

image not found or type unknown



Научно-технический прогресс, спровоцировавший резкий скачок в развитии ведущих стран мира, привел к формированию новой экономики, лидирующую роль в которой играют знания, инновации, глобальные информационные системы, наука и интеллектуальный труд. Иными словами, основу новой экономики составляет накопленный человеческий капитал, являющийся одной из главных составляющих социально-экономического развития современного общества.

Преобразования, связанные с изменением роли человеческого капитала, расширением его структуры и функций повлекло за собой необходимость формирования новых направлений развития, в которых категория человеческого капитала заняла одно из ведущих мест в составе национального богатства и совокупного производительного капитала.

Вот уже несколько десятилетий остается актуальной проблема экономического роста в мире. Возрастание интереса к данной проблеме во многом обусловлено неравномерным темпом развития разных стран. На сегодняшний день ученые так и не пришли к единому мнению относительно «катализаторов» экономического роста.

Безусловно развитый и конкурентоспособный человеческий капитал играет не последнюю роль в данном процессе, а поэтому проблема изучения человеческого капитала, способов его развития и дальнейшего эффективного использования является весьма актуальной.

Возникновение понятия «человеческий капитал» является закономерным на фоне требований экономического прогресса, связанных с процессами производства, обмена и потребления капитала, его воспроизводства и кругооборота. В свою очередь, в качестве основной движущей силы производства можно назвать человека и его потенциальные возможности, реальные способности и неперенное развитие последних.

Как показывает практика развитых стран, только при достаточном уровне и качестве собственного человеческого капитала страна способна достичь высокого уровня развития. Он является главным фактором социально-экономического развития на как на макро-, так и микроуровнях.

Цель данной курсовой работы – рассмотреть человеческий капитал и его качество.

В целях осуществления качественной оценки использования человеческого капитала, специалистами Программы развития ООН был предложен индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Данный показатель впервые начал применяться в 1990 году в качестве противовеса традиционному для того времени подходу оценки развития стран посредством уровня ВВП на душу населения, что позволило отойти от сугубо экономических категорий[1]. Измерение ИРЧП позволяет сконцентрировать внимание на развитии человека, учитывая следующие факторы: продолжительность жизни, уровень образования и доходов.

В 2013 году индекс был переименован в «Индекс человеческого развития». Эксперты организации предложили новое, уточнённое определение, которое имеет три компонента: благосостояние, расширение прав и возможностей, справедливость.

В настоящее время ежегодно подготавливаются доклады о развитии человеческого потенциала ПРООН, которые, как правило, запаздывают на два года, так как требуют международного сопоставления после публикации данных национальными статистическими службами.

Согласно докладу Human Development Report-2016, Россия занимает 49-ое место, войдя в топ-50 с показателем 0,804 и впервые попав в число стран с высоким уровнем человеческого развития. В среднем по миру значение индекса составило 0,717, что значительно ниже показателя в России.

Страной-лидером по уровню человеческого развития остается Норвегия с индексом 0,949 (первое место в 1999–2004 годах и с 2007 года до настоящего момента). В 2005–2006 годах лидером была Исландия, до 1999 года — Канада, а перед ней — Япония[2].

Норвегия является лидером по причине высокого среднего дохода на душу населения, у Австралии (0,939) и Швейцарии (0,939), которые занимают второе и третье места, показатели ожидаемой продолжительности жизни и данные об образовании выше, чем у Норвегии, но при этом средний доход ниже.

Отстающими в данном мировом рейтинге являются страны Центральной Африки. Последние места в 2015 году заняли Центрально-Африканская Республика (0,352) и

Нигер (0,353). Основной причиной отставания данных стран является практически полное отсутствие всеобщей системы образования, а также низкий показатель среднего уровня дохода на душу населения[3].

Анализ состояния дел в каждой из стран проводился по целому ряду критериев, отмечается в: уровень жизни, национальный доход и ресурсы, доступность образования, коэффициент рождаемости и даже по такому показателю, как чувство счастья. Для анализа изменения индекса развития человеческого потенциала в России, необходимо проследить динамику индекса за последние 4 года, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Изменение показателя Индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) за 2013-2017 года[4]

Год	2013	2014	2015	2016	2017
Показатель ИРЧП	0,797	0,797	0,798	0,799	0,804

Из таблицы 2 видно, что за последние четыре года показатель изменился незначительно.

Доступность в получении образования в России оценивается на уровне в 99,7 процента, суммарный коэффициент рождаемости с 1,3 (количество рождений на женщину) в 2005 году вырос до 1,7 в 2016-м. Расходы правительства на образование составляют 4,2 процента ВВП, что также на уровне ведущих стран. Не грозит россиянам безработица и страх невыплаты пенсий. При этом «вполне счастливыми» считают себя чуть более 60 процентов наших граждан. Для сравнения: в странах из первой десятки таковыми считают себя более 90 процентов.

Для России характерно относительно высокое неравенство. В условиях индустриализации неравномерность развития является естественной, и Россия в большой мере унаследовала и социальные, и экологические параметры с высокой неравномерностью. В дальнейшем страна будет переходить от индустриального общества к постиндустриальному, но это потребует решения ряда проблем в обозримом будущем, как это произошло с развитыми странами, у которых

структура производства и социальное развитие относятся к постиндустриальному обществу[5].

В условиях индустриализации неравномерность развития является естественной, и Россия в большой мере унаследовала и социальные, и экологические параметры с высокой неравномерностью. В дальнейшем страна будет переходить от индустриального общества к постиндустриальному, но это потребует решения этих проблем в обозримом будущем, как это произошло с развитыми странами, у которых структура производства и социальное развитие относятся к постиндустриальному обществу.

Долгое время исследования аналитиков ООН приводили к пессимистичным выводам: человеческий потенциал в России быстро деградировал. Деградация, по мнению аналитиков ООН, способствует жизнь за счет распродаж природных ресурсов, крайне медленное развитие отраслей с высокой добавленной стоимостью, деградация науки, культуры, недоступность качественного медицинского обслуживания населения, антирыночный менталитет населения и его извечный патернализм.

Во многом с выводами экспертов ООН можно согласиться. Страна, действительно, живет в основном за счет доходов от продаж нефти, нефтепродуктов, газа, металлов, леса и т.д. Сильно деградировала фундаментальная наука. Причем во многом за счет физической потери человеческого капитала – лучшие ученые страны работают за границей. Прикладная наука и в СССР была на низком уровне, в сравнении с США и другими передовыми странами, а в нынешних условиях опустилась еще на порядок. Соответственно, без науки деградировало образование, причем на всех уровнях[6].

В последние годы многие российские ученые пытаются объяснить причины и корни неудач прошлых и нынешних российских реформ. В результате многие сходятся на том, что причины эти носят глубинный характер и кроются, прежде всего, в российской ментальности, или, иными словами, в российском человеческом капитале.

Необходимо понимать, что менталитет населения нашей страны долгое время формировался в условиях несвободы (как экономической, так и политической), в дальнейшем во многом определило этику труда, предпринимательства, качество российского труда, уровень и качество человеческого капитала.

Уже в 2016 году экспертами Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации в 19-м Докладе о человеческом развитии была сделана попытка интерпретации ЦУР ООН для российской действительности, определив социально-экономические условия и тенденции 2015–2016 годов за стартовую точку на пути к 2030 году.

В настоящее время Правительство РФ регулярно направляет значительные средства из бюджета на развитие здравоохранения, науки и образования для обеспечения достойного уровня жизни россиян. Безусловно, рост государственных расходов на сферы, связанные с социальным обеспечением, влечет за собой повышение качества оказываемой медицинской помощи и совершенствование лекарственного обеспечения. Помимо этого, услуги здравоохранения и медучреждений стали доступнее. Таким образом, мы видим проявляющуюся тенденцию к формированию у граждан здорового образа жизни.

Развитие человеческого потенциала в перспективе включает в себя системные преобразования 2 типов:

- повышение конкурентоспособности трудового и кадрового потенциала, а также рост рабочей силы для улучшения социальной базы экономики;
- улучшение качества жизни и социальной среды людей.

Данные преобразования охватывают как среднесрочные цели, так и долгосрочные приоритеты демографической политики. Кроме того, они направлены на политику модернизации образования и здравоохранения, а также на развитие социальной помощи и пенсионной сферы для эффективного формирования рынков труда и жилья.

Приоритетной целью для государства для решения проблем развития человеческого потенциала является создание безопасной и комфортной социальной среды для граждан. Для этого необходимо значительно снижать уровень преступности, повышать эффективность системы защиты населения от чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера. Помимо этого, нужно принять обязательные технические регламенты в этой сфере. Регионам также следует заняться развитием системы страхования населения и гражданской ответственности в сфере функционирования опасных и потенциально опасных объектов.

Для реализации поставленных задач Правительство РФ запустило несколько федеральных целевых программ:

- 1) Демографическая политика и политика народосбережения до 2020 г.
- 2) Развитие здравоохранения до 2020 г.
- 3) Развитие физической культуры и спорта в России до 2020 г.

Каждая из этих программ направлена на улучшение жизни граждан России: увеличения показателя рождаемости, уменьшение показателя деятельности, улучшения оказания медицинских услуг, улучшение показателя здоровья населения, а также привитие гражданам здорового образа жизни, что способствует возрастанию работоспособности занятого населения.

Говоря об итогах, необходимо подчеркнуть, что человеческий потенциал представляет собой одну из важнейших характеристик, показывающих развитие экономики того или иного региона или страны. Индекс развития человеческого потенциала является фундаментом для построения современной экономики сегодня. Государство должно делать все для увеличения этого показателя. Активная реализация государством мероприятий социально-экономической политики в таких отраслях социальной инфраструктуры, как образование и медицина, позволит перезапустить механизм расширенного воспроизводства, укрепить кадровую базу, обеспечить переход к новым условиям диверсификации национальной экономике.

В качестве основного параметра, снижающего показатель индекса развития человеческого потенциала в нашей стране (и человеческий капитал), следует отметить низкую продолжительность жизни, особенно у мужского пола, а также относительно низкий ВВП на душу населения. Показатель продолжительности жизни населения является своеобразным индикатором «воли к жизни», индикатором уровня и качества предпринимательской способности населения, творческого потенциала населения страны, а также индикатором качества труда.

Значительную роль в текущей ситуации сыграло недальновидное со стороны государства недофинансирование науки и образования. Знания, сформированные и накопленные во времена СССР, сегодня быстро стареют и теряют свою актуальность, в свою очередь, новые накопления знаний минимальны.

На сегодняшний день в нашей стране существует стереотип, согласно которому расходы на образование и здоровье принимаются как затраты, а не как инвестиции, направленные на развитие человеческого капитала, приносящего отдачу. Наличие данного стереотипа во многом определяет серьезное отставание России от развитых зарубежных стран, не только в экономическом, но и в гуманитарном плане.

В настоящее время в западных странах человеческие ресурсы воспринимаются в качестве ведущего фактора производства, в свою очередь, сфера образования является одной из сфер формирования человеческого капитала. В свою очередь, в России система образования по-прежнему не относится к производственной сфере, а запас образования каждого отдельного человека не относится к факторам производства. Соответственно, расходы на образование считаются издержками, которые, следуя логике, необходимо сокращать. Данные предпосылки формируют мнение о том, что количество населения с высшим образованием избыточно, а с профессиональным - недостаточно [7].

Среди важнейших путей улучшения качества человеческого капитала можно назвать развитие области здравоохранения и образования. Однако текущее состояние системы здравоохранения в медицинской научной среде считается неудовлетворительным, что на фоне серьезных социально-экономических проблем, плохой экологии и иррационального образа жизни, характерного для большинства россиян, считается главной причиной сокращения численности населения.

В настоящее время во всем мире набирает оборот процесс разработки и внедрения различных систем социального страхования. Система социального страхования предполагает различные уровни и источники финансирования, так как основывается на существующей дифференциации в доходах населения. Соответственно, в целях достижения объема финансирования здравоохранения на приемлемом уровне задействованы не только государственные, но и частные средства, учитывая и корпоративные источники.

Наряду с социальным страхованием частных индивидуальных инвестиций, в качестве еще одного источника финансирования капитала здоровья можно назвать корпоративные инвестиции. Как правило данный вид инвестиций распространяется лишь на высший менеджмент.

Если рассматривать корпоративные инвестиции в здоровье рядовых работников, то, как правило, на сегодняшний день они нетипичны. Более того, даже на

относительно благополучных предприятиях нередкой является ситуация неоплачиваемых отпусков по болезни, что, с одной стороны, вынуждает работников самостоятельно следить за профилактикой своего здоровья, а с другой стороны — заставляет их ставить свое здоровье в ущерб ради сохранения занятости. Это объясняет низкий уровень здоровья населения, характерный для современного российского общества. Ухудшает ситуацию то, что сложившиеся обстоятельства имеют долгосрочные негативные последствия.

Не стоит недооценивать другое значимое направление повышения качества человеческого капитала в условиях постиндустриальной трансформации - это развитие системы образования, главным образом, высшего образования. Как известно, именно высшее образование является основой и источником развития науки, а, следовательно, и современных высоких технологий. Более того, высшее образование дает большие гарантии горизонтальной и вертикальной мобильности человека. Следует отметить, что Россия и сегодня обладает многочисленным высокообразованным населением, научными школами мирового класса, а российское высшее образование получает высокую оценку мирового сообщества.

Сегодня бизнес нуждается не в общем, а в специфическом работнике, способном работать над решением специфических задач конкретной фирмы. Следовательно, чем активнее фирма инвестирует в человеческий капитал, тем выше степень активности и мобильности работника, а значит успешнее осуществляется его карьера. Если государство на макроуровне не будет выполнять свою функцию формирования общего человеческого капитала, предприятие, в свою очередь, не получит основы для формирования специфического человеческого капитала на микроуровне.

Современные рыночные условия ставят перед нашей страной глобальную задачу по повышению качества и конкурентоспособности национальной экономики и снижению степени зависимости от других стран. Данные задачи невозможно решить без проведения модернизации экономики нашей страны. Безусловно развитый и конкурентоспособный человеческий капитал играет не последнюю роль в данном процессе. В системе мероприятий по повышению эффективности использования человеческого капитала важное место занимают вопросы образования, системы здравоохранения и страхования.

Как показывает практика развитых стран, только при достаточном уровне и качестве собственного человеческого капитала страна способна достичь высокого уровня развития. Он является главным фактором социально-экономического

развития на как на макро-, так и микроуровнях.

В настоящее время для различных отраслей национальной экономики характерна возрастающая конкуренция, обусловленная многими причинами:

- засильем крупных авторитетных организаций;
- недобросовестной конкуренцией со стороны коммерческих организаций-однодневок;
- появлением новых игроков на рынке услуг (таможенный союз и ВТО приводят на рынок новую конкуренцию – низкие цены и высокую конкуренцию, со стороны запада происходит наплыв инновационного оборудования и современных методик).

Таким образом, в настоящее время остро стоит проблема повышения конкурентоспособности и дальнейшего инновационного развития отечественных предприятий.

При разработке плана развития компании и повышения ее конкурентоспособности необходимо придерживаться следующих принципов:

- определить основные проблемы;
- разработать способы решения выявленных проблем;
- регулярно проводить мониторинг, актуализацию перечня существующих проблем и путей их решения.

В целом, план должен соответствовать стратегии развития промышленности России в целом.

Для сбалансированного внедрения плана повышения эффективности деятельности, предприятиям необходимо использовать имеющиеся конкурентные преимущества:

- географическое положение,
- имидж надежной и эффективной организации,
- благоприятный инвестиционный климат,
- мощный промышленный комплекс,

- развитое предпринимательство, высокий инвестиционный капитал,
- развитую инфраструктуру.

Вместе с тем, необходимо стремиться обойти стороной сдерживающие факторы и слабые стороны - низкие темпы структурных перемен, утяжеленная структура промышленности, неравномерность социального развития, технологическая неоднородность экономики, наличие большого количества моноэкономических районов, неразвитость транспорта.

Одним из путей повышения эффективности предприятия любой отрасли является применения новых методик, внедрение высокопроизводительного оборудования, позволяющих расширить область функционирования и повысить «привлекательность» для клиентов.

Кроме того, одним из способов развития конкурентоспособности является кооперация с другими организациями, которая позволит значительно расширить возможности при минимальных расходах на капитальные вложения. При этом внутренняя кооперация - улучшение взаимодействия между структурными подразделениями - видится наиболее перспективным способом решения проблем конкурентоспособности.

Безусловно, изменение рыночных условий требует структурной перестройки, универсализации и повышения производительности, замены непроизводительного труда на высокотехнологичный.

Развитие науки, техники и технологий вынуждает производить опережающее развитие. Главные области инновационного развития: экология (качество нефтепродуктов, продуктов питания, воды, выбросов и т.д.), охрана труда, развитие экспертной деятельности в сфере повышения благополучия жизни населения, содействие внедрению инноваций в промышленность страны.

Рост роли человеческого капитала в экономическом развитии обусловил необходимость повышения квалификации коллектива.

Проведенное исследование позволяет утверждать, что решающим фактором повышения конкурентоспособности и качества оказания услуг, должны стать инвестиции, связанные с формированием и развитием производительных способностей работников.

Основными направлениями инвестирования в человеческий капитал могут стать инвестиции на оплату труда, в образование и здравоохранение.

Среди основных стратегических целей предприятий по управлению человеческим капиталом можно назвать[8]:

1. Повышение привлекательности компании в качестве работодателя, как для выпускников вузов, так и для опытных специалистов и руководителей;
2. Реализация в рамках отрасли единых корпоративных политик по управлению эффективностью, управлению карьерой и обучению руководителей;
3. Подготовка кадрового резерва на позиции руководителей различных уровней;
4. Повышение уровня вовлеченности сотрудников.

Ежегодно кадровый состав крупных предприятий пополняется выпускниками вузов. Безусловно, отбор новых кадров происходит по нескольким критериям. Так, например, в качестве параметра приема можно назвать средний балл диплома, а также прохождение практики на предприятиях отрасли.

Необходимо учитывать, что по мере развития существующих проектов и заключения новых контрактов крупных международных компаний, наблюдается постоянный рост количества сотрудников, работающих за пределами России.

Соответственно, для будущего «глобального» персонала необходимо сформировать программы развития лидерского потенциала и необходимых компетенций.

Для решения этих задач можно сформировать следующие ключевые приоритеты[9]:

- внедрение отраслевых ценностей для принятия их работниками и демонстрации в своем поведении;
- защищенность критически важных должностей за счет формирования пула кадров с высоким потенциалом и ускоренного их развития для этих должностей.
- формирование привлекательного бренда.

Применение корпоративной (отраслевой) системы оплаты труда должно обеспечивать вознаграждение по результатам, что проявляется в укреплении связей материального поощрения работника с его результативностью и выполнением основных показателей эффективности.

Что касается нематериальных форм мотивации, то в качестве ее важнейшего элемента можно назвать единую отраслевую наградную политику, предусматривающую вручение государственных и правительственных наград, внедрение отраслевых номинаций, нацеленных на признание заслуг работников.

Важным фактором также является развитие социальной политики, направленной на повышение привлекательности как работодателя, привлечение и закрепление молодых и высокопрофессиональных специалистов, повышение вовлеченности работников, повышение эффективности расходов.

Развитие компетенций работников должно осуществляться в рамках комплексных программ развития управленческого кадрового резерва и подготовки руководителей разного уровня управления, функционального обучения, программ повышения квалификации, системы наставничества, а также различных отраслевых семинаров и тренингов, проводимых внешними поставщиками обучения.

Программы обучения и развития должны разрабатываться для различных уровней управления и направлений деятельности работников отрасли.

Очное обучение необходимо осуществлять на базе отраслевых образовательных учреждений, а также с привлечением ведущих консалтинговых и тренинговых компаний России.

Формирование управленческого кадрового резерва является одним из приоритетных направлений в системе развития персонала. Кадровый резерв обеспечивает преемственность отраслевых ценностей и знаний, развитие системы управления, а также способствует повышению кадровой устойчивости.

Важным фактором развития человеческого капитала является взаимодействие корпораций с вузами.

Инновационной программой развития отраслей должно предусматриваться значительное масштабирование совместных исследований с профильными университетами.

Необходимо продолжать работу по предоставлению мест производственной практики студентам профильных образовательных учреждений в организациях отрасли.

В настоящее время организован целевой прием в образовательные учреждения в рамках реализации государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса.

В современных рыночных условиях все большее значение уделяется инвестициям в человеческий капитал как важному фактору его качественного совершенствования, поскольку в результате именно качество труда определяет степень эффективности любого производства.

В настоящее время для различных отраслей национальной экономики характерна возрастающая конкуренция, обусловленная многими причинами[10]:

- засильем крупных авторитетных организаций;
- недобросовестной конкуренцией со стороны коммерческих организаций-однодневок;
- появлением новых игроков на рынке услуг (таможенный союз и ВТО приводят на рынок новую конкуренцию – низкие цены и высокую конкуренцию, со стороны запада происходит наплыв инновационного оборудования и современных методик).

Таким образом, в настоящее время остро стоит проблема повышения конкурентоспособности и дальнейшего инновационного развития отечественных предприятий.

Человеческий капитал - это важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена богатым запасом знаний, способностей, интеллектуальным и творческим потенциалом, находящимся в распоряжении человека.

Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции, под которыми понимается образование, накопление опыта, охрана здоровья, поиск информации. Эффективное использование человеческого капитала способствует не только увеличению заработков конкретного человека и предприятия, но и благосостояния страны в целом. Следовательно, в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором его развития и экономического роста.

Сегодня бизнес нуждается не в общем, а в специфическом работнике, способном работать над решением специфических задач конкретной фирмы. Следовательно, чем активнее фирма инвестирует в человеческий капитал, тем выше степень

активности и мобильности работника, а значит успешнее осуществляется его карьера. Если государство на макроуровне не будет выполнять свою функцию формирования общего человеческого капитала, предприятие, в свою очередь, не получит основы для формирования специфического человеческого капитала на микроуровне.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ ИНТЕРНЕТА

Нормативные акты:

1. Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»: официальный текст. www.consultant.ru

Монографии:

1. Беккер Гэри С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. под науч. ред. Р.И. Капелюшникова – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Бузгалин, А. В. Глобальный капитал. В 2 томах. Том 2. Теория. Глобальная гегемония капитала и ее пределы / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов. - М.: Ленанд, 2015. - 912 с.
3. Бушуев, В. В. Введение в системную теорию капитала / В.В. Бушуев, В.С. Голубев, И.Б. Орлов. - М.: Ленанд, 2017. - 176 с.
4. Быченко, Юрий Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала / Юрий Быченко. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. - 532 с.
5. Горелов Н.А., Круглов Д.В. Управление человеческими ресурсами: современный подход. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2018. – 270 с.
6. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с
7. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Человеческий капитал. Методологические аспекты анализа. Учебно-методическое пособие / Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов СПб, 1999 -209 с.
8. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2016 год / под ред. С.Н. Бобылева и Л.М. Григорьева. — М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2016. - 298 с.

9. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р.И. Капелюшников. Вестник общественного мнения. 2005. №4.
10. Кошелев, Антон. Национальная экономика: конспект лекций / Антон Кошелев. - М.: Научная книга, 2015. - 474 с.
11. Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Лапшова О.А. - М.: Юрайт, 2018. - 406 с.
12. Лукас Р.Э. Лекции по экономическому росту. - М.: Издательство Института Гайдара, 2013. - 281 с.
13. Лукичева, Л. И. Менеджмент интеллектуального капитала. Теория и практика. Учебник / Л.И. Лукичева, Ю.А. Еленева, Е.В. Егорычева. - М.: Омега-Л, 2017. - 328 с.
14. Николаев О.В., Литвина Н.И. Инновационная экономика: сущность, человеческий капитал, зарубежный опыт / О.В. Николаев, Н.И. Литвина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. - 172 с.
15. Подберезкин, Алексей Национальный человеческий капитал. В 5 томах. Том 1. Роль идеологии в модернизации России / Алексей Подберезкин. - Москва: СПб. [и др.]: Питер, 2016. - 470 с.
16. Чеботарев Н.Ф., Инновационная политика и человеческий капитал в нефтегазовой отрасли ТЭК России. Монография. - М.: Проспект, 2018. - 175с.

Публикации периодической печати:

1. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2017 год / под ред. С. Н. Бобылева и Л. М. Григорьева. — М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2017. - 292 с.
2. Иванова Т.Е., Хицкова Д.В. Роль труда и человеческого капитала в отечественной системе экономической безопасности // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1-2.
3. Кочеткова А. Формирование человеческого капитала: (системно-концептуальный подход)/ А. Кочеткова // Alma Mater: Вестник высшей школы. - 2004. - N 11. - С. 17-21. - Библиогр.: с. 21 (7 назв.).
4. Морковкин Д.Е. О роли качества современной системы образования в социально-экономическом развитии России // Современные научные исследования и инновации. - 2016. - № 10 (66). -- С. 363-367.
5. Морковкин Д.Е. Развитие взаимодействия государства и бизнеса в России: состояние и перспективы // Экономика в промышленности. - 2016. - № 1. - С. 4-7.

6. Незамайкин В.Н., Морковкин Д.Е. Развитие институтов управления инновациями в реальном секторе российской экономики // Управление в социальных и экономических системах: материалы международной научно-практической конференции. 21 мая 2015 года / под ред. Ю.С. Руденко, Р.М. Кубовой, М.А. Зайцева [Электронное издание]. М.: ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2015. – С. 401-409.
7. Омельченко А. А. Инновационное развитие российской экономики // Молодой ученый. — 2011. — №12. Т.1.
8. Полтерович В.М. Механизм глобального экономического кризиса и проблемы технологической модернизации // Новая экономическая ассоциация. – 2009. – № 1.
9. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195с.
10. Ушакова, Елена Викторовна. Управление процессами инвестирования в человеческий капитал в интересах инновационного развития региона / Е. В. Ушакова, К. В. Ключев, В. В. Юшкова // Экономика и управление. – 2017. - №9. – С. 20-24. – (Теория и практика управления и менеджмента). – Библиография: 7 назв.
11. Шманев С.В., Рябов К.В. Роль человеческого фактора в процессе глобализации социально-экономических отношений // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (28). – С. 106-112.

Ресурсы Интернета:

1. Доклад о человеческом развитии 2013-2016. Опубликованы для Программы развития ООН. <http://hdr.undp.org>.
2. Туроу Л. Будущее капитализма.

http://modernlib.ru/books/touou_lester/buduschee_kapitalizma/read

1. Носкова К.А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 4 <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842>
2. Касаев А.А., Сабирова Г.Т. Место России в международной инновационной системе // Студенческий научный форум : V Междунар. студ. электронная науч. конф., 15 февр. - 31 марта 2013 г. URL: <http://www.scienceforum.ru/2013/196/2169>.

3. Форрестер С.В. Сущность, формирование и роль человеческого капитала в экономике знаний// Интернет-журнал «Науковедение», Том 7, №3 (май-июнь 2015г.). naukovedenie.ru/PDF/143PVN315.pdf
1. Доклад о человеческом развитии 2015. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире. Опубликовано для Программы развития ООН [Электронный ресурс]. URL: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2015_summary_RU.pdf ↑
2. Доклад о человеческом развитии 2016. Опубликовано для Программы развития ООН [Электронный ресурс]. URL: <http://hdr.undp.org>. ↑
3. Доклад о человеческом развитии 2016. Опубликовано для Программы развития ООН [Электронный ресурс]. URL: <http://hdr.undp.org>. ↑
4. Доклад о человеческом развитии 2016. Опубликовано для Программы развития ООН [Электронный ресурс]. URL: <http://hdr.undp.org>. ↑
5. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2017 год / под ред. С. Н. Бобылева и Л. М. Григорьева. — М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2017. — с.271 ↑
6. Лобачева Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике. Гуманитарный вестник, 2015, вып. 8. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html> ↑
7. Бузгалин, А. В. Глобальный капитал. В 2 томах. Том 2. Теория. Глобальная гегемония капитала и ее пределы / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов. - М.: Ленанд, 2017. - с. 105 ↑
8. Ушакова, Елена Викторовна. Управление процессами инвестирования в человеческий капитал в интересах инновационного развития региона / Е. В. Ушакова, К. В. Ключев, В. В. Юшкова // Экономика и управление. – 2017. – №9. – С. 20-24. – (Теория и практика управления и менеджмента). – Библиография: 7

назв. [↑](#)

9. Ушакова, Елена Викторовна. Управление процессами инвестирования в человеческий капитал в интересах инновационного развития региона / Е. В. Ушакова, К. В. Ключев, В. В. Юшкова // Экономика и управление. – 2017. - №9. – С. 20-24. – (Теория и практика управления и менеджмента). – Библиография: 7

назв. [↑](#)

10. Незамайкин В.Н., Морковкин Д.Е. Развитие институтов управления инновациями в реальном секторе российской экономики // Управление в социальных и экономических системах: материалы международной научно-практической конференции. 21 мая 2017 года / под ред. Ю.С. Руденко, Р.М. Кубовой, М.А. Зайцева [Электронное издание]. М.: ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2017. – С. 401-409. [↑](#)