

УДК 330.14

## ИНДИКАТОРЫ ГУМАНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ\*

**ВЛАСЮК ЛЮДМИЛА ИВАНОВНА**, канд. экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет, Москва, Россия  
lvlasyuk@mail.ru

**КАШИН ВЛАДИМИР КУЗЬМИЧ**, канд. психол. наук, старший научный сотрудник Центра региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет, Москва, Россия  
kvksputnik@yandex.ru

**МАКАР СВЕТЛАНА ВЛАДИМИРОВНА**, д-р экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет, Москва, Россия  
svetwn@mail.ru

В статье обозначена совокупность индикаторов гуманизации регионального экономического развития, сделан акцент на одном из них – человеческом капитале, представлено его современное понятие, отношения данной категории с другими экономическими понятиями, выделены сложившиеся подходы измерения человеческого капитала и методы оценки, показаны их преимущества и недостатки. Выбран наиболее адекватный для проведения межтерриториальных сравнений метод оценки человеческого капитала – представительный (индикаторный). Отмечены особенности показателей оценки человеческого капитала в регионах РФ, установлена взаимосвязь между уровнем развития человеческого капитала и важнейшим критерием регионального развития – валовым региональным продуктом, а также конкурентоспособностью региона. Представлен анализ наиболее актуальных показателей в диагностировании состояния регионального человеческого капитала

**Ключевые слова:** человеческий капитал; оценка и потенциал; региональная экономика; инвестиции в человека; региональное развитие.

## Indicators of Regional Development Humanization: Human Capital

**VLASYUK LYUDMILA I.**, PhD (Economics), associate professor, senior researcher at the Center for Regional Economy and Inter-Budgetary Relations, Financial University, Moscow, Russia  
lvlasyuk@mail.ru

**KASHIN VLADIMIR K.**, PhD (Psychology), senior researcher at the Center for Regional Economy and Inter-Budgetary Relations, Financial University, Moscow, Russia  
kvksputnik@yandex.ru

**MAKAR SVETLANA V.**, ScD (Economics), associate professor, leading researcher at the Center for Regional Economy and Inter-Budgetary Relations, Financial University, Moscow, Russia  
svetwn@mail.ru

\* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2016 г.

A set of indicators characterizing humanization of regional economic development is described with the emphasis on the human capital. The paper presents its modern concept, describes the relationship between this category and other economic concepts, highlights the existing approaches to human capital measurement and HC evaluation methods and discusses their advantages and disadvantages. The representative (index-based) method was chosen for the human capital assessment as the most appropriate for interregional comparisons. Specific features of indices used for the human capital evaluation in the Russian regions are identified; the interrelation between the human capital development and the gross regional product growth as well as between the HC and the competitiveness of a region is established. An analysis of key indices used in measuring the value of the regional human capital is made.

**Keywords:** human capital; evaluation and potential; regional economy; investments in people; regional development.

### **Человеческий фактор как критический фактор для экономического и социального развития региона**

В ряду востребованных сегодня практикой направлений экономических исследований особую значимость приобретают исследования конкретных аспектов гуманизации в части современной региональной экономики, индикаторами которых выступают качество жизни, комфортность проживания, долголетие, заболеваемость, образованность, миграция, пространственная мобильность, бедность, социальные проблемы, развитие человека, человеческий потенциал. Для развития социально-экономической системы региона исследуется использование всех видов ресурсов, которыми располагает регион для своего экономического и социального развития [1, 2]. При этом человеческий фактор выступает как особый ресурс экономического и социального развития региона.

Важными аспектами региональных исследований являются изучение взаимосвязи между социальными и экономическими параметрами развития региона, а также проведение страновых и региональных сопоставлений.

В данном исследовании рассматриваются особенности одного из наиболее актуальных индикаторов гуманизации экономического развития региона, а именно *человеческий капитал*.

В настоящее время канонического определения человеческого капитала не установлено, несмотря на активное развитие теории, что объясняется не столько сложностью формулировки в связи с многогранностью биологических и социальных проявлений человека, сколько кардинальными различиями в подходах к измерению данной экономической категории.

В настоящее время существует достаточно много методик оценки человеческого капитала, но, во-первых, они относятся к разным методам оценки, фиксируя различные стороны понятия «человеческий капитал», во-вторых, даже в рамках одного способа оценки нет общепризнанных методик, особенно если это касается представительного (индикаторного) метода.

### **Категория «человеческий капитал» и ее сопряжения**

Категория «человеческий капитал» представляет собой одну из трех составляющих национального богатства, причем наиболее трудную для оценки. Как отмечают исследователи [3], в рамках современной парадигмы развития постиндустриального общества, ориентированного на конструирование инновационной экономики и информационного пространства, человеческому капиталу отводится роль движущей силы экономического развития.

Впервые на значение человеческого капитала в экономическом развитии общества обратил внимание американский экономист Т. Шульц [4], который назвал навыки человека и знания, приобретаемые им, особой формой капитала. Теория человеческого капитала как самостоятельный раздел экономической науки получила дальнейшее развитие в работах таких экономистов, как Дж. Минцер [5] и Г. Беккер [6]. В середине 1980-х гг. были разработаны эндогенные модели экономического роста.

Что касается отечественных ученых, то концепции человеческого капитала и методы его измерения рассматриваются в 1970–1980 гг. в исследованиях А.В. Барышевой, В.С. Гойло, Р.И. Капелюшниковой, В.И. Марцинкевича, И.В. Соболевой [7, 8].

В современной экономической теории под человеческим капиталом принято понимать запас знаний, навыков и способностей, имеющихся у каждого человека и используемых как в производственных, так и в потребительских целях. «Он — человеческий, потому что воплощен в личности человека, он — капитал, потому что является источником или будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [8]. Этой же сути соответствует определение экспертов ОЭСР, согласно которому человеческий капитал — это индивидуальные человеческие знания, навыки, умения и способности, позволяющие людям создавать личное, социальное и экономическое благосостояние. Атрибут человеческого капитала — неотделимость от личности своего носителя, он является причиной ряда теоретических и практических выводов, существенных для количественной и качественной оценки.

Современную научную базу теории человеческого капитала развивает экономика знаний. В ее рамках человеческий капитал рассматривается как интенсивный производительный фактор формирования и развития инновационной экономики, общества и человеческой личности, обеспечивающий эффективное и рациональное функционирование общества и государства [9].

В наиболее современных определениях человеческий капитал представлен в виде присущих индивиду измеряемых рыночной ценой навыков, знаний и компетенций, реализуя которые он получает доход для удовлетворения собственных потребностей и потребностей общества и государства. В новом понимании человеческий капитал представляет собой своеобразную форму капитала, включающую накопленные в процессе жизнедеятельности (на основе практического опыта и в результате инвестиций) запасы здоровья, навыков, способностей, мотиваций к производительному труду, знаний и компетенций индивидов, имеющих экономическую ценность, обеспечение возможностей их реализации в части роста благосостояния отдельных экономических субъектов и национального богатства страны в целом.

Человеческий капитал имеет натуральное и стоимостное измерения. Это важная особенность и преимущество, поскольку для капитала в обычном понимании натуральные измерители невозможны.

Натуральные измерители человеческого капитала (а также производные от них относительные показатели) представлены в первую очередь показателями — индикаторами деятельности системы образования: уровнем грамотности населения; средним числом лет обучения в расчете на одного человека; долей работников с теми или иными уровнями полученного образования и т.д.

Концептуальную основу стоимостных измерений человеческого капитала составляет неоклассическая теория инвестиций, включающая в том числе определение понятий «запас» и «поток». Теоретически на эффективно функционирующем рынке капитала ценность запаса любого актива (т.е. его рыночная цена) равняется приведенной (дисконтированной) ценности потока услуг, которые он сможет оказать за срок своей службы. Запасы человеческого капитала напрямую рынком не оцениваются. Непосредственно осуществляются платежи за его «аренду», т.е. выплачивается заработная плата работнику за потоки предоставляемых им услуг. Иными словами, используются вмененные стоимостные оценки запасов человеческого капитала исходя из данных о потоках услуг, которые он генерирует. Общую ценность человеческого капитала, воплощенного в том или ином индивиде, можно установить, оценив дисконтированную величину потока трудовых доходов на протяжении всего периода его экономической активности.

В теоретическом плане измерения человеческого капитала с точки зрения «запасов» и «потоков» считают эквивалентными.

Источники увеличения (роста) и поддержания человеческого капитала — это основные виды вложений (инвестиций) в человека, а именно в образование, обучение на производстве, охрану здоровья, миграцию, поиск информации на рынке труда, рождение и воспитание детей. Инвестиции в человеческий капитал во многом схожи с инвестициями в основной капитал, поскольку увеличивают производственный потенциал индивидов и выступают для них источником экономических выгод.

Согласно современным представлениям под инвестициями в человеческий капитал понимаются вложения в процесс социального воспитания, образования, профессионального и культурного обучения индивидов. Согласно

проведенным исследованиям процесс старения населения — единственный фактор, который оказывает на накопление человеческого капитала значимое обратное влияние.

### Подходы к оценке человеческого капитала

В процессе развития теории человеческого капитала возникли различные подходы к его измерению и оценке. Их укрупненная классификация [7], представленная по двум критериям: содержание и форма, — может выглядеть следующим образом:

- по содержанию: ориентированные на создание либо использование человеческого капитала — доходный и затратный подходы;
- по форме: ориентированные на единицы измерения результатов оценки — стоимостные, натуральные или индексные.

Подходы, ориентированные на создание человеческого капитала, измеряют определенные совершенные (в прошлом) усилия и произведенные вложения (инвестиции) в процесс формирования человеческого капитала (затратный подход). Результаты измерений в денежном выражении отражают стоимостную оценку инвестиций в развитие человека и присущего ему капитала. В данном подходе существует множество вариантов учета затрат на формирование человеческого капитала, в границах его диапазона находятся отнесение к инвестициям большей части затрат на процесс жизнедеятельности человека и отнесение только тех вложений, которые идут на получение образования и производственных компетенций.

Результаты, основанные на *затратном подходе*, позволяют оценить количество накопленного человеческого капитала лишь частично по следующим основным причинам. *Во-первых*, не весь объем инвестиций, ранее направленный на формирование человеческого капитала, трансформируется непосредственно в человеческий капитал, часть этого объема инвестиций направляется на потребительские расходы. Не существует единого мнения о том, как разграничить расходы, обеспечивающие непосредственно жизнедеятельность человека, и расходы, являющиеся инвестициями в человеческий капитал.

*Во-вторых*, в силу различных природных особенностей людей одинаковые вложения могут привести к различной величине накопленного человеческого капитала у разных людей. *В-третьих*, при затратном подходе учесть собственный труд человека по формированию человеческого капитала удастся только через подсчет потерянных во время обучения возможных заработков, что само по себе неточно. Таким образом, затратный подход не оценивает эффективность человеческого капитала, а дает информацию об объеме вложений на развитие различных качеств индивидов.

В противоположность ему *доходный подход*, ориентированный на использование человеческого капитала, измеряет результаты произведенных вложений в формирование капитала, т.е. приносимую отдачу от его использования. Речь идет как о денежных выгодах от реализации человеческого капитала — доходах человека за весь период его трудовой деятельности, так и неденежных выгодах от наличия достаточной величины человеческого капитала (например, снижение риска безработицы, улучшение условий труда и пр.).

Доходный подход предполагает оценку получаемых занятым населением доходов, которые отражают отдачу от средств, вложенных в профессиональную подготовку человека. Он ориентирован на капитализацию дохода, отражая накопление человеческого капитала. Измерение по доходам нацелено на определение накопленного человеческого капитала через уже полученные и будущие выгоды от его использования. Но этот подход имеет ряд недостатков, приводящих к существенным искажениям результатов оценки. *Во-первых*, отдача, получаемая от реализации равноценного человеческого капитала, может различаться в несколько раз, поскольку зависит от ситуации на рынке труда, дифференциации доходов в зависимости от отрасли и региона, распределения дохода между субъектами, уровня безработицы и т.д. *Во-вторых*, вероятность достоверного прогноза конъюнктуры рынка труда и риска безработицы крайне низка. *В-третьих*, не существует механизма разграничения доходов на человеческий капитал и другие факторы производства. *В-четвертых*, доходный подход не учитывает «неденежные» выгоды от использования

человеческого капитала, которые тем значимее, чем выше его накопленный уровень.

*Представительный (индикаторный) подход* к оценке человеческого капитала в настоящее время находится в разработке. Он основан на измерении человеческого капитала натуральными показателями (индикаторами), отражающими составные части его формирования, что представляется целесообразным для межтерриториальных сравнений.

Для решения задачи диагностирования состояния человеческого капитала по группам индикаторов, характеризующих сферы деятельности по его созданию, а затем и оценки состояния человеческого капитала в целом, разработаны два способа оценки. Один из них связан с расчетом средневзвешенных индикативных оценок для выделенных групп (блоков) индикаторов и их сравнением с рассчитанными пороговыми уровнями. Другой способ основан на получении балльных оценок для групп. Посредством сравнения нормализованных оценок по группам с пороговыми значениями можно классифицировать состояние человеческого капитала по рассматриваемой группе и присвоить ей балльную оценку.

Выполнение расчетов для годов ретроспективного периода (а при расчете прогнозных показателей — перспективного периода) позволяет также получать динамические характеристики накопления человеческого капитала и изменения его уровней по выделенным группам и отдельным индикаторам. Диагностическая картина может быть изображена картографически, а также в виде временных характеристик и ландшафтных диаграмм.

Очевидные проблемы применения данного подхода заключаются в обосновании выбранных показателей, методике их оценки и приведении разнородных показателей к единому измерению.

Таким образом, на данном этапе развития теории и практики выделяют три основных подхода к оценке человеческого капитала:

- 1) представительный (индикаторный) — базируется на различных натуральных характеристиках человеческого капитала;
- 2) стоимостной — (затратный) — исходит из учета издержек, связанных с его формированием;

- 3) стоимостной — (доходный) — основан на учете получаемых доходов от использования человеческого капитала.

Проанализировав существующие подходы к измерению человеческого капитала, их возможности и ограничения, предпочтение для измерения человеческого капитала российских регионов отдано представительному подходу, поскольку он позволяет получить наиболее объективную оценку человеческого капитала и провести межрегиональные сравнения.

### **Использование представительного метода для оценки человеческого капитала в российских регионах**

Преимущества представительного подхода состоят в том, что он позволяет использовать широкий перечень индикаторов — характеристик человеческого капитала, сопоставлять различные части человеческого капитала территорий и выявлять влияние ключевых факторов его формирования, т.е. обеспечивать комплексность анализа человеческого капитала и процессов его движения. Кроме того, предложенный подход может быть применен для сравнительного сопоставления территорий регионов по уровням развития человеческого капитала и его составляющих.

Недостатками этого метода являются неточность в установлении принадлежности показателей к характеристикам запасов (зачастую они характеризуют потоки); сравнительная (экономико-географическая) малопригодность отдельных индикаторов<sup>1</sup>; ограниченность (неочевидность) их для анализа и т.д. Главный «недостаток» индикаторного подхода состоит в нестоимостном характере оценки, что затрудняет оценку запасов физического капитала и других ключевых экономических параметров (например, объема ВВП и др.).

Следует отметить, что в ряде работ отечественных ученых представлены оценки человеческого капитала для российских регионов, сделанные на основе сформированного ими

<sup>1</sup> Так, показатели грамотности населения могут быть полезными при анализе состояния и динамики человеческого капитала в развивающихся странах, но при этом они мало пригодны для характеристики состояния и динамики человеческого капитала в развитых странах.

списка индикаторов. Однако результаты представляются отчасти спорными, поскольку не всегда удается обнаружить и учесть показатели, которые теоретически должны влиять на развитие человеческого капитала.

Наиболее комплексным показателем, отражающим уровень развития человеческого капитала и эффективность его реализации на территории, является произведенная и проданная продукция, услуги, иными словами то, что составляет основу социального и экономического благосостояния. Наиболее часто индикатором социального и экономического благосостояния на уровне регионов выступает показатель «валовый региональный продукт» и производный от него показатель «валовый региональный продукт в расчете на душу населения» (далее — ВРП на ДН). По сути, ближе всего к понятию человеческого капитала стоят показатели, характеризующие уровень доходов или заработной платы, однако они в значительной мере зависят от ситуации на рынке труда и складывающихся цен на локальном потребительском рынке.

Качество человеческого капитала характеризует и такой показатель, как сумма собственных доходов бюджета, приходящаяся на одного занятого в экономике. Данный показатель косвенно отражает уровень производительности труда: чем выше качество человеческого капитала, тем выше производительность труда и качество продукции, тем выше конкурентоспособность экономики региона. Можно предположить, что этот показатель должен быть связан с уровнем заработной платы, так как примерно треть собственных доходов консолидированных бюджетов регионов составляет подоходный налог.

Уровень образования населения — один из базовых показателей, используемых в оценке качества человеческого капитала. В регионах, характеризующихся высоким уровнем образования, меньше безработицы, больше осваивается средств на научные исследования и т.д. Высокий уровень образования является предпосылкой более высокой инвестиционной привлекательности региона при прочих равных условиях.

Другим базовым показателем в оценке человеческого капитала является заболеваемость: человек, ведущий здоровый образ жизни, редко

болеет и, таким образом, меньше теряет рабочего времени. Теоретически можно предположить связь заболеваемости с продолжительностью жизни.

Показатель «доля населения младше трудоспособного возраста» влияет на качество человеческого капитала в перспективе, демонстрируя воспроизводственные процессы.

Немаловажное значение имеют два косвенных индикатора: показатель миграционных потоков и показатель объема инвестиций на душу населения.

Корреляционный анализ данных выявил высокий уровень связи (достоверность на уровне 0,99) ВРП на ДН со следующими показателями: заработная плата с учетом фиксированного набора потребительских товаров и услуг, собственных доходов консолидированного бюджета региона в расчете на одного занятого, объем инвестиций за пять лет на одного занятого, затраты на исследования на одного жителя (см. таблицу). При снижении достоверности коэффициента корреляции до уровня 0,95 отмечена значимая связь ВРП на ДН со следующими показателями: положительная связь с численностью персонала, занятого научными исследованиями на 1000 жителей, и отрицательная связь с уровнем безработицы. Чем больше объем ВРП на жителя, тем выше заработная плата и налоговая эффективность, больше объем инвестиций и расходов на науку, тем ниже безработица. Не выявлена связь (по регионам России) между ВРП на ДН и профессиональным образованием работающих, уровнем заболеваемости и ожидаемой продолжительностью жизни, миграционными потоками и долей населения моложе трудоспособного возраста.

Таким образом, необходим комплексный подход к выделению группы индикаторов, по которым будет проведен анализ, например демографическая составляющая.

Показатель величины заработной платы, скорректированной на уровень цен в регионе, имеет достоверные связи (выше 0,95) со следующими показателями, а именно:

- собственные доходы консолидированного бюджета региона (что вполне объяснимо, так как до трети доходов бюджета формируется поступлениями от подоходного налога);

Таблица коэффициентов корреляции показателей

Показатель	Номер столбца/строки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ВРП на душу населения, руб.	1	1											
Заработная плата с учетом стоимости фиксированного набора, руб.	2	0,83	1										
Собственные доходы бюджета на одного занятого, руб./чел	3	0,97	0,85	1									
Доля работающих, имеющих профессиональное образование, всего, %	4	0,16	0,13	0,13	1								
Уровень безработицы, %	5	-0,26	-0,20	-0,23	-0,40	1							
Заболеваемость (количество зарегистрированных больных)	6	0,13	0,18	0,13	0,01	-0,01	1						
Ожидаемая продолжительность жизни, все население, лет	7	-0,12	-0,27	-0,18	-0,03	0,16	-0,23	1					
Персонал, занятый наукой, человек на 1000 жителей	8	0,26	0,34	0,25	0,36	-0,33	-0,06	0,26	1				
Внутренние затраты на исследования на одного человека, руб./чел.	9	0,30	0,38	0,29	0,34	-0,33	-0,03	0,25	0,98	1			
Доля населения младше трудоспособного возраста, %	10	-0,02	0,07	-0,01	-0,45	0,78	0,15	-0,13	-0,36	-0,33	1		
Инвестиций за 5 лет на одного занятого руб./человек	11	0,83	0,67	0,81	-0,01	-0,08	0,08	-0,13	0,03	0,07	0,12	1	
Миграционные потоки в среднем за 12 лет	12	-0,01	-0,17	-0,03	0,27	-0,46	-0,31	0,37	0,51	0,46	-0,51	-0,08	1

Источник: расчеты авторов.

Примечание: значимые коэффициенты корреляции на уровне 0,95 выше 0,2, на уровне 0,99 выше 0,3.

- объем инвестиций на одного занятого (инвестиции идут в регионы, в которых есть соответствующая инфраструктура, что подтверждается высокой заработной платой, которая достигается на современных производствах);
- наличие научного персонала и расходов на научные исследования.

Отмечена отрицательная связь (на границе уровня достоверности 0,95) величины заработной платы и уровня безработицы — чем выше средняя заработная плата, тем меньше вероятность высокой безработицы. В российских регионах не выявлена связь величины заработной платы с уровнем профессионального образования работающих.

Уровень безработицы выше в регионах, в которых ниже ВРП на ДН, меньше заработная плата, ниже собственные доходы бюджетов на одного занятого, меньше уровень образования работающих, выше доля населения моложе трудоспособного возраста. Для этой группы показателей можно сформулировать следующий вывод. Имеющаяся в ряде регионов большая доля молодого поколения, не вступившего в трудовые отношения, пока не является потенциалом человеческого капитала. В целях повышения эффективности использования этого потенциала необходимо шире использовать профессиональное обучение.

На основе используемых данных следует отметить, что миграционный прирост не показал связи ни с уровнем экономического развития (ВРП на ДН), ни с заработной платой. Отрицательная связь миграционного потока с уровнем безработицы подтвердилась.

Влияние ряда факторов на миграционный прирост может быть подтверждено следующим. Высокий миграционный прирост отмечен в таких регионах, как Краснодарский край, Калининградская и Воронежская области. Краснодарский край привлекателен для мигрантов не только плодородием земли, но и возможным приложением сил и предпринимательских идей в большой курортной зоне. Калининград может представлять интерес для мигрантов ре-

ализацией серии инвестиционных программ, направленных на ускорение развития экономики анклава, а также возможными контактами с европейскими странами. Миграционную привлекательность Воронежской области трудно объяснить каким-либо одним фактором, но, возможно, суммирующим влиянием ряда факторов, например уровнем безработицы ниже среднероссийского, но примерно на уровне соседних регионов при том, что размер заработной платы несколько выше, чем в соседних регионах. К этому необходимо добавить сравнительно высокий темп роста такого показателя, как ВРП на ДН, и вполне благоприятный для проживания климат.

### Выводы

Диагностика состояния человеческого капитала регионов России необходима для выработки механизма управления движением человеческого капитала, разработки направлений повышения его социально-экономической эффективности, определения путей его эффективного использования с учетом межрегионального взаимодействия.

Проведенное исследование, а также анализ отечественной и зарубежной литературы, позволяют сделать вывод, что система индикаторов для оценки человеческого капитала территории должна состоять из нескольких групп. *Во-первых*, необходимы показатели, характеризующие общее социально-экономическое положение региона и трудовой капитал. *Во-вторых*, очень важна группа показателей, характеризующих демографическую составляющую, здоровье населения. *В-третьих*, в систему индикаторов должны входить показатели, характеризующие образовательный, научно-исследовательский и социокультурный части человеческого капитала.

Таким образом, за счет включения показателей, характеризующих разные стороны человеческого капитала, достигается сопоставимость оценок по отдельным регионам, а включение блока социально-экономических показателей позволяет сделать систему показателей полной, комплексной, связанной с уровнем развития региона.

### Литература

1. Кашин В.К., Макара С.В., Минко И.С., Шамина Л.К. Конъюнктурообразующие факторы развития Северо-Западного федерального округа // Экономика. Налоги. Право. 2015. № 6. С. 87–95.



2. Власюк Л.И. Прогнозирование экономики макрорегиона: Дальний Восток. — Хабаровск: ИЭИ ДВО РАН, 2012. 208 с.
3. Гурбан И.А., Мызин А.Л. Теоретико-методологический подход к оценке состояния человеческого капитала регионов России // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 21–31.
4. Shultz T.W. Investment in human capital: Reply // American Economic Review. 1961, Vol. 51, № 1, P. 1–17.
5. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // The Journal of Political Economy. 1958, No. 4, P.281–302.
6. Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // The Journal of Political Economy. 1962, Vol. LXX, Supplement. October.
7. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала. Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2009. 50 с.
8. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06, Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. — 76 с.
9. Васильева Е.В. Анализ методологических подходов к измерению человеческого капитала // Федерализм. 2010. № 1. С. 89–96.
10. Лосева О.В. Рейтинговая оценка регионов по уровню развития человеческого капитала // Инновационный путь развития РФ как важнейшее условие преодоления мирового финансово-экономического кризиса // Материалы международной научно-практической конференции. Заседания секций в 2-х томах. 21–22 апреля 2009 г. М.: ВЗФЭИ, 2009. С. 131–133.

### References

1. Kashin V. K., Makar S. V., Minko I. S., Shamina L. K. Factors Affecting the Economic Climate of the North-West Federal District [Konjunkturoobrazujushhie faktory razvitija Severo-Zapadnogo federal'nogo okruga]. *Jekonomika. Nalogi. Pravo. — Economics. Taxws. Law.* 2015. No. 6, pp. 87–95.
2. Vlasjuk L. I. Forecasting of the Macroregion Economy: the Far East [Prognozirovanie jekonomiki makroregiona: Dal'nij Vostok]. Khabarovsk, 2012, 208 p.
3. Gurban I. A., Myzin A. L. Theory-methodological approach to assessing human capital state of Russian regions [Teoretiko-metodologicheskij podhod k ocenke sostojanija chelovecheskogo kapitala regionov Rossii]. *Zhurnal jekonomicheskij teorij — Russian Journal of Economic Theory*, 2011, No. 2, pp. 21–31.
4. Shultz T. W. Investment in human capital: Reply // *American Economic Review*, 1961, Vol. 51, No. 1. pp. 1–17.
5. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // *The Journal of Political Economy*. 1958, No. 4, pp.281–302.
6. Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *The Journal of Political Economy*. 1962, Vol. LXX, Supplement. October.
7. Soboleva I. V. Paradoxes of measuring human capital. Scientific report. [Paradoksy izmerenija chelovecheskogo kapitala. Nauchnyj doklad]. Moscow: Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, 2009, 50 p.
8. Kapeliushnikov R. Russia's human capital: what is its value?: Working paper WP3/2012/06 [Skol'ko stoit chelovecheskij kapital Rossii?: Moscow, Publising House of the Higher School of Economics, 2012, 76 p.
9. Vasilieva E. Analysis of methodological approaches to measuring human capital [Analiz metodologicheskij podhodov k izmereniju chelovecheskogo kapitala]. *Federalizm — Federalism*. 2010. No. 1. pp. 89–96.
10. Loseva O. V. The rating of regions in terms of human capital development // An innovative way of development of the Russian Federation as an essential condition for overcoming the global financial and economic crisis. [Rejtingovaja ocenka regionov po urovnju razvitija chelovecheskogo kapitala // Innovacionnyj put' razvitija RF kak vazhnejshee uslovie preodolenija mirovogo finansovo-jekonomicheskogo krizisa]. Proceedings of the international scientific-practical conference. April 21–22, 2009 Meetings of the sections in 2 volumes. Moscow: VZFEI, 2009, Pp. 131–133.