

УДК 332.05

**ХАДЖАЛОВА ХАДИЖАТ МАГОМЕДОВНА**

д.э.н., доцент, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН», профессор кафедры «Менеджмент» ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства»,  
e-mail: chaha@mail.ru

**САГИДОВ АХМЕД КАЗБЕКОВИЧ**

к.э.н., научный сотрудник ФГБУН «Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН»,  
e-mail: sagidov@bk.ru

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В НАПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ СКФО

**Аннотация.** *Цель исследования* состоит в теоретическом обосновании и разработке организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом в направлении развития регионов Северо-Кавказского федерального округа. *Методы проведения работы.* Исследование основывается на статистических методах анализа (факторный и регрессионный анализ), применении табличных и графических приемов визуализации результатов исследования. *Результаты работы.* Эффективное управление развитием человеческого капитала способствует формированию и развитию высокопрофессионального персонала, обладающего современными компетенциями в соответствующей сфере деятельности, что является основой для создания конкурентоспособной экономики региона. Анализ показателей формирования человеческого капитала выявил наличие незначительной положительной динамики в обновлении человеческим капиталом в сфере науки, образования и здравоохранения регионов СКФО, что привело к повышению эффективности его использования в контексте реализации инновационной стратегии и обеспечения перехода на новый технологический уклад в производственной и непроизводственной сферах. Предложен организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающий взаимообусловленность процессов его формирования и использования в регионах, направленность на решение проблем, связанных с неэффективностью применяемых инструментов и технологий стимулирования развития человеческого капитала. **Область применения результатов.** Полученные результаты исследования могут быть использованы органами законодательной и исполнительной власти на уровне субъектов и муниципальных образований округа, в частности, при разработке программ социально-экономического развития субъектов СКФО, а также при решении ключевых проблем социально-экономических отношений. **Вывод.** Проведенное исследование позволило сделать основной вывод, заключающийся в том, что эффективное управление человеческим капиталом заключается в использовании системного подхода к управлению, что обуславливает разработку механизма управления человеческим капиталом, представленного совокупностью методов, инструментов воздействия на процессы формирования и использования человеческого капитала региона, применяемых органами власти для достижения целей инновационного развития территории.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, управление человеческим капиталом, социально-экономическое развитие, Северо-Кавказский федеральный округ, инновационное развитие.

**KHADJALOVA KHADIJAT MAGOMEDOVNA**

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Research Associate of FSBIS "Institute of Social-Economic Research of DSC of RAS", Professor of the Department of "Management" of SAEI of HE "Dagestan State University of Economics",  
e-mail: chaha@mail.ru

**SAGITOV AKHMED KAZBEKOVICH**

Candidate of Economic Sciences, Research Associate of FSBIS "Institute of Social-Economic Research of DSC of RAS",  
e-mail: sagidov@bk.ru

## MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL TOWARDS THE SOCIAL-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE NCFD REGIONS

**Abstract.** *The goal of the study* is in theoretical substantiation and development of the organizational-economic mechanism of management of human capital towards the development of regions of the North Caucasian Federal District. **Methods of completing the study.** The study is based on statistical methods of analysis (factorial and regression analysis), using table and graphic methods of visualization of the results of the study. **The results of the study.** Effective management of the development of human capital contributes to the formation and development of highly professional staff who has modern competencies in the relevant area of activity which is the foundation of creating a competitive economy in the region. Analysis of indicators of the formation of human capital shows the existence of an insignificant positive dynamics in replenishment of human capital in the scientific sphere, education and health care of the NCFD regions which led to the improvement of effectiveness of its use in the context of implementation of the innovative strategy and ensuring a transition towards a new technological pattern in the production and non-production fields. We have suggested an organizational-economic mechanism of management of human capital that takes into account the interdependence of processes of its formation and use in the regions, direction towards solving the problems related to ineffectiveness of the used instruments and technologies of stimulating development of human capital. **The area of application of the results.** The results of the study obtained may be used by the legislative and executive power authorities at the level of entities and municipalities of the district, specifically when developing programs of social-economic development of the NCFD entities, as well as when solving key problems of social-economic relations. **The conclusion.** The study completed allowed to make the main conclusion that effective management of human capital is in using a systemic approach towards management which explains the development of the mechanism of management of human capital represented by an aggregate of methods, tools of impact on the processes of formation and use of human capital of the region used by the governmental authorities to achieve goals of innovative development of the territory.

**Keywords:** the human capital, management of human capital, social-economic development, the North Caucasian Federal District, innovative development.

**Введение.** Успешность социально-экономического развития России является следствием социально-экономических условий, складывающихся в обществе. Решение возникающих проблем принадлежит государству и состоит в формировании эффективной научно-промышленной политики, в правильном определении ее приоритетов, стратегии и механизмов воплощения, которые должны быть сконцентрированы на технологическом обновлении производства, на прогрессе знаний и квалификации персонала, на удовлетворении потребностей рынка в продукции высокого научно-технического уровня. В этом наборе центральная роль принадлежит человеку, что определяет значимость человеческого (как свойство отдельных людей) и социального капитала, поскольку именно способности, знания и компетентность работников определяют конкурентоспособность общественных систем в области инновационного развития.

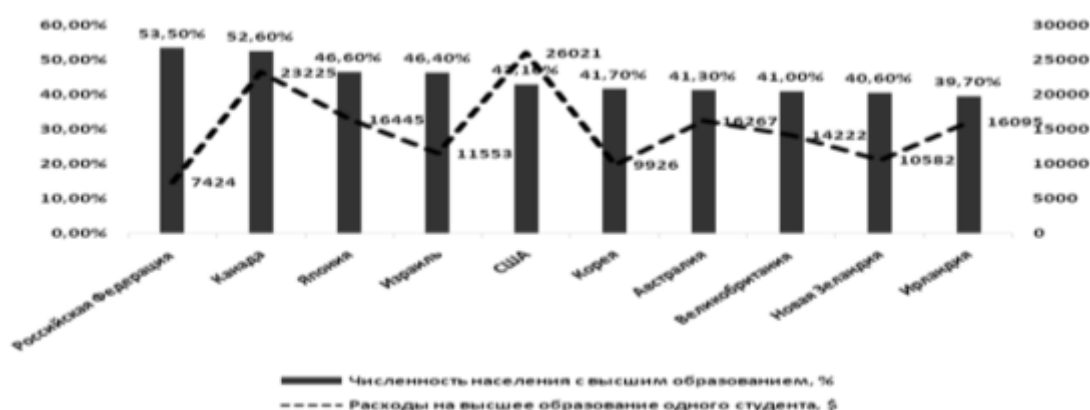
**Основная часть.** Социально-экономическое развитие конца XX – начала XXI вв. характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. В экономике современного мира человеческий капитал играет определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. Перспективы этого развития в XXI в. связываются именно с человеческими ресурсами как носителями знания.

На современном этапе экономика в развитых странах стала технотронной, что отражается единством «человек – компьютер – автоматизированные средства производства». Именно поэтому социально-экономическое развитие, начиная со второй половины XX в., характеризуется растущей ролью человеческого фактора. В таких условиях человек, являющийся главной производительной силой, должен быть вооружен средствами производства и знаниями, то есть быть достаточно образованным. Информационное обеспечение является средством передачи данных и помогает человеку в осуществлении целесообразных трудовых действий, но не

выполняет их вместо него.

Основу человеческого капитала составляют знания, которыми владеют работники предприятия, составляющие ценность для предприятия, то есть это, прежде всего практические, профессиональные, интеллектуальные знания [4].

Наиболее образованное население в тех странах, где расходы на высшее образование являются самыми высокими. На основе доклада ОЭСР о состоянии образования в мире можно сказать, что к 2012 г. более половины взрослых россиян получили высшее образование. Это больше, чем в любой другой стране мира. Расходы на высшее образование в шести странах с самым образованным населением были выше, чем в среднем по ОЭСР и составляли в среднем 13957 долл. США [3]. Так, например, расходы на высшее образование в США в 2014 г. составили 26021 долл. на одного студента. Это наибольший показатель в мире на сегодняшний день. Но есть и исключения: в Корее и России на высшее образование одного учащегося в прошедшем году потратили меньше, чем 10 тыс. долл., что значительно ниже, чем в среднем по ОЭСР (см. рис. 1).



**Рис. 1.** Соотношение численности населения с высшим образованием и расходов на высшее образование одного студента [4]

Тем не менее в этих странах наиболее образованное население. Но, как показывает практика, высокая образовательная квалификация не всегда переходит в качественные навыки. Всего лишь 25% американских выпускников колледжей и 35% выпускников Финляндии, Японии и Нидерландов достигают высокого уровня мастерства. Тем не менее страны с ведущими системами высшего образования, как правило, показывают более высокий уровень передовых навыков у студентов [4].

Следует отметить, что Россия также является одной из немногих стран, где начиная с 2008 г. расходы на образование сократились. В то время как в США, Корее и Великобритании, в Японии подавляющее большинство расходов на высшее образование составляют частные расходы [13]. По принятым Минфином Основным направлениям бюджетной политики на 2014–2015 гг. доля расходов на образование в федеральном бюджете в 2015 г. снизилась до 4,1 с 4,8% в 2012 г. В абсолютных цифрах они сократились за три года с 614 млрд руб. до 573 млрд руб. [6].

Говоря о регионах Северо-Кавказского федерального округа (СКФО), следует отметить, что, несмотря на сложности с финансированием, на протяжении последних лет наблюдается сохранение численности выпуска специалистов с высшим образованием [1]. Незначительное снижение характерно для выпуска специалистов со средним специальным образованием (см. рис. 2).

Человеческий капитал выступает не только объектом управления, но и средством управления. Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала обогащает механизм управления и тем самым позволяет решать многие вопросы, связанные с повышением конкурентоспособности фирмы, использованием новых современных технологий, ростом эффективности и производительности производства.

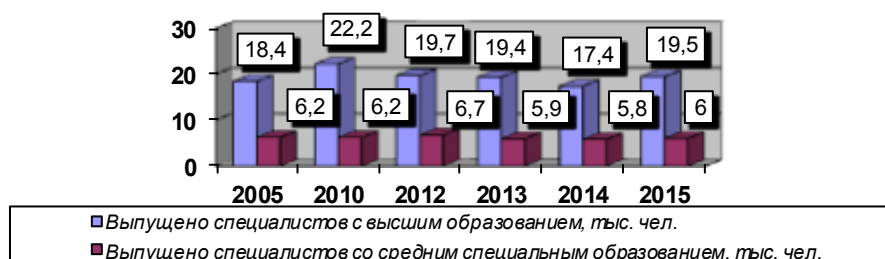


Рис. 2. Динамика выпуска специалистов в Республике Дагестан [10]

Таким образом, в экономике современного мира человеческий капитал играет определяющую роль, как в достижении конкурентных преимуществ, так и в обеспечении качественных параметров экономического роста. Поэтому эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от состояния их важнейшего ресурса — человеческого капитала, являющегося не только главной движущей силой социально-экономического развития современного общества, но и основой построения новой экономики, экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем и новейших технологий [2].

Говоря об уровне инновационного развития в целом по регионам Северо-Кавказского федерального округа, также следует отметить серьезное сокращение числа используемых передовых производственных технологий (в 2015 г. по сравнению с 2010 г. на 30,0%); снижение доли инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции (в 2015 г. по сравнению с 2010 г. — на 11,8%); отмечается и снижение количества выпущенных из аспирантуры с защитой диссертации из общего количества выпущенных из аспирантуры (в 2015 г. по сравнению с 2010 г. — на 30,0%, а в сравнении с 2010 г. — на 39,5%) (см. табл. 1).

Таблица 1

Индикаторы инновационного развития СКФО [10]

Показатели	Годы						
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Число организаций, выполняющих исследования и разработки	71	92	105	99	116	117	162
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.	5655	6053	8585	7188	6330	6628	7521
Уровень инновационной активности организаций, %	7,0	6,2	5,2	6,4	5,9	6,5	4,7
Численность исследователей с учеными степенями, чел.	1362	1877	3802	3198	2349	2644	3255
Удельный вес выпущенных из аспирантуры с защитой диссертации в общем числе выпущенных из аспирантуры, %	34,7	29,7	29,0	27,2	26,7	27,9	21,0
Число созданных передовых производственных технологий, всего	7	10	12	8	28	27	23
Число используемых передовых производственных технологий	1984	3282	2012	1852	---1	---2	2328
Доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции, %	3,7	8,5	9,1	7,8	6,4	7,6	7,5

Обозначенные тренды СКФО в целом могут свидетельствовать о снижении уровня технологического развития, а также возможностей для осуществления инновационных преобразований в целом.

Отрицательная динамика инновационных преобразований в регионах Северного Кавказа вызвана уменьшением (а в некоторых случаях — отсутствием) кадрового потенциала, необходимого для реализации данных процессов, и снижением результативности инновационной дея-

<sup>1</sup> Данные не публикуются в целях обеспечения конфиденциальности первичных статистических данных, полученных от организаций в соответствии с Федеральным законом от 29.11.07 № 282-ФЗ об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации (п.5 ст.4, ч.1 ст.9).

<sup>2</sup> Так же.

тельности (доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции (см. табл. 2).

Таблица 2

**Изменение положения Республики Дагестан среди регионов СКФО по показателям инновационного развития, 2010 и 2015 гг. [10]**

Показатель	Место РД среди регионов СКФО		Изменение положения, количество позиций
	2010	2015	
Число организаций, выполняющих исследования и разработки	1	2	-1 (1- Ставропольский край)
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.	2	2	- (1- Ставропольский край)
Уровень инновационной активности организаций, %	4	2	+2 (1-Республика Ингушетия)
Численность исследователей с учеными степенями, чел.	1	2	-1 (1- Ставропольский край)
Удельный вес выпущенных из аспирантуры с защитой диссертации в общем числе выпущенных из аспирантуры, %.	7	5	+2
Число созданных передовых производственных технологий, всего	1	1	-
Число используемых передовых производственных технологий	1	2	-1 (1- Ставропольский край)
Доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции, %	5	4	+1

Анализ состояния и использования человеческого капитала в сфере науки Северо-Кавказского региона приводит к выводу о том, что экономический оборот человеческого капитала за последнее десятилетие обусловлен обновлением устаревшей традиционно применяемой технологии и техники с целью поддержания непрерывного процесса воспроизводства и сопровождается подготовкой работников традиционных профессий на среднем для той или иной отрасли уровне. Анализ взаимосвязи натуральных и стоимостных показателей научно-технического развития свидетельствует об экономическом обороте человеческого капитала, настроенном на обновление традиционной техники и технологий. Для инновационного оборота человеческого капитала его научно-технический потенциал представляется недостаточным, поскольку показатели этого потенциала ниже пороговых значений, определенных мировой экономикой.

Одним из главных стоимостных показателей состояния человеческого капитала в образовательной сфере является доля расходов на образование в валовом региональном продукте республик СКФО (см. табл. 3).

Таблица 3

**Расходы консолидированного бюджета республик СКФО на образование [10]**

Показатели	Годы						
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Расходы консолидированного на образование, млн руб.	23213,7	65473	76887,9	95447,3	114752	119712,3	121350,5
Расходы консолидированного на образование, в % к общим расходов консолидированного бюджета	23,74	23,61	24,09	28,21	32,47	32,76	31,87
Расходы консолидированного бюджета на образование, в % к ВРП	6,59	7,34	7,21	7,89	8,21	7,54	6,59

Несмотря на сложные экономические условия, государство стремится сохранить долю государственных расходов на образование в регионах СКФО в пределах имеющихся ресурсных возможностей [11]. За последние годы доля государственных расходов на образование в % к ВРП начала снижаться. Однако, по предварительной оценке ЮНЕСКО, она остается сопоставимой с мировыми показателями (Швеция — 7,8%, Франция — 5,8%, Германия — 4,6%, Канада — 5,5%, Польша — 5,0%) [19]. Эти показатели являются порогом эффективности, который позволяет обеспечивать экономический рост на инновационной основе. Стратегической целью является создание системы образования, соответствующей потребностям личности, общества и государства, формирование условий для ее дальнейшего развития, подготовки новых поколений к жизни и труду в гражданском обществе с устойчивой социально ориентированной экономикой [20].

Важнейшим стоимостным показателем состояния человеческого капитала в рассматриваемой сфере является доля государственных расходов на здравоохранение в валовом региональном продукте субъектов СКФО, составляющая примерно 3–4% расходов консолидированного бюджета от ВРП (см. табл. 4).

Таблица 4

**Расходы консолидированного бюджета республик СКФО на здравоохранение, физическую культуру и спорт [10]**

Показатели	Годы						
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Расходы консолидированного на здравоохранение, физическую культуру и спорт, млн руб.	14469,9	29178,7	49240	50600,4	51145,1	57540,9	68326,5
Расходы консолидированного на здравоохранение, физическую культуру и спорт, в % к общим расходам консолидированного бюджета	14,80	10,52	15,43	14,95	14,47	15,75	17,94
Расходы консолидированного на здравоохранение, физическую культуру и спорт, в % к ВРП	4,10	3,27	4,61	4,18	3,65	3,62	

Приоритетным направлением развития охраны здоровья становится формирование здорового образа жизни; обеспечение стабильной работы учреждений здравоохранения; расширение мероприятий по профилактике заболеваний; совершенствование государственного регулирования в области обеспечения лекарственными средствами и изделиями медицинской техники [12]. В этих целях успешно реализуется Государственная программа «Развитие здравоохранения на 2013–2020 гг.», имеющая целью обеспечение доступности медицинской помощи и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны соответствовать уровню заболеваемости и потребностям населения, передовым достижениям медицинской науки [20].

Таким образом, анализ взаимосвязи натуральных и стоимостных показателей свидетельствует о сохранении экономического оборота человеческого капитала в сферах науки и образования при некоторой положительной динамике естественного оборота человеческого капитала в сфере здравоохранения населения СКФО. Повышение эффективности использования человеческого капитала связано с изменением в государственных масштабах стратегии и тактики инновационного развития СКФО, суть которого состоит в разработке механизмов развития новых технологических укладов производства и модернизации научно-технической сферы.

В объективном плане — это приведение структуры научно-технического потенциала в соответствие с потребностями современного социального и научно-технического развития; более динамичное обновление научного производства (сейчас обновляется 3–4% в год, тогда как требуется ежегодно обновлять 15–20% приборного парка науки); научное обеспечение жизненно важных для региона промышленных производств.

В субъективном плане — это поддержка через государственные программы и мотивация носителей человеческого капитала к более активным инвестициям в собственное образование

и здоровье, исходя из новой политики приоритетов, диктуемой инновационным развитием. Действия, предпринимаемые в этом направлении, имеют стратегической целью создание нормальных по мировым стандартам систем научной деятельности, образования и здравоохранения как основных предпосылок формирования и сохранения человеческого капитала в СКФО [20].

На базе проведенного анализа установлено, что на практике приходится сталкиваться с многообразием проблем как формирования, так и использования человеческого капитала (трудоустройство не по специальности, несоответствие квалификации требованиям рабочих мест, низкий уровень инвестирования в образование и повышение квалификации). Причём их существование обусловлено структурой человеческого капитала как объекта управления, наличием множества компонентов и характером взаимосвязей между ними, характером процесса управления, изменениями во внешней среде. Это вызывает необходимость использования системного подхода к управлению, что обуславливает разработку механизма управления человеческим капиталом. Данный механизм можно определить как совокупность методов, инструментов воздействия на процессы формирования и использования человеческого капитала региона, применяемых органами власти для достижения целей инновационного развития территории.

Рассматриваемый механизм направлен на реализацию таких функций, как обеспечение согласованности между субъектами управления, воспроизводства и развития человеческого капитала путем создания условий для непрерывного профессионального совершенствования кадров [18]. Для реализации этих функций требуется достижение следующих целей:

- создание условий для формирования общего и специфического человеческого капитала;
- формирование предпосылок для эффективного использования человеческого капитала, в т. ч. для повышения уровня и качества жизни населения.



Рис. 3. Механизм управления человеческим капиталом [18]

Реализация системного подхода к управлению человеческим капиталом предполагает создание механизма управления, учитывающего структуру человеческого капитала, взаимообусловленность процессов его формирования и использования, что будет способствовать реше-

нию проблем, связанных с ситуационным подходом к управлению, с неэффективностью применяемых инструментов и технологий. В обобщенном виде механизм управления человеческим капиталом может быть представлен следующим образом (см. рис. 3). Функционирование данного механизма в значительной степени зависит от того, какие инструменты управления используются на практике. Учитывая наличие множества субъектов управления, сложный характер взаимодействий и взаимоотношений между ними, необходимость организации обратной связи и обеспечение баланса интересов, можно подчеркнуть, что значимым моментом является организация и проведение мониторинга, направленного на выявление проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития территорий.

**Результаты.** Эффективное управление развитием человеческого капитала способствует формированию и развитию высокопрофессионального персонала, обладающего современными компетенциями в соответствующей сфере деятельности, что является основой для создания конкурентоспособной экономики региона.

Анализ количественных и качественных показателей формирования человеческого капитала выявил наличие незначительной положительной динамики в обновлении человеческим капиталом в сфере науки, образования и здравоохранения в регионах СКФО, что привело к повышению эффективности его использования в контексте реализации инновационной стратегии и обеспечения перехода на новый технологический уклад в производственной и непроизводственной сферах.

Предложен организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающий взаимообусловленность процессов его формирования и использования в регионах, направленность на решение проблем, связанных с неэффективностью применяемых инструментов и технологий стимулирования развития человеческого капитала.

**Выводы.** Таким образом, итогом проведенного исследования являются следующие выводы:

– человеческий капитал выступает не только объектом управления, но и средством решения многих проблем экономического развития компании, региона, страны, следовательно, является средством управления. Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала определенного вида обогащает механизм управления и тем самым позволяет повышать конкурентоспособность, использовать новые современные технологии, способствовать росту эффективности и производительности, осуществлять инновационные процессы. Эффективное управление развитием человеческого капитала способствует формированию и развитию высокопрофессионального персонала, обладающего нестандартным мышлением, что является основой для создания конкурентоспособной экономики региона;

– анализ взаимосвязи натуральных и стоимостных показателей свидетельствует о сохранении экономического оборота человеческого капитала в сферах науки и образования при некоторой положительной динамике естественного оборота человеческого капитала в сфере здравоохранения населения СКФО. Повышение эффективности использования человеческого капитала связано с изменением в государственных масштабах стратегии и тактики инновационного развития СКФО, суть которого состоит в разработке механизмов развития новых технологических укладов производства и модернизации научно-технической сферы;

– предложен организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающий структуру человеческого капитала, взаимообусловленность процессов его формирования и использования способствующий решению проблем, связанных с ситуационным подходом к управлению, с неэффективностью применяемых инструментов и технологий.

#### *Литература*

1. Абдулмананов, С. Г., Хаджалова, Х. М. Концептуальные основы и программные мероприятия повышения качества жизни населения в Республике Дагестан // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011. № 3. С. 73–78.
2. Журавлев, М. В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития : новый подход к определению [Электронный ресурс] / М.В. Журавлев. —URL : <http://teoria-practica.ru/-2-2011/ekonomika/zhuravlev.pdf>.
3. URL : <https://ru.wikipedia.org>.
4. Коротков, Э. Управление человеческим капиталом : эффективность, деловая репутация, креатив-



- ный потенциал / Э. Коротков. — URL : <http://www.vivakadry.com/33.htm>.
5. Корчагин, Ю. А. Человеческий капитал : сущность и развитие [Электронный ресурс] / А. Корчагин. — URL : <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=16>.
6. Минфин: расходы бюджета на здравоохранение, образование, ЖКХ, культуру в следующие три года будут снижаться. — URL : <http://www.gazeta.ru/financial/2012/07/18/4684733.shtml>.
7. Образовательная политика России на современном этапе [Электронный ресурс]: доклад. — URL : [http://www.eduvluki.ru/metod/detail.bl\\_id=83&publ\\_catid=174&publ](http://www.eduvluki.ru/metod/detail.bl_id=83&publ_catid=174&publ).
8. Павлюченко, Е. И., Гичиев, Н. С., Атаханов, Р. А. Международный опыт повышения качества высшего образования // *Современные проблемы науки и образования*. 2013. № 5. С. 441.
9. Рабаданова, А. А. Человеческий капитал как фактор реализации долгосрочных стратегий в социально-экономическом развитии // *Вопросы структуризации экономики*. 2009. № 2. С. 240–241.
10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016 : стат. сб. / Росстат. — М., 2016.
11. Сагидов, Ю. Н. Мотивационные побуждения как факторы развития // *Региональная экономика : теория и практика*. 2014. № 46 (373). С. 13–23.
12. Сагидов, А. К. Особенности функционирования системы здравоохранения в новых условиях финансирования // «Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона : материалы круглого стола. — Махачкала : ИСЭИ ДНЦ РАН, 2015. С. 26–32.
13. Самые образованные страны – 2014. — URL : <http://rate1.com.ua/obshchestvo/obrazovanie/3062/>.
14. Скибицкий, Э. Г. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития организации [Текст] / Э.Г. Скибицкий, Б.С. Толысбаев // *Инновации*. 2011. № 6. С. 36–45.
15. Томашов, А. С. Проблемы управления развитием человеческого капитала [Электронный ресурс] / А.С. Томашов. — URL : <http://www.ipktek.ru/news/35-anons-stati-tomashova-aleksandra-sergeevicha.html>.
16. Тузускина, Г. Н. Человеческий капитал : управление развитием // *Экономические науки. Управление в экономике*. 2016. № 1 (4). С. 51–58.
17. Управление человеческими ресурсами в современных условиях [Электронный ресурс]. — URL : <http://ulfek.ru/osnovu-upravleniyapersonalom/1318-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-sovremennykh-usloviyakh>. Html.
18. Устинова, К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] : монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. — Вологда : Ин-т социально-экономического развития территорий РАН, 2015.
19. Хаджалова, Х. М. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития субъектов Северо-Кавказского федерального округа // *Управление экономическими системами : электронный научный журнал*. 2015. № 2 (74). С. 35.
20. Хаджалова, Х. М. Особенности формирования человеческого капитала в трудоизбыточных регионах // *Региональные проблемы преобразования экономики*. 2015. № 1 (51). С. 84–90.
21. Хаджалова, Х. М. Качество жизни и человеческий капитал в формировании инновационного развития регионов // *Региональные проблемы преобразования экономики*. 2016. №8 (70). С. 104–110.
22. Карпенко Е.З. Условия формирования и развития человеческого капитала // *Региональные проблемы преобразования экономики*. - 2015.- № 2. - С.65-70.

### References:

1. Abdulmanapov, S.G, Khadzhalova, Kh. M. Conceptual bases and program measures to improve the quality of life of the population in the Republic of Dagestan // *Regional problems of economic transformation*. 2011. No. 3. P. 73–78.
2. Zhuravlev, M. V. Managing human capital in the interests of innovative development: a new approach to definition [Electronic resource] / M.V. Zhuravlev. — URL : <http://teoria-practica.ru/-2-2011/economika/zhuravlev.pdf>.
3. URL : <https://ru.wikipedia.org>.
4. Korotkov, E. Managing human capital : efficiency, business reputation, creative potential / E. Korotkov. — URL : <http://www.vivakadry.com/33.htm>.
5. Korchagin, Yu. A. Human capital : essence and development [Electro-resource resource] / A. Korchagin. — URL : <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=16>.
6. The Ministry of Finance : budget expenditures on health, education, housing and communal services, culture will decline in the next three years. — URL : <http://www.gazeta.ru/financial/2012/07/18/4684733.shtml>.
7. Educational policy of Russia at the present stage [Electronic resource]: report. — URL : [http://www.eduvluki.ru/metod/detail.bl\\_id=83&publ\\_catid=174&publ](http://www.eduvluki.ru/metod/detail.bl_id=83&publ_catid=174&publ).
8. Pavlyuchenko, E. I., Gichiev, N. S., Atakhanov, R. A. International experience of improving the quality of higher education // *Modern problems of science and education*. 2013. No. 5. P. 441.
9. Rabadanova, A. A. Human capital as a factor in the implementation of long-term strategies in socio-economic development // *Issues of structuring the economy*. 2009. No. 2. P. 240–241.
10. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2016 : Stat. coll. / Rosstat. — М., 2016.
11. Sagidov, Yu. N. Motivational incentives as development factors // *Regional economy : theory and practice*. 2014. No. 46 (373). P. 13–23.
12. Sagidov, A. K. Features of the functioning of the health care system in the new financing conditions // *Human capital as a factor of social and economic development of the region : Materials of the round table*. — Makhachkala : ISEI DSC RAS, 2015. P. 26–32.
13. The most educated countries are 2014. — URL : <http://rate1.com.ua/obshchestvo/obrazovanie/3062/>.
14. Skibitsky, E. G. Managing Human Capital as a Factor of Innovative Development of the Organization [Text] / Э.Г. Skibitsky, B.S. Tolysbaev // *Innovations*. 2011. No. 6. P. 36–45.

15. Tomashov, A.S. *Problems of Managing the Development of Human Capital [Electronic resource] / A.S. Tomashev. — URL : [http:// ipktek.ru/news/35-anons-stati-tomashova-aleksandra-sergeevicha.html](http://ipktek.ru/news/35-anons-stati-tomashova-aleksandra-sergeevicha.html).*
16. Tuguskina, G. N. *Human capital : management of development // Economic sciences. Management in the economy. 2016. No. 1(4). P. 51-58.*
17. *Managing human resources in modern conditions [Electronic resource]. —URL : <http://ulfek.ru/osnovny-upravleniyapersonalom/1318-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-sovremennykh-usloviyakh>. Html.*
18. Ustinova, K. A. *Human Capital in the Innovative Economy [Text]: monograph / K.A. Ustinova, E.S. Gubanova, G.V. Leonidov. — Vologda : Institute for Socio-Economic Development of the Territories of the Russian Academy of Sciences, 2015.*
19. Khadzhalova, Kh. M. *Human Capital as a Factor of Social and Economic Development of the Subjects of the North-Caucasian Federal District // Management of Economic Systems : an Electronic Scientific Journal. 2015. No. 2 (74). P. 35.*
20. Khadzhalova, Kh. M. *Features of the formation of human capital in labor-surplus regions // Regional problems of economic transformation. 2015. No. 1 (51). P. 84–90.*
21. Khadzhalova, Kh. M. *Quality of life and human capital in the formation of innovative development of regions // Regional problems of economic transformation. 2016. No. 8 (70). P. 104–110.*
22. Karpenko E. Z. *conditions of formation and development of human capital // Regional problems of economic transformation. - 2015.- No. 2. - P. 65-70.*