

УДК 331.556.2

ГАЙНАНОВ ДАМИР АХНАФОВИЧ

д.э.н., профессор, врио директора ФГБУН
«Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра РАН»,
e-mail: 2d2@inbox.ru

АТАЕВА АЙСЫЛУ ГАРИФУЛЛОВНА

к.э.н., заведующая аспирантурой, старший научный сотрудник сектора
экономико-математического моделирования ФГБУН «Институт социально-экономических
исследований Уфимского научного центра РАН», доцент кафедры УСЭС УГАТУ,
e-mail: ice_lu@mail.ru

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ: ПРОБЛЕМА ИДЕНТИФИКАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Аннотация. Цель работы. В статье рассматриваются теоретические аспекты исследования категории «Человеческий капитал территориальной социально-экономической системы» с двух позиций: соотношения человеческого капитала как свойств его материального носителя и реализации этих свойств на конкретной территории; разграничения понятия «человеческий капитал территории» с терминами «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» и др. **Методологической основой исследования** послужили труды отечественных и зарубежных ученых, исследующих проблемы идентификации человеческого капитала территории. Исследование основано на методологии системного подхода, общенаучных методах познания (анализ, синтез, сравнение) и статистических методах. В результате авторами предлагается концепция понимания места и сущности человеческого капитала территориальной социально-экономической системы как объекта территориального управления. Установлено, что человеческий капитал в совокупности с людскими ресурсами формирует человеческий потенциал, который преобразуется в человеческие ресурсы с учетом социально-экономических условий реализации потенциала на данный этап времени на конкретной территории. В свою очередь с позиции достижения стратегических приоритетов целевыми проекциями использования человеческих ресурсов является кадровое обеспечение потребностей экономики (экономическая цель использования) и качество жизни (как социальный приоритет). Такое видение позволяет разграничить схожие экономические понятия и выстроить логику понимания вклада человеческого капитала в достижение стратегических приоритетов территориальной социально-экономической системы. Область применения. Управленческая концепция понимания места и сущности человеческого капитала территориальной социально-экономической системы в системе стратегического управления позволяет сформировать методологическую базу для разработки стратегических документов регионального уровня. Разграничение человеческого капитала на «собственный» и «удаленный» позволяет учесть в региональной политике как меры по развитию инфраструктуры и институтов развития человеческого капитала материальных носителей, живущих на территории региона, так и меры по привлечению и использованию человеческого капитала той части населения, которая проживает в других регионах («удаленная работа», «работа по вахтовому методу»).

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, людские ресурсы, трудовая миграция.

GINANOV DAMIR AKHNAFOVICH

Doctor of Economic Sciences, Professor, Provisional Director of FSBIS
“Institute of Social-Economic Studies of Ufa Research Center of the RAS”,
e-mail: 2d2@inbox.ru

ATAEVA AISYLU GARIFULLOVNA

Candidate of Economic Sciences, Head of the Postgraduate Training Program, Senior Research Associate of the sector of Economic-Mathematical Modelling of FSBIS "Institute of Social-Economic Studies of Ufa Research Center of the RAS", Associate Professor of the Department of Management in Social and Economic Systems of Ufa State Aviation Technical University,
e-mail: ice_lu@mail.ru

HUMAN CAPITAL OF THE TERRITORIAL SOCIAL-ECONOMIC SYSTEM: A PROBLEM OF IDENTIFICATION IN THE CONDITIONS OF ECONOMICS OF KNOWLEDGE

Abstract. The goal of the study. The manuscript discusses theoretical aspects of the study of the category of "human capital of the territorial social-economic system" from two standpoints: the correlation of human capital as properties of its physical carrier and implementation of these properties on a specific territory; the separation of a notion of "the human capital of the territory" with the terms of "human resources", "human potential", etc. **The methodological foundation of the study** were the work of domestic and foreign scientists researching the problems of identification of human capital of the territory. The study is based on the methodology of the systemic approach, general scientific methods of knowledge (analysis, synthesis, comparison) and statistical methods. As a result, the authors are suggesting a concept of understanding of the place and essence of human capital of the territorial social-economic system as a site of territorial management. It has been established that human capital together with human resources forms human potential that transforms into human resources taking into account the social-economic conditions of implementation of the potential for this stage of time on a specific territory. In turn, from the point of view of achieving strategic priorities, the targeted projections of using human resources are human resource provision of the needs of the economy (the economic goal of use) and the quality of life (as a social priority). This view allows to separate similar economic notions, and build a logic of understanding of the impact of human capital into the achievement of strategic priorities of the territorial social-economic system. **The area of application.** The managerial concept of understanding of the place and essence of human capital of the territorial social-economic system in the system of strategic management allows to form a methodological basis to develop strategic documents of the regional level. The separation of the human capital into "proprietary" and "remote" allows to take into account in the regional policy both measures of the development of the infrastructure and the institutes of development of human capital of physical carriers living on the territory of the region, as well as the measures to attract and use human capital of the part of the population that lives in other regions ("remote work", "work on rotation").

Keywords: human capital, human resources, human potential, manpower resources, labor migration.

Введение. В комплексном диагностическом исследовании экономики Российской Федерации в 2016 году экономисты Всемирного банка назвали два пути, которые могут обеспечить рост российской экономики: первый — повышение производительности для диверсифицированного роста, второй — снижение уязвимости благодаря дальнейшему приросту человеческого капитала и расширению доступа к услугам [3]. Такие выводы отражают современные проблемы России в области активизации человеческого капитала. По результатам оценки Индекса человеческого развития (Human Development Index) в 2015 году, проводимому среди 188 государств и территорий, Россия занимает 50-е место (деля его с Беларусью), уступая Хорватии, Кувейту и Черногории (47-е, 48-е и 49-е места соответственно)¹.

Прирост человеческого капитала страны обеспечивается ее территориальными социально-экономическими системами (ТСЭС): регионами и муниципальными образованиями. Однако здесь возникает ряд проблем. Во-первых, можно ли отнести человеческий капитал к конкретной территории? Например, к какой ТСЭС принадлежит человеческий капитал, если человек проживает на одной территории, а реализует свои компетенции в другой, работая удаленно. Во-вторых, как разграничить человеческий капитал ТСЭС со следующими терминами:

¹ Human Development Reports: <http://hdr.undp.org/>.

«человеческие ресурсы территории», «человеческий потенциал территории» и др.? Эти и другие проблемы определяют актуальность изучения понятия «человеческий капитал территориальной социально-экономической системы».

Методы исследования. Исследованию человеческого капитала посвящено значительное количество исследований как зарубежных классиков [17, 18], так и отечественных ученых [7–9, 11, 12]. Как правило, человеческий капитал рассматривают в следующих проекциях: индивидуальный человеческий капитал, человеческий капитал фирмы, национальный человеческий капитал. Гораздо реже рассматривают человеческий капитал в привязке к территориальным социально-экономическим системам регионального и муниципального уровней. Есть ряд исследований, касающихся человеческого капитала региона [1, 14, 15].

Рассмотрим отдельные характеристики человеческого капитала ТСЭС.

1. Привязка к определенной населенной территории.

Материальной основой человеческого капитала является человек, однако его проживание на территории не определяет принадлежность его человеческого капитала к ТСЭС. Привязка к конкретной населенной территории определяется местом приложения его компетенций. Эту проблему можно рассмотреть в проекции двух категорий занятого населения: «фрилансеров» и «вахтовиков».

«Фрилансерами» называют себя в первую очередь квалифицированные профессионалы в творческой, управленческой, научной или технической сферах — группы, часто относящиеся к так называемой информационной экономике [16, с. 51].

Так, проведенные исследования рынка фрилансеров в России [13] показали, что с точки зрения регионального распределения фрилансеров на территории Российской Федерации наиболее активными являются крупнейшие города России: Москва и Санкт-Петербург, что обусловлено, в первую очередь, высоким уровнем образования и компьютеризации населения. Также одной из причин можно назвать наличие в данных городах крупных вузов, подготавливающих соответствующих специалистов.

Регионы постепенно наращивают темпы роста этой категории работников, особенно те, у которых была низкая база. В частности, в Республике Башкортостан наблюдается стабильный рост людей, работающих удаленно (в 2009 году — 1,5 %, в 2011 году — 1,7 %, в 2014 году — 1,9 %).

Большая часть фрилансеров работают в своих регионах, однако удельный вес заказчиков из своего региона практически равен заказчикам из других регионов. Результаты опроса Национальной переписи фрилансеров показали, что 36 % всех русскоязычных фрилансеров работают с клиентами из своего региона (края, области и т. д.), 34 % выполняют заказы для клиентов из других районов своей страны и 30 % работают с клиентами из других стран.

Второй тип работников, человеческий капитал которых принадлежит другим ТСЭС, являются работники, работающие по вахтовому методу. Вахтовый метод — это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (ст. 297 Трудового кодекса РФ). По закону продолжительность вахты не должна превышать одного месяца с возможностью увеличения до 3 месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Количество вакансий, предлагающих работу вахтовым методом, за последние годы значительно увеличилось. В 2008 году на hh.ru была опубликована 701 вакансия, в 2009-м — 763, в 2010-м — 1542, в 2011-м — 2834, а с 1 января по 16 августа 2012 года — 3565 вакансий².

Основными субъектами Российской Федерации, принимающими на работу граждан из других регионов, являются г. Москва (1,4 млн чел., или 19,6 % к численности занятого населения данного региона), Тюменская область (с автономными округами) (328 тыс. чел., или 17,6 %), Московская область (213 тыс. чел., или 5,5 %), г. Санкт-Петербург (191 тыс. чел., или 6,4 %), Краснодарский край (65 тыс. чел., или 2,5 %).

Например, в Республике Башкортостан, по данным социологического опроса населения, проведенного Институтом социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан в 2015 году, около 7 % опрошенных задействованы в вахтовой миграции (на не-

² Газета «Версия», № 32 от 20.08.2012: // <https://versia.ru/s-1991-goda-chislo-vaxtovyx-rabochix-v-rossii-vyroslo-v-tri-gaza>.

сколько недель или месяцев выезжают на заработки из своего населенного пункта). Примерно каждый двенадцатый сельский респондент Республики Башкортостан (8,6 %) отметил, что он является «вахтовиком», в городах эти цифры меньше (в столице Уфе — 2,5 %, в других городах — 7 %). Значительная часть «вахтовиков» Башкирии работают в Тюменской области. Так, по данным Росстата, около 31 % приезжающих на работу в Тюменскую область (с автономными округами) — это жители Республики Башкортостан, 13,0 % — Омской области, 6,0 % — Свердловской области и др.

Таким образом, особенностью понимания человеческого капитала применительно к ТСЭС является то, что в условиях современной информационной экономики — «экономики знаний» — не весь человеческий капитал индивидов территории принадлежит ТСЭС. Базовое понимание того, что материальным носителем человеческого капитала является индивид, не нарушается, однако при этом физически он может находиться на одной территории, а его знания, навыки и компетенции используются в другой (удаленная работа).

Поэтому надо разделять понятие «человеческий капитал ТСЭС» и «людские ресурсы ТСЭС», а сам человеческий капитал можно разделить условно на две группы:

- собственный человеческий капитал ТСЭС — как способности, знания, компетенции и мотивации к производительному труду индивидов ТСЭС, реализуемых в самой ТСЭС;
- «удаленный» человеческий капитал ТСЭС — как способности, знания, компетенции и мотивации к производительному труду индивидов других ТСЭС, по тем или иным причинам реализуемые в данной ТСЭС.

Условие привязки человеческого капитала к ТСЭС соблюдается в обоих случаях.

2. Отличие «человеческого капитала ТСЭС» от «человеческих ресурсов ТСЭС», «человеческого потенциала ТСЭС».

Одной из существенных проблем является разграничение понятий «потенциал», «ресурсы», «капитал», в том числе в связке со словом «человеческий». В основе всех трех понятий лежит «человек» или «индивид» как некоторая совокупность людей.

Начнем с самого широкого понятия «человеческий потенциал ТСЭС». Основываясь на предыдущих исследованиях, мы будем опираться на ресурсо ориентированный подход (РОП), сформированный в области теории фирмы [19, 20]. В данном случае значительным преимуществом РОП является возможность связать потенциал территории с базовыми принципами стратегического управления, а именно: выбором и концентрацией усилий на приоритетных точках развития, определяющих конкурентные преимущества объекта управления.

В нашем понимании потенциал ТСЭС — это совокупность учтенных в экономической системе материальных и нематериальных ресурсов, уникальных технологий и компетенций, определяющих способности ТСЭС к расширенному воспроизводству и обеспечивающих ее конкурентоспособность [4, С. 83]. Адаптируя это определение применительно к человеческому потенциалу, его можно представить как совокупность людских ресурсов, а также уникальных компетенций, знаний, умений, навыков, мотивации к труду, которые наряду с другими потенциалами определяют способности ТСЭС к расширенному воспроизводству и обеспечивают ее конкурентоспособность.

Человеческий потенциал необходимо отличать от человеческих ресурсов. Как экономическая категория «человеческие ресурсы» (от фр. *ressorce* — резервы, запасы) вплоть до конца XX века отождествлялась с категорией «трудовые ресурсы» и трактовалась как имеющиеся в наличии люди, людские запасы с их профессиональными и физическими способностями, предназначенными для обеспечения процессов общественного воспроизводства [2, с. 46]. В условиях современной экономики акценты сместились в части усиления роли человеческого капитала в человеческих ресурсах [5]. Человеческий капитал и его материальные носители — людские ресурсы — становятся резервом развития регионов в современных экономических условиях [6, 10].

Основными качествами человеческих ресурсов территории является их способность к труду (кадровое обеспечение потребностей экономики), вовлеченность их в систему социальных связей (основа социального потенциала территории) и, соответственно, профессионально-личностные характеристики. То есть фактически человеческие ресурсы территории представляют собой совокупность людских ресурсов, их человеческого капитала и личностных характери-

стик. Однако не все людские ресурсы и не весь человеческий капитал территории формируют человеческие ресурсы. Например, маргинальные слои населения, являясь потенциалом территории, не являются ресурсами, обладающими набором качеств, позволяющих добывать жизненные блага и завоевывать социальные позиции. С другой стороны, человек, имеющий несколько образований, уникальные компетенции, знания и навыки, но при этом не имеющий возможности их реализовать на конкретной территории, также не является ресурсом территории.

Таким образом, человеческие ресурсы ТСЭС представляют собой ту часть человеческого потенциала, которая может быть реализована при определенных социально-экономических условиях в данной ТСЭС. Другими словами, здесь учитывается не только сам факт наличия людей и их компетенций, но и характеристика социальной среды, формирующей личность и систему ее ценностей, а также качество жизни населения, формируемое такими экономическими условиями, как уровень оплаты труда, занятость населения и др. По своей сути человеческий потенциал ТСЭС в зависимости от условий на территории может быть реализован в человеческие ресурсы в разной степени.

Целью использования ресурсов (в том числе человеческих) является обеспечение расширенного воспроизводства в экономике для достижения параметров национальной безопасности, компонентами которой, среди прочих, являются: социальная и финансовая устойчивость, качество жизни как показатель социального развития территории. Экономической проекцией конечной цели активизации потенциала ТСЭС является обеспечение ее конкурентоспособности, наращивание производства и потребления товаров и услуг в совокупности с задачами повышения качества жизни населения [4].

Такое разграничение и понимание категорий «человеческий капитал ТСЭС», «человеческий потенциал ТСЭС» и «человеческие ресурсы ТСЭС» позволяет, во-первых, спроецировать их к конкретной территории (регион, муниципальное образование), во-вторых, уточнить их понимание с точки зрения возможности территориального управления для достижения стратегических приоритетов ТСЭС.

Исходя из этого разработана управленческая концепция понимания места и сущности человеческого капитала ТСЭС (рис. 1). Из рисунка видно, что человеческий капитал в совокупности с индивидами ТСЭС как его материальными носителями формируют человеческий потенциал, который преобразуется в человеческие ресурсы с учетом социально-экономических условий реализации потенциала на данный этап времени на конкретной территории.

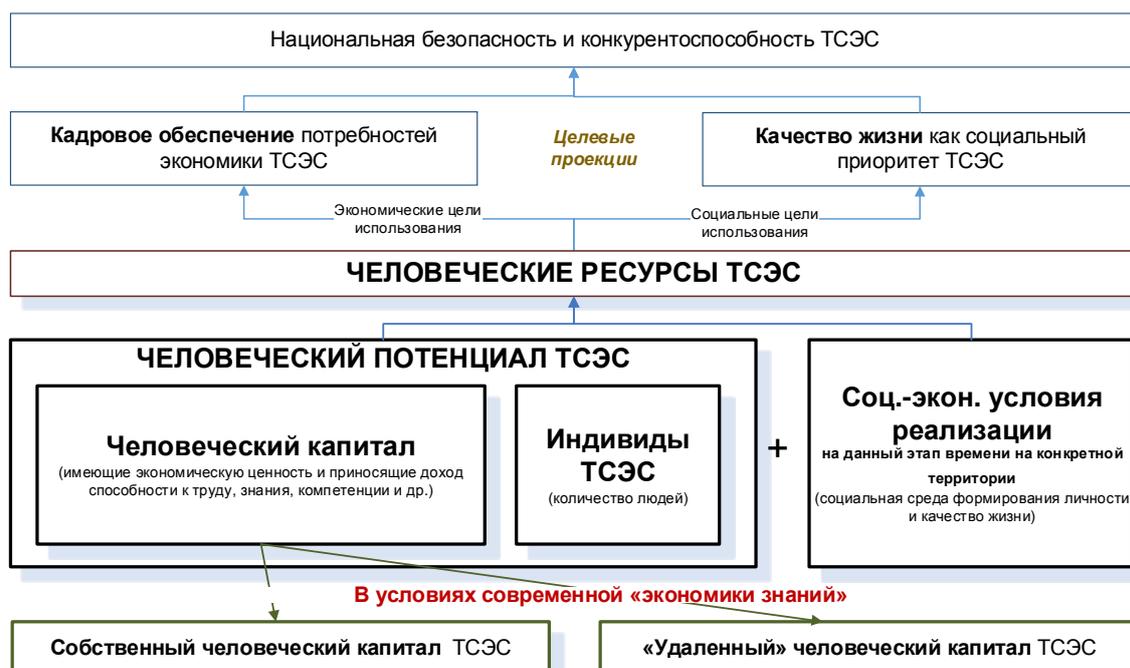


Рис. 1. Управленческая концепция понимания места и сущности человеческого капитала ТСЭС.

В свою очередь, с позиции достижения стратегических приоритетов (приоритетов национальной безопасности и конкурентоспособности территории) целевыми проекциями использования человеческих ресурсов является кадровое обеспечение потребностей экономики (экономическая цель использования) и качество жизни (социальный приоритет). Такое видение позволяет разграничить схожие экономические понятия и выстроить логику понимания вклада человеческого капитала в достижение стратегических приоритетов ТСЭС.

Таким образом, исходя из выявленных особенностей, предлагается следующее определение человеческого капитала ТСЭС как объекта территориального управления: способности, знания, компетенции и мотивации к производительному труду, реализуемые в данной ТСЭС и накапливаемые в результате практического опыта и инвестиций как индивидов конкретной населенной территории, так и внешних индивидов, имеющих ценность для экономического роста, приносящих в будущем доход и повышающих качество жизни человека.

Выводы. Инвестиции в человеческий капитал позволят усилить человеческий потенциал ТСЭС и при соответствующих социально-экономических условиях преобразовать их в наличные человеческие ресурсы, обеспечивающие конкурентоспособность территории в долгосрочной перспективе. Активизация человеческого потенциала территории позволяет достичь как экономических (рост производительности труда), так и социальных результатов (социальная устойчивость). Особенностью управления преобразованием данного потенциала с позиции стратегического управления является выбор ключевых точек воздействия. Так, решение задач текущего роста доходов, социального обеспечения, снижения уровня безработицы и др. — это задачи текущего оперативного управления. В долгосрочной перспективе необходимо делать упор на качественный рост тех параметров человеческого потенциала, которые обеспечат ее конкурентоспособность, базу для инновационного развития. Исходя из этого процессной составляющей преобразования человеческого потенциала являются государственное регулирование роста актуальных компетенций и технологий, выраженных в росте профессиональной квалификации работников, снижении дисбаланса рынка труда и рынка образовательных услуг, обеспечения качественного трансфера знаний в производственную структуру экономики территории.

Литература

1. Бабич Л. Организационно-экономический механизм управления использованием человеческого капитала региона / Л. Бабич // Автореф. дис. канд. экон. наук. Апатиты. — 2012. — 24 с.
2. Батракова Л. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика / Л. Батракова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. — 2011. — Т. 6. — № 2. — С. 46–68.
3. Всемирный банк. Пути достижения всеобъемлющего экономического роста. Российская Федерация. Комплексное диагностическое исследование экономики, 2016. — 230 с.
4. Гайнанов Д., Биглова Г., Атаева А. Стратегическое управление ключевыми потенциалами развития разноуровневых территориальных социально-экономических систем / Д. А. Гайнанов, Г. Ф. Биглова, А. Атаева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2017. — № 2 (50). — С. 77–89.
5. Гайнанов Д. А. Трудовой потенциал как фактор инновационного регионального развития / Гайнанов Д. А., Кобзева А. Ю. // Аудит и финансовый анализ. — 2016. — № 1. — С. 367–371.
6. Горин Н. и др. Проблемы развития городского расселения в Российской Федерации / Горин Н., Нецадин А., Низамутдинов М., Соськова О. // Общество и экономика. — 2013. — № 7–8. — С. 157–166.
7. Капелюшников Р. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. Капелюшников, А. Лукьянова // М.: Фонд «Либеральная миссия». — 2010. — 196 с.
8. Кекконен А. Человеческий капитал региона: формирование и развитие в современных условиях / А. Кекконен // Автореф. дис. канд. экон. наук. С.-Петербург, 2013. — 23 с.
9. Мызин А. Проблемы оценки человеческого капитала в контексте исследования национального богатства регионов России / А. Мызин, И. Гурбан // Экономика региона. — 2011. — № 1. — С. 104–109.
10. Низамутдинов М. М. Демографический потенциал как резерв развития регионов в современных экономических условиях / Низамутдинов М. М., Орешников В. В., Исламова Д. В. // В сборнике: Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем Материалы IX Всероссийской научно-практической Internet-конференции. — 2015. — С. 97–100.
11. Поздняков В. Сущность и содержание категории «человеческий капитал» / В. Поздняков // Фундаментальные исследования. — 2012. — № 11 (3). — С. 572–575.
12. Смирнов Б. Методологические основы классификации человеческого капитала / Б. Смирнов // Власть и управление на Востоке России. — 2009. — № 4. — С. 119–126.
13. Стребков Д. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 годы (по результатам

Переписи фрилансеров) / Д. Стребков, А. Шевчук, М. Спирина // М.: Изд. дом Высшей школы экономики. — 2015. — 225 с.

14. Устинова К. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона / К. Устинова // Автореф. дис. канд. экон. наук. С.-Петербург, 2014. — 17 с.

15. Устинова К. Человеческий капитал в инновационной экономике / К. Устинова, Е. Губанова, Г. Леонидова // Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. — 195 с.

16. Шевчук А. Самозанятость в информационной экономике: основные типы и понятия / А. Шевчук // Экономическая социология. — 2008. — Т. 9. — № 1. — С. 51–64.

17. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N. Y. 1968. Vol. 6.

18. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.

19. Penrose E. (1959) The theory of the growth of the firm // N. Y.: Oxford University Press.

20. Rumelt R. (1984). Toward a strategic theory of the firm // In Robert Lamb (ed.): Competitive Strategic Management.

References:

1. Babe L. Organizational-economic mechanism of management of human capital of the region / L. a Baby // Auto. DIS. can. con. Sciences. The Apatite. — 2012. — 24 p

2. Barack L. the Evolution of scientific clearing on the concept of love resources"and its modern specificity / L. Barack // vest Leningrad state University. Of A. S. Pushkin. — 2011. — Т. 6. — No. 2. — S. 46-68.

3. Ester Bank. Achieving inclusive economic growth. Of The Russian Federation. Complex diagnostic study of the economy, 2016. — 230 p.

4. D Hainan., Big City, AR A. Strategic management of key potential development of multi-level territorial socio-economic systems / D. A. Hainan, F. Below, A. AR // Economic and social perm: facts, trends, forecast. — 2017. — № 2 (50). — P. 77-89.

5. D Hainan. A. Labour potential as a factor for innovative regional development / Hainan D. A., Kobzev A. Yu. // Audit and financial analysis. — 2016. — No. 1. — S. 367-371.

6. Grin N. etc. problems of development of the city to rely in the Russian Federation / Grin N., Neshchadin A., Nizamutdinov M., ABOUT SSK. // Society and economy. — 2013. — № 7-8. — P. 157-166.

7. Chapel R. the Transformation of human capital in Russian society (on the basis of Russian monitoring of economic situation and population health) / R. Chapel, Lucien A. // M.: Foundation Liberal mission." — 2010. — 196 p.

8. And Kekkonen. Even the capital of the region: formation and development in modern conditions / A. Kekkonen// Auto. DIS. can. con. Sciences. St. Petersburg, 2013. — 23 p

9. A. the main problems of human capital evaluation in the context of the national research bots of regions of Russia / A. Main, I. Urban / regional Economy. — 2011. — No. 1. — Pp. 104-109.

10. M Nizamutdinov. M. Demographic potential as a reserve for the development of regions in modern economic conditions / M. M. Nizamutdinov, Or. V., D Islam. V. // bore: Problems of development and functioning of territorial social-economic systems, the Materials of the IX versions of the scientific-practical Internet-conference. — 2015. — P. 97-100.

11. Pozdnyakov V. the Nature and content of the category 'else capital"/ V. Pozdnyakov // Fundamental research. — 2012. — № 11 (3). — P. 572-575.

12. Smirnov B. Methodological bases of classification of human capital / B. Smirnov // Power and management in Eastern Russia. — 2009. — No. 4. — Pp. 119-126.

13. Streak D. the development of the market of work of the Russian-speaking Alans, 2009-2014 (results Pepsi freelancers) / Trek D. A. Shevchuk, M. Spring // М.: Изд. house of the Higher school of Economics. — 2015. — 225 p.

14. To Ustinov. Management of human capital as a factor of innovative development of the region / K. Ustinov // Auto. DIS. can. con. Sciences. S.-Petersburg, 2014. — 17 S.

15. To Ustinov. More capital in the innovation economy / K. Ustinov, E. Weapons, Leonid // Vologda: Institute of socio-economic development of territories of RAS, 2015. — 195 p.

16. Shevchuk A. In Santo information economy: main types and concepts / A. Shevchuk // Economic sociology. -2008. — V. 9. — No. 1. - P. 51-64.

17. Schultz, T. Human capital in International encyclopedia of the social Sciences. N. J. 1968. Tom. 6.

18. Becker, Gary S. Human capital. New York: Columbia University Press, 1964.

19. E. Penrose (1959) theory of growth // J. N.: Oxford University press."

20. Rumelt R. (1984). Towards a strategic theory of the firm // in Robert lamb (ed.): Competitive strategic management.