобном подходе игнорируются многие свойства человеческого капитала. Во-первых, это равноправие его элементов. Тесная взаимосвязь, совершенно очевидная для многих элементов человеческого капитала, к примеру, элементов блока здоровья и блока знаний, также ясна. Здоровый человек легче учится и работает, а образованный человек внимательнее и бережнее относится к собственному здоровью.

Во-вторых, это способность человеческого капитала к самоопределению. Приоритетность инвестиций зависит от того, что необходимо человеку сейчас и какие цели он поставил перед собой.

В-третьих, это динамический характер человеческого капитала. Постоянное изменение структуры и величины человеческого капитала автоматически создает потребности в различных видах инвестиций.

Также проблемой инвестирования в человеческий капитал является то, что оно отличается высокой степенью риска. Связано это с несколькими причинами. Это неликвидность человеческого капитала, последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестированных средств). Главный риск кроется, тем не менее, в ином. Предприниматель задействует в производстве не весь человеческий капитал, а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Но предприниматель вынужден инвестировать в весь человеческий капитал своих работников, а не в ту лишь часть, которая комплектует рабочую силу.

Предприниматель не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно. Впрочем, эффективность инвестиций в человеческий капитал на порядок выше инвестиций в физический капитал. Закономерно, что выше и степень риска.

Учитывая, что вложения могут быть достаточно затратными, целесообразно выделять категории, по которым инвестиции в человеческий капитал реально позволяют получать отдачу [10].

Можно сделать вывод, что существует комплекс проблем инвестирования в человеческий капитал: проблема приоритетности инвестиций в человеческий капитал, проблема высоких рисков инвестирования в человеческий капитал и другие.

3.2 Пути совершенствования инвестирования в человеческий капитал

В поисках путей повышения конкурентоспособности национальной экономики в последнее время особое внимание учеными уделяется человеческому капиталу, как основополагающему фактору повышения национальной конкурентоспособности [11].

Выделяются три основных фактора, обеспечивающих условия и возможности, необходимые для возможности совершенствования инвестирования в человеческий капитал.

Первый фактор - здоровье, дающее возможность вести активную и плодотворную деятельность.

В Краснодарском крае планируется увеличение расходов на здравоохранение в 2016 году.

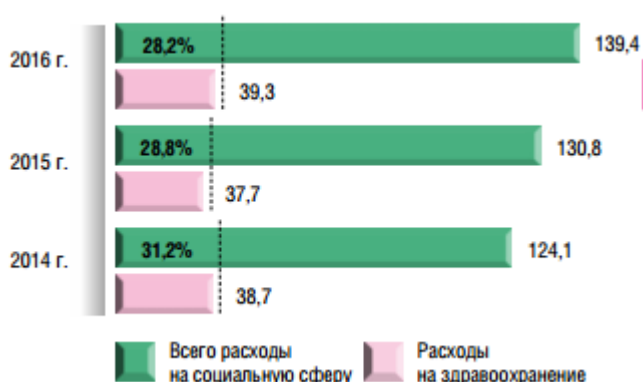


Рисунок 3 - Расходы бюджета Краснодарского края на здравоохранение в 2014-2016 гг., млрд. руб.

Второй фактор – доступное качественное и непрерывное образование, так как общее и профессиональное образование, знания и новые технологии обеспечивают инновационное развитие, повышение конкурентоспособности предприятий и эффективность современной экономики.



Рисунок 4 - Расходы бюджета Краснодарского края на образование в 2014-2016 гг., млрд. руб.

Третий – социально-экономические факторы развития человеческого капитала.

В Краснодарском крае основной механизм обеспечения мер социальной политики в предстоящие годы – адресная поддержка населения, в первую очередь, малообеспеченных и социально уязвимых категорий граждан, а также людей пожилого возраста, инвалидов, семей с несовершеннолетними детьми. Будет продолжено стабильное обеспечение всех мер социальной поддержки, установленных краевым законодательством, а также переданных краю федеральных полномочий в этой сфере. Социальные выплаты предусмотрены с ростом в 2014, 2015, 2016 годах, соответственно, на 5,5%, 5,5% и 5,0%, а компенсационные выплаты на оплату коммунальных услуг – на 10,0% ежегодно.

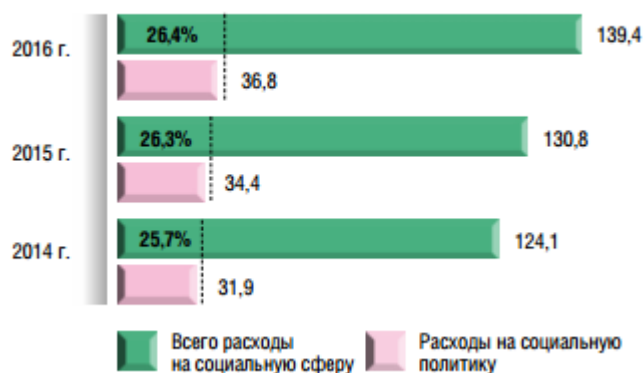


Рисунок 5 - Расходы бюджета Краснодарского края на социальную политику в 2014-2016 гг., млрд. руб.

Для решения проблемы ускоренного роста российского человеческого капитала и кардинального повышения его качества необходимо, прежде всего, осознать значимость этой важнейшей задачи на высшем государственном уровне. Необходимо разработать системный подход к решению этой проблемы, составить детальную программу финансирования роста человеческого капитала.

В целом для совершенствования инвестирования в человеческий капитал на государственном уровне необходимо следующее:

- разработать концепцию и комплексную программу финансирования и стимулирования роста величины и качества российского человеческого капитала. Начало этой программы - решение государством задач перевода на современные принципы и базу воспитание и образование. В результате – создание эффективной инновационной системы и инновационной экономики, создание эффективного государства;
- кардинально увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал;
- предоставление льгот и преференций юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал;
- кардинальное увеличение государственных инвестиций в дошкольное и школьное образование;
- увеличение целевых образовательных детских пособий;

- компьютеризация образования, начиная с дошкольного образования;
- целевое финансирование возврата ведущих российских ученых на родину;
- опережающее увеличение финансирования труда эффективных научных работников;
- ускоренное создание национальной инновационной системы;
- создание эффективной государственной просветительской системы, направленной на пропаганду знаний, роста авторитета профессионалов высокой квалификации, роста значимости образования;
- эффективная трансформация медицинского обслуживания населения;
- эффективная трансформация социальной сферы [12].

С целью совершенствования человеческого потенциала можно предложить изменения в обучении студентов, например, вернуться к производственной практике, учитывая, что условия прохождения производственных заданий должны быть более адаптированными и приспособленными к решению производственных и управленческих задач на предприятиях.

В настоящее время практикуется система тренингов, которая занимается воплощением производственных задач в теорию и практику обучения, но заменить саму производственную деятельность, не представляется возможным. Система оценки и аттестации результатов прохождения производственной практики должна быть продумана до мелочей – из таких практических оценок и формируется будущий специалист.

В условиях дефицита ресурсов и увеличивающихся трудностей с использованием человеческого капитала как самого важного ресурса целесообразно предложить менеджерам организаций действовать по следующему алгоритму, вне зависимости от того, как долго функционирует компания или на какие сроки рассчитаны выполняемые проекты:

- провести текущий аудит человеческих ресурсов, результатом которого будет перевод их в категорию человеческого капитала. На практике это

выявление и занесение в классификаторы всех особенностей работников компании, которые могут иметь отношение к их производственной деятельности;

- выявить возможность использования знаний и опыта людей старшего поколения, сформировав группы задач, не только доступные для выполнения людьми старшего поколения, но и обеспечивающие максимальную отдачу для компании;

- подготовить рабочие места для приходящих молодых сотрудников, подготовив для них не только возможности обучения, но и построив внутрифирменную модель максимальной реализации их способностей.

Можно сделать вывод, что необходимо постоянное совершенствование инвестирования в человеческий капитал как на государственном уровне, так и на уровне предприятий. В целом для совершенствования инвестирования в человеческий капитал необходимо разработать концепцию и комплексную программу развития российского человеческого капитала, увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал, предоставлять льготы юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал, а также реализовать другие важные мероприятия в этой сфере.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, человеческий капитал - совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы индивида на рынке труда. Под человеческим капиталом понимают находящийся в распоряжении у собственника экономической запас благ (квалификация, специальная подготовка), имеющий стоимостную оценку. Кроме того, человеческий капитал организации и страны в целом является ее мощным конкурентным преимуществом в современной экономике.

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.

В научной литературе понятие человеческого капитала появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера.

Основными результатами инвестиций в человека Шульц считал накопление способностей людей к труду, их эффективную созидательную деятельность в обществе, поддержание здоровья. Он полагал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера. Человеческий капитал способен накапливаться и воспроизводиться.

Различают два вида человеческого капитала: потребительский и производительный. Также человеческий капитал классифицируется по формам, в которых он воплощен: живой капитал (знания, здоровье, воплощённое в человеке), неживой капитал (создаётся, когда знания воплощаются в физических, материальных формах), институциональный капитал (институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала).

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций. Среди особенностей: отдача от

инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного периода, человеческий капитал способен накапливаться и умножаться, при формировании человеческого капитала имеет место обоюдный множительный эффект и другие особенности.

Типичными видами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности: образование, обучение, миграция и поиск работы, здравоохранение и питание, мотивация, фундаментальные научные разработки, культура и досуг, экология и здоровый образ жизни.

Анализ инвестиций в человеческий капитал Краснодарского края показал, что происходит их рост. Бюджет принимаемых обязательств в области образования предполагает расходы на повышение размера средств, направляемых на социальную поддержку нуждающихся студентов, расходы на повышение заработной платы работников образования, расходы на государственную поддержку студентов, расходы на государственную поддержку студентов, расходы на индексацию материальных затрат на уровне инфляции. Также инвестиции в человеческий капитал предусматриваются не только в образование, но и в здоровье населения. В настоящее время на территории края действует 101 государственное учреждение края, планируется открытие еще двух медицинских центров для детей и трех – для взрослого населения. В то же время руководство Краснодарского края намечает увеличение инвестиции в 2016 и последующих годах.

Существует комплекс проблем инвестирования в человеческий капитал: проблема приоритетности инвестиций в человеческий капитал, проблема высоких рисков инвестирования в человеческий капитал и другие.

Необходимо постоянное совершенствование инвестирования в человеческий капитал как на государственном уровне, так и на уровне предприятий. В целом для совершенствования инвестирования в человеческий капитал необходимо разработать концепцию и комплексную программу развития российского человеческого капитала, увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал, предоставлять

льготы юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал, а также реализовать другие важные мероприятия в этой сфере.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Диденко, Д. В. Интеллектуалоемкая экономика. Человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии / Д. В. Диденко – М.: Алетейя, 2015. – 408 с.
- 2 Касаева, Т. В. Государственное регулирование, направленное на человеческий капитал, социально-экономические явления и процессы / Т. В. Касаева – 2013. - №8. – 58-62 с.
- 3 Хуснутдинова, Э. Р. Состояние человеческого капитала / Хуснутдинова Э. Р. - Вестник экономики, права и социологии, 2014. - №1. – 49-51 с.
- 4 Мау, В. А. Развитие человеческого капитала - новая социальная политика / В. А. Мау, Т. Л. Клячко – М.: Дело, 2013. – 544 с.
- 5 Бушуев, В. В. Человеческий капитал для социогуманитарного развития / В. В. Бушуев – М.: ИАЦ Энергия, 2008. – 96 с.
- 6 Письменная, С. В. Сущность и особенности управления инвестициями в человеческий капитал / С. В. Письменная // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2012. - №15. – С.138-147.
- 7 Литвинюк, А. А. Управление персоналом / А. А. Литвинюк – М.: Юрайт, 2015. – 498 с.
- 8 Даниловских, Т. Е. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации/ Т. Е. Даниловских // Фундаментальные исследования. – 2015. - №6. – 108-111 с.
- 9 Горбачев, В. П. Современные проблемы инвестиций в человеческий капитал/ В. П. Горбачёв // Власть. – 2013. - №1. – 54-57 с.
- 10 Булдашев, Е. С. Влияние размера инвестиций на результаты инвестирования в человеческий капитал/ Е. С Булдашев // Теория и практика общественного развития . - 2013. - №4. –237-240 с.

- 11 Касаева, Т. В. Противоречивая природа человеческого капитала / Т. В. Касаева // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. - №9. – 62-66 с.
- 12 Кафидов, В. В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала / В. В. Кафидов– М.: Дело, 2013. – 192 с.
- 13 Корицкий, А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост / А. В. Корицкий. – Новосибирск: НГАСУ, 2013. – 244 с.
- 14 Крутько, В. Н. Человеческий капитал: проблема и ресурс инновационного развития России / В. Н. Крутько. – М.: Цифровик, 2012. – 227 с.
- 15 Лисенкова, К. С. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал компании / К. С. Лисенкова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2010. - №1. – 53-58 с.
- 16 Маслова, В. М. Управление персоналом / В. М. Маслова – М.: Юрайт, 2015. – 496 с.
- 17 Грузков, И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. Теория, методология, управление / И. В. Грузкова – М.: Экономика, 2013. – 384 с.
- 18 Хачатурян, А. А. Человеческий капитал в модернизации России. Институциональный и корпоративный аспекты / А. А. Хачатурян.– М.: Академия, 2011. – 416 с.
- 19 Нижегородцев, Р. М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах / Р. М. Нижегородцев. – М.: Инфра-М, 2015. – 290 с.
- 20 Гелета, И.В. Роль инвестиций в человеческий капитал в процессах регионализации и глобализации / И. В. Гелета // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2012. - №15. – 134-138 с.
- 21 Голованова, Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия /Е. Н. Голованова / Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – 88 с.

