

**СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**
HUMAN CAPITAL FORMATION: ITS ESSENCE AND FEATURES



УДК 330.117

DOI:10.24411/2588-0209-2020-10143

Авдеев Евгений Валентинович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры организации производства и предпринимательской деятельности в АПК ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I»

Avdeev Evgeniy Valentinovich,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, the Dept. of Farm Production Management and Entrepreneurial Business in Agro-Industrial Complex, Voronezh State Agrarian University named after Emperor Peter the Great, Russia, Voronezh

Аннотация: Целью исследования является определение сущности и особенностей формирования человеческого капитала. В соответствии с ней в статье проанализирована история становления теории человеческого капитала, выделены несколько общих аспектов, раскрывающих ее сущность, на основании чего дано авторское определение человеческого капитала. Выявлены особенности, характеризующие отличие человеческого капитала от других видов капитала: человек, как носитель человеческого капитала, не может выступать предметом купли-продажи; субъектами инвестиционного процесса являются государство, работник и работодатель; инвестиционный период отличается большой продолжительностью (в среднем 20 и более лет); человеческий капитал обладает рисками более высокого порядка; доходы от

использования человеческого капитала могут иметь денежную и натуральную формы; по мере общего развития человеческого капитала происходит насыщение рынка труда различного рода институциональными структурами; инвестиции в человеческий капитал носят непрерывный характер; по уровню капиталотдачи инвестиции в человеческий капитал являются наиболее привлекательными и эффективными. Определены особенности человеческого капитала в отраслевом аспекте, учитывающем особенности аграрного производства как одной из сфер национального хозяйства, где производственно-экономическая деятельность зависит не только от природно-биологических факторов, но и существенно коррелирует с социальной сферой.

Summary: The author conducted investigation aiming at determining the essence and features of human capital formation; analyzed the history of human capital theory generation; identified several general aspects revealing its essence; on the basis of theoretical studies presented human capital definition placing the emphasis on the features characterizing the difference between human capital and other types of capital, i.e. as a holder of human capital a person can't be an object of sale; the subjects of the investment process are the state, the employee and the employer; the investment period is characterized by a long duration (on average 20 years or more), as well as by risks of a higher order; earnings from the use of human capital can have money and natural forms of value; as the total human capital develops the saturation of labor market with various institutional structures is growing; investments in human capital change in a continuous manner; investments in human capital are the most attractive and effective in terms of capital return. On top of all of this, the author defined the features of human capital in the context of sectoral aspect taking into account the features of agricultural production, as one of the areas of the national economy, where production and economic activity depends not only on natural and biological factors, but also significantly correlates with the social sphere.

Ключевые слова: человеческий капитал, сущность человеческого капитала, особенности формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Keywords: human capital, the essence of human capital, features of the formation of human capital of the agricultural sphere.

Последние десятилетия характеризовались формированием в экономической среде понимания того, что развитие любого общества, зависит от сочетания двух составляющих: от накопленного человеческого капитала (знания, умения, профессионализма и др.), а также

качества действующих институтов.

Современная экономическая ситуация в мире в значительной степени обуславливается глобализационными процессами, но при этом появляется все больше сторонников нового регионализма. В связи с этим возрастает роль национального человеческого капитала. Однако сам факт его наличия, будь то в качественном или количественном измерении, не является определяющим фактором, гарантирующим процветание той или иной стране. Способность эффективного управления и использования человеческого капитала выступает ключевым фактором, определяющим экономический потенциал государства.

Следовательно, одной из ключевых задач, стоящих перед исследователями, является определение места, которое занимает человеческий капитал в экономической системе в целом и в аграрной сфере в частности.

Проведенный анализ специальной литературы показывает, что концепция теории человеческого капитала, в классическом его понимании, была выдвинута американскими экономистами Т. Шульцем и Г. Беккером на рубеже 60-х годов XX века [12, 13]. При этом впервые в научный оборот термин «человеческий капитал» ввел Теодор Шульц в 1961 г. в публикации «Investment in Human Capital».

В своих трудах Т. Шульц расширил базовое понятие категории «капитал», проводя разграничение на человеческий капитал и капитал, не связанный непосредственно с человеком. В человеческий капитал им были включены профессиональные навыки, образование и способности отдельного индивида, способствующие извлечению дохода из трудовой деятельности. Все затраты, которые несет человек для получения образования и необходимого уровня квалификации, он относил к инвестициям в человеческий капитал. По его мнению, человеческий капитал реализуется по-разному, в зависимости от социально-экономических условий его применения. Одной из ключевых причин различия в уровне развития между экономически «развитыми» и «отсталыми» странами заключается в качественных характеристиках человеческого капитала в странах, относящихся к той или иной группе. Развивая данный контекст, он предложил ряд мероприятий, направленных на повышение общего уровня образования, расходов на сферу здравоохранения, а также обеспечение его доступности для женщин и социально-незащищенных слоев населения, что в совокупности способствовало бы росту качества трудовых ресурсов. Отметим, что данные мероприятия сегодня являются ключевыми при составлении стратегий формирования и развития человеческого капитала, а для своего времени они во многом были революционными.

Особая роль в формировании теории человеческого капитала принадлежит Г. Беккеру, которым была разработана базовая теоретическая модель человеческого капитала, сформулированная в научном труде «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis» [12], ставшем классикой экономической мысли, а идеи, изложенные в данной работе, послужили теоретической базой для всех последующих исследований в данной области. В рамках теории человеческого капитала им был осуществлен теоретический анализ влияния инвестиций в человеческий капитал на получаемый в дальнейшем объем дохода индивида, выявлена зависимость объема вложений и норма их отдачи. Г. Беккер считал, что человеческий капитал обладает свойствами, присущими другим видам капитала: на

протяжении времени он постоянно меняет свою стоимость, подлежит амортизации и при этом он исчерпаем и восполняем. Вместе с тем им выявлены отличительные характеристики: человеческий капитал не отделим от носителя, а вложения в него выражаются в инвестициях в конкретного человека, соответственно повышается значимость исследования проблем поведения человека, связанных, в том числе, с его мотивацией.

Становление теории человеческого капитала происходило на основе определенных предпосылок. С одной стороны, ее создание было вызвано потребностью и формированием новых экономических реалий, а именно наличием острой конкурентной борьбы между ведущими мировыми державами, обострившейся после окончания Второй мировой войны. Качественно повышались требования, предъявляемые к научной сфере в связи с возросшими амбициями мировых держав, направленными на обеспечение экономического и военного превосходства. Параллельно стали появляться первые признаки перехода к новому типу экономической формации – «постиндустриальному» обществу.

Научно-техническая революция послевоенного периода предопределила необходимость поиска новых комбинаций в составе производительных сил общества, с повышением роли человека с имеющимся у него в наличии образованием, опытом, квалификацией и уровнем мышления. Наблюдается рост значимости человеческого фактора во всех аспектах деятельности хозяйствующих субъектов. Поднимаются вопросы теоретической и практической значимости формирования качественно новой рабочей силы, что в дальнейшем послужило стимулом развития социальной инфраструктуры большинства стран мира, начиная от образования и здравоохранения, заканчивая сферой услуг. В ускоряющихся глобализационных процессах профессионально-квалификационный уровень работников начинает выступать в качестве одного из ключевых факторов обеспечения экономического роста.

Совокупность данных условий не могла не найти отклик в экономической теории. Учеными-исследователями начинается переосмысление самого понятия капитал с выделением отдельного его вида – человеческого капитала. Впервые человек начинает рассматриваться не как источник издержек, а как полноценный актив, инвестиции в который обладают наибольшей нормой доходности среди всех известных видов капитала. Кроме того, была обоснована зависимость между образовательным уровнем нации и уровнем социально-экономического развития стран.

С другой стороны, развитие человеческого капитала являлось естественным результатом эволюции экономической мысли и как бы подводило итог многочисленных теоретических исследований в рамках данного направления, а именно определения места, занимаемого человеком в экономической системе (табл. 1).

Как показывает представленный в таблице 1 анализ, человек постоянно выступает объектом исследований. Актуальность подобного рода научных изысканий определяется местом, отводимым человеку в системе социально-экономических отношений, изменяющимся по мере внедрения достижений научно-технического прогресса в практику хозяйствования, вследствие чего трансформируются не только экономические отношения, но и само общество, что особенно заметно в исторической ретроспективе. Человек, как субъект, обладает набором определенных качеств, с одной стороны, определяющих его значимость, а

с другой, наделяющих его многообразными функциями, в соответствии с чем его место в структуре общественного воспроизводства также может быть различным.

Таблица 1 – Научный вклад исследователей в определение места человека в экономической системе

Исследователи	Научный вклад исследователей в теорию изучаемого вопроса
У. Петти (1623–1687)	Предпринял попытку определения общественной значимости труда, квалифицировав его как часть национального богатства, определив его ценность в возможности непрерывного повышения уровня квалификации человека, внося тем самым вклад в общее обогащение общества, обосновывая тем самым необходимость выделения общественных ресурсов для обеспечения получения образования людьми [8].
Ф. Галиани (1728–1787)	Выделял человека в качестве истинного богатства, утверждая, что человек сам производит свое богатство и все происходящие явления, основанные на человеческой природе, могут быть объяснены только ею [1].
А. Смит (1723–1790)	Полезные способности человека, как машины и орудия труда выступают составной частью основного капитала, а следовательно, их привлечение требует издержек. Впоследствии данные затраты компенсируются в силу того, что приобретаемая квалификация будет использоваться с целью извлечения дохода [10].
Ж.Б. Сэй (1767–1832)	Заложил основу компетентностного подхода в вопросе оценки человеческих ресурсов, утверждая что ценность человека зависит от имеющихся у него в распоряжении навыков и профессиональной компетенции [4].
Д. Рикардо (1772–1823)	Объяснял отставание стран в экономическом развитии, наряду с другими причинами, недостатком образования во всех слоях [2]. Выделял два вида цены труда: естественную и рыночную. Естественная – определяется возможностью работника содержать за свой труд себя и семью, оплачивая расходы на пищу, предметы насущной необходимости и удобства. Рыночная – плата, складывающаяся с учётом соотношения спроса и предложения [5]. Рассматривал сущность человеческого труда для экономики с позиций количественного состава. Он считал, что экономическая роль труда состоит только лишь в его массовости. Чем больше трудоспособного населения, тем больше экономических благ оно может произвести [6].
Дж.С. Милль (1806–1873)	Считал, что в действительности стремление человека к богатству сопровождается отвращением к труду и желанием безотлагательно пользоваться дорогостоящими наслаждениями. Труд он трактовал как своеобразный вид издержек, который несет человек, прежде чем он сможет приобрести необходимое благо. Стремление избежать тягот труда, прежде всего физического, заставляет человека трудиться над изобретением все более и более широкого спектра материальных благ. Так, чтобы не ходить пешком, изобрели велосипед [2]. Показано влияние нравственных и интеллектуальных качеств работников на эффективность труда [5].
К. Маркс (1818–1883)	Определял рабочую силу в качестве совокупности физических и духовных способностей, которыми обладает индивид и которые он использует в процессе создания потребительской стоимости. В качестве основы для формирования и развития трудового потенциала он определял природные дарования, определяющие предрасположенность к участию в том или ином виде трудовой деятельности [11].
А. Маршал (1842–1924)	Сконцентрировал внимание на проблеме рынка образовательных услуг. Ему принадлежит утверждение: «самый ценный капитал – это тот, который вложен в человеческие существа»

	[7].
Ф. Тейлор (1856–1915)	Принципиальной целью менеджмента является обеспечение максимального благополучия предпринимателя в соединении с максимальным благополучием каждого наемного работника [5].
И. Фишер (1867–1947)	Рассматривал человека в качестве производственного фактора, приносящего доход, соответственно он выступает неотделимой частью капитала [4].

Экономическая наука, определяя место, отводимое человеку в трудовой деятельности и производственном процессе, накопила обширный категориально-понятийный аппарат, включающий такие понятия, как: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий потенциал и др. Выделение той или иной категории, а также их теоретическое осмысление, выработка методологической базы с механизмами практического использования являлись необходимостью того времени, в котором происходило их становление (табл. 2).

Таблица 2 – Развитие представления о человеке как субъекте экономической жизни

Категории	Период активного использования	Представление о человеке	Факторы возникновения
Рабочая сила	XIX век – настоящее время	Человек как носитель способностей, которые могут производительно использоваться в процессе труда	Необходимость обозначения личного фактора производства
Трудовые ресурсы	20-е годы XX века – настоящее время	Человек как пассивный объект внешнего управления, планово-учетная единица	Необходимость управления процессом воспроизводства рабочей силы в условиях централизованной экономики
Трудовой потенциал	70-80-е годы XX века – настоящее время	Человек как субъект со своими потребностями в сфере труда	Необходимость активизации и эффективного использования возможностей личного фактора
Человеческий фактор	Конец 80-х, начало 90-х годов XX века – настоящее время	Человек как главная движущая сила общественного производства	Необходимость повышения отдачи личного фактора
Человеческий капитал	Начало 90-х годов XX века – настоящее время	Человек как объект эффективных вложений	Признание инструментальной ценности человека и производительного характера инвестиций в него

Источник: составлено автором с использованием разработок [11].

Категория «человеческий капитал» занимает особое место в теоретических и прикладных социально-экономических исследованиях, что во многом обусловлено ее универсальностью как инструмента анализа общественного развития.

Между тем, несмотря на длительный период исследований в вопросе формирования концепции человеческого капитала, учеными-экономистами четкого и единого определения данного понятия на сегодняшний день не выработано. В значительной степени это объясняется, прежде всего, сложностью объекта исследования, ввиду его многогранности. Так, заслуживают отдельных исследований вопросы качественного и количественного воспроизводства человеческого капитала и анализ элементов, входящих их состав; отдачи инвестиций; определения стоимости человеческого капитала как на уровне индивида, так и общества в целом и др. Кроме того, человеческий капитал приобретает свою определенную специфику в зависимости от объекта исследований (отрасль, сектор экономики, особые территории и др.).

Анализ позиций экономистов-исследователей позволяет выделить несколько общих аспектов, раскрывающих сущность категории «человеческий капитал»:

- человеческий капитал индивида определяется совокупностью его личностных социально-ориентированных и профессиональных качеств, включающих: здоровье, образование, компетенции, уровень интеллекта, умения, знания, мотивацию, творческие способности и т. д. дающих способность производить блага;

- человеческий капитал – это возможности человеческого потенциала, реализованные индивидуумом в процессе трудовой деятельности. При этом, «человеческий потенциал» – это все возможности человека на протяжении его жизни, а «человеческий капитал» – это потенциал человека, применяемый в трудовой деятельности на протяжении всей жизни и обеспечивающий ему получение дохода;

- одной из особенностей человеческого капитала является желание и способности самого индивида к постоянному самосовершенствованию путем саморазвития и самообучения, а также применения вложенных в него инвестиций с целью увеличения его объема;

- человеческий капитал может быть как врожденным (с генетически обусловленными природными способностями), так и приобретенным (как результат развития личности);

- обязательным условием того, чтобы человеческий капитал считался именно капиталом в классическом его понимании, иными словами выступал как стоимость, приносящая прибавочную стоимость, является получение дохода от его использования в процессе осуществления трудовой деятельности, при этом непреложным условием выступает извлечение дохода всеми заинтересованными сторонами – индивидуумом, организацией и обществом в целом.

В рассматриваемом контексте мы согласны с позицией А.И. Добрынина, который рассматривал человеческий капитал с позиции системного подхода и определял его как: «совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-

информационной революции, включенных в систему рыночной экономики и в качестве ведущего творческого фактора общественного производства» [3, с. 4].

Учитывая вышеизложенное, человеческий капитал можно определить как реализованную часть человеческого потенциала, выраженную в совокупности врожденных и приобретаемых личностных и профессиональных качеств и компетенций, позволяющих индивиду производить блага и создавать прибавочную стоимость своему обладателю, организации и обществу в целом и при этом поддающийся количественной и качественной оценке эффекта от его использования.

Среди особенностей, характеризующих отличие человеческого капитала от других видов капитала (например, финансового и промышленного), можно выделить следующие.

1. В современном обществе человек как носитель человеческого капитала не может выступать предметом купли-продажи. На рынке труда устанавливается лишь плата за использование его личных способностей, употребляемым им по своему собственному усмотрению за соответствующее вознаграждение за труд, выраженное в размере заработной платы. Данное положение закреплено в Конституции РФ в ст. 34: «Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности» и в ст. 37: «Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [9].

2. Выделяется несколько субъектов инвестиционного процесса.

Во-первых, государство, создающее условия формирования базовых компетенций (человеческого потенциала);

во-вторых, работник, формирующий и развивающий собственные профессиональные компетенции;

в-третьих, работодатель, инвестирующий средства в переобучение.

3. Инвестиционный период в формировании достаточного качественного уровня человеческого капитала отличается большой продолжительностью (в среднем 20 и более лет).

4. Человеческий капитал обладает рисками более высокого порядка. Например, актуальным является вопрос отдачи инвестиций ввиду длительного периода инвестирования, а следовательно, и проблемами их отдачи ввиду развитости трудовой миграции и отсутствием эффективного механизма управления рисками.

5. Доходы от использования человеческого капитала могут иметь денежную и натуральную формы. Как итог, потребительские аспекты инвестирования в индивида порой имеют более важное значение, чем производственные.

6. По мере общего развития человеческого капитала происходит насыщение рынка труда различного рода институциональными структурами.

7. В отличие от других видов капиталов инвестиции в человеческий капитал должны носить непрерывный характер ввиду подверженности его не только физическому, но и значительному моральному износу.

Физический износ выражается в уменьшении физических и умственных способностей. При этом следует разграничить износ, возникающий в пределах жизненного цикла

человеческого капитала, восстановление или по крайней мере замедление которого возможно на основе инвестирования в здоровье и износ в пределах рабочего времени смены, дня – научной организации труда и путем естественных биологических процессов.

Моральный износ, с одной стороны, связан с ухудшением характеристик в рамках существующего знания, а с другой, с появлением концептуально нового знания, без освоения которого использование человеческого капитала становится либо неэффективным, либо невозможным.

7. По уровню капиталотдачи инвестиции в человеческий капитал являются наиболее привлекательными и эффективными, и при этом он может одновременно являться фактором и результатом производственного процесса. Так, в процессе трудовой деятельности человеческий капитал потребляется, попутно прямо или косвенно способствуя развитию человеческого капитала работника (накапливаются знания, умения и др.).

Анализируя сущность человеческого капитала, можно констатировать, что, она проявляется в двух составляющих. С одной стороны, человеческий капитал выступает в качестве экономического ресурса и служит средством достижения экономических целей своего обладателя, а с другой, формируется как результат использования экономических ресурсов. В данной связи значительно возрастает необходимость рассмотрения и реализации стратегии развития человеческого капитала с позиции системного подхода, что обусловлено самим принципом функционирования объекта исследования, а также исходя из особого места, занимаемого им на стыке социальной и экономической сфер.

Отметим, что значительные ограничения на человеческий капитал накладывают отраслевая и территориальная специфика, иными словами, та социально-экономическая среда, в которой он формируется и используется, что находит свое отражение в вопросах отдачи вложений, норме доходности, способах и принципах управления, качества человеческих ресурсов и др.

К основным особенностям человеческого капитала в отраслевом аспекте, учитывающем особенности аграрного производства как одной из сфер национального хозяйства, где производственно-экономическая деятельность зависит не только от природно-биологических факторов, но и существенно коррелирует с социальной сферой, можно отнести следующие:

- эффективность использования человеческого капитала в сельском хозяйстве в значительной степени обусловлена размером землепользования ввиду того, что в аграрной сфере земля выступает в качестве основного средства производства;
- сезонный характер производства растениеводческой продукции и биологический цикл продуктивности животных формируют воспроизводственный цикл сельскохозяйственных предприятий, оказывая воздействие на инвестиционную политику как производственного, финансового, так и человеческого капиталов;
- результативность аграрного производства зависит не только от экономических, но и от совокупности природно-климатических факторов, что повышает уровень риска производственной деятельности хозяйствующих субъектов, повышая значимость планирования и прогнозирования в осуществлении процесса управления, в том числе в вопросах кадровой политики;

- процесс сельскохозяйственного производства тесно связан с сельскими территориями, а следовательно, и с проживающим на них населением, его качественным уровнем, численным и гендерным составом. Учитывая современную ситуацию в развитии сельских территорий, отметим, что все это накладывает дополнительные социальные обязательства по сохранению и развитию человеческого капитала данных территорий с целью улучшения условий труда работников и повышения качества жизни сельского населения;

- для сельского хозяйства характерна значительная территориальная рассредоточенность производства, что влечет дополнительные транспортные издержки на перемещение средств труда и трудовых ресурсов, а также на сохранение и развитие инженерной инфраструктуры;

- выраженная сезонность осуществления производства находит свое отражение в особенностях организации труда, а именно в трудообеспеченности, приводя к появлению в различные промежутки времени как к трудоизбыточности, так и трудонедостаточности.

Исходя из позиции, что человеческий капитал аграрной сферы выступает в качестве подсистемы сельского хозяйства, особенности данной системы, а также присущие ей ограничения определяют принципы формирования и использования человеческого капитала, особенно в вопросах его воспроизводства. Следовательно, в современных условиях важно найти такой вариант развития данной подсистемы, который способствовал бы появлению мультипликативного эффекта в масштабах всей системы воспроизводства АПК.

Список литературы:

1. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг ; пер. с англ. – 4-е изд. – Москва : Дело Лтд, 1994. – 720 с.
2. Гиневец Е.В. Предпосылки создания человеческого капитала / Е.В. Гиневец // Национальная экономическая система России: состояние и перспективы : матер. науч. конф. Москва, РАГС, 14 апреля 2009 г. Лебедевские чтения ; под общ. ред. А.Н. Фоломьева. – Москва : Изд-во РАГС, 2009. – С. 300–305.
3. Добрынин А.И. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Конов. – Санкт-Петербург : Изд-во СПУЭФ, 1992. – 163 с.
4. Дорофеев А.Ф. Стратегия инновационного развития человеческого капитала аграрного сектора России в условиях экономических и политических санкций : монография / А.Ф. Дорофеев. – Белгород : ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, 2017. – 307 с
5. Дорофеев А.Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А.Ф. Дорофеев. – Белгород, 2018. – 401 с.
6. Зайцева М.В. Формирование и использование человеческого капитала сельских территорий : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М.В. Зайцева. – Краснодар, 2019. – 193 с.
7. Маршалл А. Принципы экономической науки : в 3 т. Т. 1 / А. Маршалл ; пер. с англ. – Москва : Прогресс, 1993. – 350 с.
8. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти ; пер. с англ., предисл. М. Смит. – Т. I, II. – Москва : Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
9. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации :

офиц. текст. – Москва : Маркетинг, 2001. – 39 с.

10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – Москва : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

11. Экономика труда : учебник ; под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – Москва : Экзамен, 2004. – 268 с.

12. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – University of Chicago Press; 3rd edition, 1994. – 390 p.

13. Schulz T. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research / T. Schulz. – New York : The Free Press; London : Collier-Macmillan Limited, 1971. – 272 p.

Spisok literatury:

1. Blaug M. Ehkonomicheskaya mysl' v retrospektive / M. Blaug ; per. s ang. – 4-e izd. – Moskva : Delo Ltd, 1994. – 720 s.

2. Ginevets E.V. Predposylki sozdaniya chelovecheskogo kapitala / E.V. Ginevets // Natsional'naya ehkonomicheskaya sistema Rossii: sostoyanie i perspektivy : mater. nauch. konf. Moskva, RAGS, 14 aprelya 2009 g. Lebedevskie chteniya ; pod obshch. red. A.N. Folom'eva. – Moskva : Izd-vo RAGS, 2009. – S. 300–305.

3. Dobrynin A.I. Proizvoditel'nye sily cheloveka: struktura i formy proyavleniya / A.I. Dobrynin, S.A. Dyatlov, V.A. Konov. – Sankt-Peterburg : Izd-vo SPUEHF, 1992. – 163 s.

4. Dorofeev A.F. Strategiya innovatsionnogo razvitiya chelovecheskogo kapitala agrarnogo sektora Rossii v usloviyakh ehkonomicheskikh i politicheskikh sanktsii : monografiya / A.F. Dorofeev. – Belgorod : FGBOU VO Belgorodskii GAU, 2017. – 307 s.

5. Dorofeev A.F. Razvitie chelovecheskogo kapitala v agrarnom sektore Rossii : dis. ... d-ra ehkon. nauk : 08.00.05 / A.F. Dorofeev. – Belgorod, 2018. – 401 s.

6. Zaitseva M.V. Formirovanie i ispol'zovanie chelovecheskogo kapitala sel'skikh territorii : dis. ... kand. ehkon. nauk : 08.00.05 / M.V. Zaitseva. – Krasnodar, 2019. – 193 s.

7. Marshall A. Printsipy ehkonomicheskoi nauki : v 3 t. T. 1 / A. Marshall ; per. s angl. – Moskva : Progress, 1993. – 350 s.

8. Petti V. Ehkonomicheskie i statisticheskie raboty / V. Petti ; per. s angl., predisl. M. Smit. – T. I, II. – Moskva : Sotsehgiz, 1940. – 324 s.

9. Rossiiskaya Federatsiya. Konstitutsiya (1993). Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii : ofits. tekst. – Moskva : Marketing, 2001. – 39 s.

10. Smit A. Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov / A. Smit. – Moskva : Sotsehgiz, 1962. – 684 s.

11. Ehkonomika truda : учебник ; pod red. N.A. Volgina, Yu.G. Odegova. – Moskva : Ehkzamen, 2004. – 268 s.

12. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – University of Chicago Press; 3rd edition, 1994. – 390 p.

13. Schulz T. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research / T. Schulz. – New York : The Free Press; London : Collier-Macmillan Limited, 1971. – 272 p.