

Человеческий капитал как инструмент государственного управления в сфере повышения конкурентоспособности региональной экономики: теоретические аспекты

Гонин Дмитрий Валерьевич

Ведущий специалист отдела профессионального развития Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга
Аспирант Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС (Санкт-Петербург)
boss.gonin@mail.ru

РЕФЕРАТ

В статье рассматривается актуальная на сегодняшний день проблема человеческого капитала и его места в повышении конкурентоспособности региональной экономики. Целью статьи является обоснование влияния человеческого капитала на повышение конкурентоспособности региональной экономики. Автор рассматривает теоретические аспекты человеческого капитала, предлагает уточненную трактовку понятия в контексте рассматриваемой проблематики. Уделено особое внимание методологии оценки уровня развития человеческого капитала региона. Автор на основе проведенного аналитического обзора попытался доказать прямую взаимосвязь уровня развития человеческого капитала ряда регионов России с их позицией в рейтинге конкурентной привлекательности региональных экономик. Обосновывается идея о том, что человеческий капитал является фундаментальным стратегическим ресурсом, основой экономического развития региона, страны в целом. Мы полагаем, что уровень развития человеческого капитала и уровень развития социально-экономической сферы имеют прямо пропорциональную зависимость, где первое является базисом, второе — результирующим показателем. Выявлена особенность, что высокий уровень развития человеческого капитала не характерен для стагнирующей или находящейся в упадке экономики, в которой конкурентные преимущества хозяйствующих субъектов развиты слабо. Предложенный теоретический подход будет интересен специалистам в сферах территориального развития и регионального управления, внедрения инноваций в региональную экономику. Методологическая основа проведенного исследования включает такие инструменты, как: анализ статистических данных, анализ источников, метод сравнения, метод индукции и другие. Данная проблема требует дальнейших исследований, поскольку мало изучена.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

человеческий капитал, повышение конкурентоспособности, конкурентная привлекательность, региональное развитие

Gonin D. V.

Human Capital as the Instrument of Public Administration in the Sphere of Increasing the Competitiveness of the Regional Economy: Theoretical Aspects

Gonin Dmitry Valerievich

Leading Expert of Department of Professional Development of Committee of Public Service and Personnel Policy of Administration of the Governor of St. Petersburg
Graduate student of North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg, Russian Federation)
boss.gonin@mail.ru

ABSTRACT

This paper considers the current problem of human capital and its place in increasing the competitiveness of the regional economy. The aim of the article is to study the impact of human capital on improving the competitiveness of the regional economy. Author studies the theoretical aspects

of human capital, offers a refined interpretation of the concept in the context of the considered problem. A special attention was paid to the methodology of evaluation the level of development of human capital in the region. Author on the basis of the analytical review tried to prove a direct correlation between the levels of human capital development in a number of regions of Russia with their position in the ranking of the attractiveness of competitive regional economies. It substantiates the idea that human capital is a fundamental strategic resource base of economic development of the region, the country as a whole. We believe that the level of development of human capital and the level of socio-economic sphere are directly proportional, where the first is the basis of the second — the result index. Revealed feature that a high level of human capital development is not typical for stagnating or in decline economics, in which the competitive advantages of business entities are poorly developed. This theoretical approach will be interesting for specialists in fields of territorial development and regional management, implementation of the innovations in the regional economy. The methodological basis of the study includes such tools as analysis of statistical data, analysis of the sources, comparison method, induction method, and others. This issue requires further research, because of the lack of the study.

KEYWORDS

human capital, improving competitiveness, the competitive appeal, regional development

Фундаментальные изменения в социально-экономической жизни общества на рубеже XX–XXI вв. обусловили назревший и вполне закономерный переход от индустриального типа организации социальной жизни населения к постиндустриальному или — как его еще называют — информационному типу. Принципиальной особенностью данного типа общества является многократно возросшая роль информации и знаний, автоматизации всевозможных процессов. На данном этапе в оборот входит понятие «экономики знаний», под которым в общих чертах понимается такая экономика, характерной и отличительной чертой которой становится человеческий капитал, являющийся основным фактором развития всех сфер общественной жизни. Спецификой «экономики знаний» является повышение качества человеческого капитала, производство новых знаний, разработка высоких наукоемких технологий, широкое распространение инновационных тенденций развития в различных отраслях народного хозяйства. То есть происходит переоценка ресурсной базы, изменение приоритетов экономики, перенос акцента с физического капитала на нематериальный капитал.

Становление и дальнейшее развитие идеи человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Одно из первых упоминаний в научных трудах содержится в известной работе Уильяма Петти «Политическая арифметика». Чуть позже Адам Смитт размышляет о значении человека, роли его знаний и умений в своем труде «Богатство народов». Важный вклад в осмысление данной проблемы внес Ж.Б. Сэй. Он утверждал, что профессиональные навыки и способности, приобретенные посредством затрат, ведут к росту производительности труда и в связи с этим могут рассматриваться как капитал. Предполагая, что способности человека могут накапливаться, Ж.Б. Сэй называл их капиталом [8, с. 103].

Интересен взгляд Карла Маркса на человека, его роль в общественном производстве. В гл. 13 «Капитала» К. Маркс очень точно отметил, что если на ранних («мануфактурных») стадиях развития капитализма относительно простые инструменты являлись дополнением к умелому работнику, то после развития машинного производства, наоборот, человек как «простая рабочая сила» стал дополнением к сложной машине. Когда массовая безработица была осознана как постоянное и «обычное» явление, в развитых странах европейской цивилизации окончательно победило убеждение, что человек — хотя и необходимый, но не очень редкий и, следовательно, не слишком ценный ресурс. Совершенствование экономики на длительный период стало прочно ассоциироваться,

главным образом, с изобретением новых механизмов и материалов, а не с совершенствованием самого человека¹.

В качестве самостоятельного направления экономического анализа теория человеческого капитала стала активно развиваться лишь в 50–60-х годах XX в. Ключевая роль в становлении и развитии теории принадлежит Т. Шульцу, который впоследствии был удостоен Нобелевской премии за научное обоснование и выдвижение теории человеческого капитала как таковой. Не менее фундаментальный вклад в развитие теории внес другой американский ученый, лауреат Нобелевской премии Г. Беккер. Именно он в своей книге «Человеческий капитал» разработал базовую теоретическую модель человеческого капитала. В дальнейшем именно эта книга стала отправной точкой проведения исследований в области человеческого капитала и была признана научным сообществом классикой современной экономической науки. В дальнейшем важное значение имели работы Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Э. Лэзера, Р. Лэйарда, Дж. Минцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена, Ф. Уэлча, Б. Чизуика и др.

Т. Шульц определял человеческий капитал как все то, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, или того и другого вместе; любой актив — материальный или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов [5, с. 64].

Г. Беккер одним из первых стал рассматривать человеческий капитал на микроуровне, на уровне организации, являющейся носителем всех знаний, умений, навыков его работников.

Так, С. Фишер дал следующее определение человеческого капитала: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [4, с. 285].

На фоне обширного исследовательского опыта за рубежом, российская экономическая наука только набирает исследовательские обороты в данном направлении, но, тем не менее, уже имеет весьма интересные и заслуживающие высокого внимания наработки и полноценные труды. В России исследованием теории занимались и занимаются такие исследователи, как М. М. Критский, С. А. Дятлов, И. В. Ильинский, В. И. Романчин, Л. Г. Симкина и др. Например, Л. Г. Симкина рассматривает человеческий капитал «как основное экономическое отношение современного постиндустриального общества» [3, с. 122].

В условиях рыночной экономики человеческий капитал становится ключевым ресурсом, позволяющим организациям независимо от их организационно-правовой формы не только занять свою нишу на определенном рынке, но и выбиться в лидеры отрасли. Сегодня человеческий капитал имеет наибольший удельный вес в стоимости бизнеса, служит вектором развития, является запасом прочности, «точкой роста». По большому счету стоимость человеческого капитала организации можно определить как разность между рыночной стоимостью предприятия (если таковое уместно) и его балансовой стоимостью. Образовавшаяся положительная разница есть тот нематериальный актив, тот драйвер роста компании, который оказывает ключевое воздействие на основные показатели финансово-хозяйственной деятельности субъекта рыночных отношений.

В связи с этим назревает объективная необходимость проведения многофакторной и структурированной оценки человеческого капитала. Оценка необходима преимущественно для понимания сложившейся конъюнктуры, для выработки дол-

¹Нуреев Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России [Электронный ресурс]. URL: <http://rustem-nureev.ru/wp-content/uploads/2011/01/333.pdf> (дата обращения: 28.11.2016).

госрочной стратегии региона. Кроме того, оценка позволяет выявить слабые места располагаемого организацией человеческого капитала и принять необходимые управленческие решения.

На сегодняшний день разработано достаточно много различных методик проведения оценки состояния человеческого капитала как отдельного индивида, так и организаций в целом, но единого подхода к оценке данного ресурса не выработано. Обусловлено это, прежде всего, спецификой предмета исследования. К тому же имеют место быть, во-первых, несовершенство технологий измерения, математических моделей, трудности статистического учета; во-вторых, для достоверной оценки человеческого капитала необходим учет ряда динамических факторов, которые в принципе оценить проблематично. Наряду с этим затруднительно предугадать последствия развития событий, вызванных совокупностью данных факторов. Поэтому проведение оценки, анализ получаемых результатов должны проводиться с учетом обозначенных обстоятельств.

Стоит отметить, что оценка структурных компонент человеческого капитала происходит на разных уровнях: микроуровень — человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм; мезоуровень — человеческий капитал крупных корпораций и регионов; макроуровень — совокупный человеческий капитал в масштабах национальной экономики (общества); мегауровень — объединенный человеческий капитал в глобальном, мировом масштабе [9, с. 162].

Несмотря на многообразие имеющихся методов оценки, выделяют несколько базовых подходов к оценке человеческого капитала. Первый основан на вложениях в развитие человеческого капитала (инвестиционный), предметом второго подхода является капитализация отдачи от уже произведенных инвестиций, третий подход позволяет оценить человеческий капитал по натуральным индикаторам — навыкам, компетенциям, уровню грамотности и т. д. Каждый подход при этом не лишен практических сложностей, но, тем не менее, вместе они являются наиболее универсальным инструментарием для проведения оценки человеческого капитала.

Первый подход, основанный на инвестициях в человеческий капитал, включает три метода: оценка произведенных затрат; оценка образовательной составляющей; стоимостная оценка величины человеческого капитала.

Метод оценки человеческого капитала предполагает проведение оценки с обязательным учетом всевозможных затрат, которые были направлены на поддержание жизнедеятельности человека. Сторонники данного способа оценки предполагают, что затраты на производство человеческого капитала должны быть приравнены только к тем затратам, которые способны увеличить производительные способности людей. Например, инвестиции в образование. Несмотря на простоту подсчетов при использовании данной методики, она позволяет подсчитать лишь часть накопленного человеческого капитала.

Другая методика ориентирована на оценку образовательной составляющей. Ее автор — Т. Шульц — делает акцент на расчете капитала трудовых ресурсов, а не только всего населения, и сравнение его с основным производственным капиталом. Так, затраты на формирование и развитие человеческого капитала состоят преимущественно из прямых государственных и частных инвестиций в сфере образования, а также включают расходы самих обучающихся на производство своей квалификации.

Рассмотренные методики позволяют оценить человеческий капитал на макроуровне, в связи с чем представляется интересным подход к стоимостной оценке человеческого капитала К. Н. Чигорьева, проводимый на микро- и мезоуровне. Суть данного метода сводится к тому, что все затраты на формирование человеческого капитала делятся на три составляющие: фонд оплаты труда работников, затраты на развитие интеллектуального капитала и затраты на поддержание и укрепление здоровья работников. Исходя из этого положения, формирование человеческого капитала становится

ся прерогативой работодателя, а результат оценки — сумма инвестиций работодателя в персонал. Таким образом, использование рассмотренных подходов по отдельности не позволяет досконально измерить величину располагаемого человеческого капитала на любом уровне исследования.

Второй подход к оценке накопленного человеческого капитала предполагает учет денежных и неденежных выгод. Учет денежной отдачи от вложений в формирование человеческого капитала не составляет трудностей: денежные выгоды представляют собой сумму пожизненных заработков работника.

Достаточно проблематично оценить неденежные выгоды, связанные со снижением риска безработицы, перспективой карьерного роста, и практически невозможно дать рыночную оценку уровню удовлетворенности содержанием и условиями работы. К неденежному виду отдачи можно также отнести и выгоды, не касающиеся сферы рыночных отношений. Так, многие исследования доказывают корреляционную зависимость уровня здоровья и общей продолжительности жизни от количества лет обучения. Эта связь меняется в зависимости от работы и экономических условий, социально-психологических ресурсов, образа жизни человека, воздействия экологических факторов [7, с. 337–340].

Третий подход к оценке человеческого капитала предполагает учет показателей, характеризующих население с различных точек зрения. При использовании данного метода оцениваются уровень грамотности населения, среднее число лет обучения, численность учащихся в образовательных учреждениях различного уровня, численность исследователей, занятых в сфере НИОКР, инвестиции на развитие науки и образования и т. д., то есть показатели, которые характеризуют систему образования, профессиональной подготовки работников, развитие научного потенциала. Преимуществом данного подхода является использование полученных результатов в целях проведения межрегионального и межстранового сравнения объемов накопленного человеческого капитала. Хотя полученные оценки не в состоянии охватить весь диапазон знаний человека. Ключевой недостаток данной методики заключается в ее трудоемкости и отсутствии инструментария для оценки качественных характеристик населения.

Рассмотренные методики оценки человеческого капитала наглядно демонстрируют отсутствие универсального подхода к оценке, но, в свою очередь, позволяя при их комбинированном использовании получить максимально возможный объективный результат.

Оцененный человеческий капитал позволяет исследователю рассмотреть хозяйствующие субъекты с новой стороны, выявить закономерности тех или иных процессов, определить слабые места, разработать стратегию развития с учетом имеющихся ресурсов. Кроме того, в контексте региональной дифференциации оценка человеческого капитала на мезоуровне позволяет провести параллель между «качеством» населения территории и показателями, характеризующими эффективность проводимой в регионе социально-экономической политики.

Исследовательской задачей настоящей работы и является попытка доказать гипотезу о взаимосвязи уровня развития человеческого капитала региона и его позиции в рейтинге конкурентной привлекательности регионов.

На сегодняшний день существуют различные подходы к оценке конкурентоспособности хозяйствующих субъектов [10, 11]. Основу нашего исследования составит модернизированная методика, разработанная сотрудниками научно-исследовательской группы в Институте проблем региональной экономики РАН [1].

Оценка конкурентной привлекательности регионов в этой модели базируется на следующих факторах:

- экономическом (учитываются показатели интенсивности и эффективности экономической деятельности в регионе, прогрессивности структуры экономики с точки

зрения стратегического развития России, фондооснащенности экономики, инфраструктуры транспорта и связи региона);

- инновационном (учитываются показатели производства новых научных знаний и применения их в новой продукции, технологиях, технике);
- качестве жизни (учитываются показатели доходов населения и возможностей трудоустройства, качества жилищных условий, обеспеченности медициной, доступности культуры, спорта и туризма, безопасности проживания и неблагоприятного воздействия жизнедеятельности на окружающую среду);
- человеческом потенциале (учитываются показатели воспроизводства населения и его квалификации, заболеваемости, распространения вредных привычек и преступности).

Среднеарифметическая величина полученных балльных оценок по всем факторам представляет собой интегральную оценку, которая есть не что иное, как позиция региона в рейтинге конкурентной привлекательности. Используемые нами количественные характеристики факторов — это позиции регионов в соответствующем рейтинге.

Данный научно-методический материал послужит основанием для проведения нами сравнительного анализа величин некоторых показателей регионов и установления взаимосвязи с позицией рассматриваемых регионов в рейтинге конкурентной привлекательности регионов.

Для реализации поставленной задачи и наглядного отображения результатов выделены две группы регионов (по 5 субъектов РФ). Первая группа включает регионы-лидеры рейтинга, а именно: Москва, Санкт-Петербург, республика Татарстан, Московская и Нижегородская области; вторая группа включает регионы, замыкающие рейтинг: Оренбургская область, Еврейская автономная область, Курганская область, республики Алтай и Тыва.

Решение о формировании групп такого состава принято с целью доказать или опровергнуть корреляционную составляющую между уровнем развития человеческого капитала регионов и величинами некоторых ключевых показателей их социально-экономического развития. К таким показателям отнесем:

- 1) валовой региональный продукт на душу населения;
- 2) объем инвестиций в основной капитал (без бюджетных средств) на душу населения;
- 3) величину инновационной активности организаций;
- 4) удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе;
- 5) общую численность безработных и коэффициент напряженности на рынке труда.

Отметим, что показатели, на основании которых рассчитывались рейтинги регионов по факторам, при их детальном рассмотрении содержат структурные компоненты, необходимые для оценки человеческого капитала. Таким образом, имеющийся в нашем распоряжении рейтинг конкурентной привлекательности регионов может быть признан тождественным рейтингу регионов по уровню развития человеческого капитала.

Указанные выше группы регионов, рейтинги по факторам и их интегральная оценка конкурентной привлекательности регионов, а также выборка показателей, характеризующих, на наш взгляд, ориентированность регионов на развитие «экономики знаний» сведены в табл. 1. Один из них, на наш взгляд, наиболее показательный — ВРП на душу населения, приведен на рис. 1 для наглядности.

Анализ представленных данных позволяет сделать следующие выводы.

1. По показателю валового регионального продукта на душу населения наблюдается колоссальный разрыв между группами регионов. Средняя величина ВРП на душу населения по первой и второй группам регионов составляет соответственно 537,9 тыс. руб. и 227,6 тыс. руб. Таким образом, деятельность регионов второй группы в среднем в 2,5 раза менее эффективна, чем регионов, отнесенных к первой группе.

Сравнительный анализ регионов по уровню конкурентной привлекательности

Субъект РФ	Рейтинги субъектов РФ					Наименование показателя					
	Рейтинг конкурентной привлекательности регионов по интегральной оценке	рейтинги по факторам				Валовой региональный продукт на душу населения, тыс. руб.	Инвестиции в основной капитал (без бюджетных средств) на душу населения, тыс. руб.	Инновационная активность организаций, %	Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, %	Общая численность безработных, в процентах к экономически активному населению (уровень безработицы)	Коэффициент напряженности на рынке труда, единица
		человеческий потенциал	инновационный потенциал	качество жизни	экономический фактор						
Москва	1	6	4	1	1	1053,9	96,6	18,8	48,5	1,5	1,1
Санкт-Петербург	2	1	2	2	3	513,7	85,1	18,9	39,5	1,4	1,0
Республика Татарстан	3	10	6	3	7	434,5	131,4	20,5	31,6	3,9	2,5
Московская область	4	36	3	11	5	376,6	79,1	8,7	38,8	2,7	3,0
Нижегородская область	5	26	1	6	27	310,8	76,2	14,3	29,0	4,2	3,0
Оренбургская область	79	57	81	61	59	364,7	72,9	12,4	28,1	4,4	4,9
Еврейская автономная область	80	63	83	81	51	246,4	44,0	6,3	19,2	8,7	0,8
Курганская область	81	60	71	79	71	193,4	30,7	5,5	26,3	7,0	6,1
Республика Алтай	82	76	76	77	77	184,0	44,6	10,7	28,4	10,4	8,2
Республика Тыва	83	81	79	83	83	149,3	42,2	1,8	34,3	19,1	11,4

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015. Р32. Стат. сб. / Росстат. М., 2015.

2. По инвестициям в основной капитал из расчета на душу населения (здесь учитывается объем именно частных инвестиций) регионы первой группы демон-



Рис. 1. Распределение валового регионального продукта на душу населения, тыс. руб.

стрируют явное двукратное превосходство, т. е. с точки зрения частного инвестора указанные субъекты РФ являются максимально привлекательными. Безусловно, здесь сказываются и географические характеристики субъектов. Первая группа — это субъекты Северо-Западного, Центрального и Поволжского федеральных округов. Здесь развита логистика, более высокая плотность населения, наличие приграничных с европейскими государствами территорий, наличие морских и речных портов, развитая промышленность и т. д. Все это, безусловно, оказывает ощутимое влияние на инвестиционную привлекательность. Но регионы второй группы имеют и свои уникальные характеристики: огромные посевные площади, месторождения полезных ископаемых, опять же наличие протяженных границ с рядом государств.

3. Инновационная активность хозяйствующих субъектов отражает темпы, масштабы и продолжительность разработки и внедрения нововведений, основанных на использовании достижений научно-технического прогресса и передового опыта. Регионы из первой пятерки в 80% демонстрируют существенный отрыв по данному показателю в сравнении с регионами второй группы. Отсюда и значительный удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников. Хотя, стоит заметить, республика Тыва по данному показателю превосходит Нижегородскую область и республику Татарстан, при том, что в рейтинге Тыва занимает последнюю позицию. В этом случае необходимо учитывать поправку на очень высокий уровень безработицы в республике: в случае снижения уровня безработицы до средних показателей по стране, вполне вероятно существенное уменьшение доли высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников ввиду перераспределения рабочей силы по новым рабочим местам.

4. Как оказалось, одной из ключевых характеристик состояния экономики является ситуация на рынке труда, в том числе уровень безработицы. По официальным данным, уровень безработицы в России в 2014 г. составил 5,2%. Из табл. 1 видно, что все регионы первой группы имеют очень низкие показатели. Средняя величина уровня безработицы по второй группе составляет почти 10%. Здесь наблюдаются

существенные проблемы на рынке труда. Обратим внимание и на коэффициент напряженности рынка труда. Данный показатель отображает, какое число безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, т. е. определяется соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Можно выделить два субъекта, где рынок труда наиболее сбалансирован — это Москва и Санкт-Петербург. В остальных регионах первой группы рассматриваемый показатель также существенно ниже среднего по стране, что характеризует ситуацию на региональных рынках труда как стабильную. А вот в Еврейской автономной области напротив наблюдается кадровый голод, несмотря на весьма высокий уровень безработицы. Здесь на 10 вакансий предприятий приходится 8 граждан, состоящих на учете в службе занятости. Подобная диспропорция может говорить лишь о том, что в регионе наблюдается структурный дефицит квалифицированных кадров.

Заключение

Проведенный анализ доказывает, что регионы выделенной нами первой группы имеют ярко выраженные конкурентные преимущества, позволяющие им успешно проводить политику опережающего развития. Регионам второй группы остается придерживаться догоняющей стратегии социально-экономического развития, одновременно решая структурные отраслевые проблемы, которых в избытке. Действительно, регионам, длительно находящимся в сложном экономическом положении со слаборазвитыми конкурентными преимуществами или вовсе при их отсутствии, характерен низкий уровень развития человеческого капитала. И только решение проблем с последним позволит таким регионам сменить состояние упадка или стагнации экономики на ее уверенный рост.

Проведенное исследование позволяет уточнить трактовку человеческого капитала с точки зрения повышения конкурентоспособности региональных экономик. Человеческий капитал представляет собой имеющийся в регионе запас человеческих ресурсов (а именно способностей, навыков и компетенций экономически активного населения), повышение качества которого придает региону дополнительные конкурентные преимущества и является мультипликатором регионального развития.

Таким образом, человеческий капитал является движущим фактором социально-экономического развития регионов. Развитие и рациональное использование данного ресурса является стратегическим приоритетом государства, создающим надежный фундамент для долгосрочного развития всех сфер общественной жизни. Наряду с этим важно отметить, что инвестиции в человеческий капитал не дают быстрого эффекта. Процесс является долгосрочным и крупнозатратным. Поэтому развитие человеческого капитала должно стать одной из основных (если не ключевой) целей региональных стратегий социально-экономического развития [6, с. 27–29].

Литература

1. Гринчель Б. М., Назарова Е. А. Методы оценки конкурентной привлекательности регионов: монография. СПб. : ГУАП, 2014.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015. Р32. Стат. сб. / Росстат. М., 2015.
3. Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб. : ИНЖЭКОН, 2000.
4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М. : Юнити, 2002.
5. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова; под ред. д. э. н., проф. В. Т. Смирнова. М. : Машиностроение-1, Орел : ОрелГТУ, 2005.

6. Гонин Д. В. Место и роль человеческого капитала в региональном развитии // Евразийский союз ученых. 2016. № 8 (29). Ч. 3.
7. Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 337–340.
8. Плячкайтене И. М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. 2011. № 7. Т. 1. 176 с.
9. Пчелинцева И. Н. Теоретические подходы к формированию организационно-экономического механизма инвестирования семейного человеческого капитала // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2008. № 1. С. 158–167.
10. Яновский В. В. Инновационный процесс и конкурентоспособность региона // Личность. Культура. Общество. Т. 8, 32 (30), 2006. С. 331–348.
11. Яновский В. В. Методологические проблемы управления конкурентоспособностью городских агломераций в постиндустриальной экономике // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 17 (110). С. 8–15.

References

1. Grinchel B. M., Nazarova E. A. *Evaluation methods of competitive appeal of regions*: monograph [Metody otzenki i konkurentnoy privlekatelnosti regionov] SPb. : GUAP, 2014. (rus)
2. *Regions of Russia. Socio-economic indexes* [Regiony Rossii. Socialno-ekonomicheskie pokazateli] 2015. P32 to Become. / Rosstat. M., 2015. 1266 p. (rus)
3. Simkina L. G. *A human capital in innovative economy* [Chelovechesky capital v innovatsionnoy ekonomike] SPb. : INZhEKON, 2000. (rus)
4. Fischer S., Dornbusch R., Shmalenzi R. *Economic theory*. [Economičeskaya teoriya] M. : Unity, 2002. (rus)
5. *Human capital: content and types, assessment and stimulation*: Monograph [Chelovechesky capital: sodержanie i vidy, otzhenka i stimulirovanie] / Smirnov V. T., Soshnikov I. V., Romanchin V. I., Skoblyakova I. V.; under the editorship of Dr. Econ. Sci. prof. V. T., Smirnov. M. : Mechanical engineering-1, Oryol : OryolGTU, 2005. (rus)
6. Gonin D. V. *The place and a role of a human capital in regional development* [Mesto i rol' chelovecheskogo kapitala v regionalnom razvitii] // The Euroasian union of scientists [Evraziiskii soyuz uchenykh]. 2016. N 8 (29). Ch. 3. (rus)
7. Kiryanov D. A., Sukhareva T. N. *Evaluation methods of a human capital: analysis of objectivity and sufficiency of basic data* [Metody otzenki chelovecheskogo kapitala: analiz obektivnosti i dostatochnosti ishodnykh dannyyh] // Theory and practice of social development [Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya]. 2011. N 3. P. 337–340. (rus)
8. Plyachkaytene I. M. *Formation and development of the theory of a human capital* [Stanovlenie i razvitie teorii chelovecheskogo kapitala] // Young scientist [Molodoi uchenyi]. 2011. N 7. V. 1. (rus)
9. Pchelintseva I. N. *Theoretical approaches to forming of the organizational and economic mechanism of investment of a family human capital* [Teoreticheskie podhody k formirovaniyu organizatsionno-ekonomicheskogo mehanizma investirovaniya semeynogo chelovecheskogo kapitala] // Bulletin of the Saratov state technical university [Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta]. 2008. N 1. P. 158–167. (rus)
10. Yanovskiy V. V. *Innovation process and the competitiveness of the region* [Innovatsionnyy process i konkurentosposobnost regiona] // Personality. Culture. Society [Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo]. V. 8, 32 (30), 2006. P. 331–348. (rus)
11. Yanovskiy V. V. *Methodological problems of management of competitiveness of the metropolitan areas in the post-industrial economy* [Metodologicheskie problem ypravleniya konkurentosposobnostyu gorodskih aglomeratsiy v postindustrialnoy ekonomike] // Regional economy: theory and practice [Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika]. N 17 (110). 2009. P. 8–15 (rus)