

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Тумаров, Т.Ф. Тенденции развития человеческого капитала, ресурсов и потенциала в России // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 1. С. 15. URL: [http://progress-human.com/images/2023/Tom9\\_1/Tumarov.pdf](http://progress-human.com/images/2023/Tom9_1/Tumarov.pdf). DOI 10.34709/IM.191.15. EDN OXEXVN.

УДК 331.1

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, РЕСУРСОВ И ПОТЕНЦИАЛА В РОССИИ**

**Тумаров Тимур Фаридович**

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный экономический  
университет

[ttumarov@gmail.com](mailto:ttumarov@gmail.com)

30-32, наб. канала Грибоедова, (литер А),

г. Санкт-Петербург, Россия, 192176,

+7 (812) 458-97-58

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросам определения и развития взаимосвязи человеческого капитала, человеческих ресурсов и человеческого потенциала в России. Специфика теории человеческих ресурсов, капитала и потенциала довольно обширна. Современная теория достаточно развита как в зарубежной научной литературе, так и в отечественной. Существует множество понятий, определяющих понятия человеческого капитала, ресурсов и потенциала, однако российская теория отличается от иностранной, при этом, у всех этих терминов существует определенная взаимосвязь, которая заключается в общности управления кадрами на микроуровне. На сегодняшний день, данная терминология является актуальной, также существует множество научных работ, которые определяют развитие теоретической базы. В данной статье определены основные понятия человеческих ресурсов, потенциала и капитала, определена их взаимозависимость между собой, а также выделены наиболее универсальные и общие теоретические понятия, актуальные для современной кадровой деятельности российских организаций. Проведена оценка качества человеческого капитала в России по общепринятым количественным показателям в динамике, представлены направления развития человеческого капитала, ресурсов и потенциала для отечественной экономики, как со стороны государства, так и бизнеса.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы; человеческий капитал; человеческий потенциал; кадровая политика; кадровая теория.

**JEL коды:** M12, M54, M59.

## **Введение**

В теории управления персоналом существуют различные термины, связанные с человеческим капиталом, ресурсами и потенциалом. Для российской теории не всегда подходят общепринятые мировые термины, используемые в современных компаниях, так как не учитывают российских реалий.

Актуальность данной тематики заключается в том, что без определения взаимосвязи в вышеописанных терминах невозможно развивать теорию кадрового управления в российских компаниях. Тем самым, сама теоретическая основа является достаточно существенной и исследуемой на уровне бизнеса.

Проблема поиска взаимосвязи между понятиями человеческого капитала, ресурсов и потенциала имеет слабую научную разработанность в отечественной литературе, и определяется в качестве отдельных терминов, так как основная масса научных трудов направлена на отдельные восприятия перечисленных понятий. Касаемо определения теоретических терминологий, следует выделить труды таких авторов, как Авдеев Е.В., Жиленкова Е.П., Шеватурина Я.В., Кобозева Е. М., Ванеева Д. В., Мягкова Е.А., Балашова М.П. и Федотов А.А., которые описали основные теоретические понятия в сфере человеческого капитала, ресурсов и потенциала.

Цель работы заключается в выявлении тенденций развития человеческих ресурсов, капитала и потенциала для отечественных компаний.

## **1. Основные понятия человеческого капитала, ресурсов и потенциала в отечественной теории управления человеческими ресурсами**

Человеческий капитал играет одну из важнейших ролей в устойчивом развитии и использовании потенциала как компании, так и страны в целом<sup>1</sup>, [1].

Термин «человеческий капитал» в первоначальном виде, по теории экономиста Т. Шульца, означал, что все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными [2, с. 7]. Приобретенные человеком качества могут развиваться. Тем самым они будут являться человеческим капиталом. Таким образом, изначально определялся тот факт, что подобный капитал является более широким термином, нежели чем человеческие ресурсы [3], то есть человеческий капитал развивается у индивидуума со временем, а человеческие ресурсы изначально вложены в человека.

---

<sup>1</sup> The Global Innovation Index (GII) 2020 [Электронный ресурс]. URL: [https://www.wipo.int/global\\_innovation\\_index/en/2020/](https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/).

Также понятия «человеческий фактор» и «человеческий капитал» входят в концепцию «человеческого потенциала», поскольку она фиксирует процесс саморазвития человека и его влияние на все стороны его жизни в современном мире. Экономическая специфика, тем самым, расширяется психологическим и социальным аспектами. Тогда, существуют различного рода взаимосвязи между различными терминами, описанными выше [4, с. 294].

Человеческие ресурсы – это количество людей или же людские ресурсы в сумме с человеческим потенциалом, то есть компетенцией человека, его опытом и стремлением к развитию. Они находятся в постоянном развитии и движении, поэтому их необходимо постоянно оценивать, и для оценки человеческих ресурсов используют множество методов.

На сегодняшний день, трудовые ресурсы компании зачастую рассматриваются как человеческий капитал, однако это в корне не верно. Трудовые ресурсы являются количественным показателем, обозначающим совокупность людей рассматриваемой организации. При этом трудовые ресурсы могут трансформироваться в капитал при создании условий, обеспечивающих возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности компании. То есть, если люди заняты в общественном производстве, а трудовые ресурсы приносят реальный доход и создают богатство больше, чем инвестиции, вложенные в эти трудовые ресурсы, то их можно назвать капиталом. Таким образом, целью стратегического управления человеческими ресурсами является создание условий для реализации человеческого потенциала в результате работы, выраженного в количественном показателе разницы между полученным доходом и вложениями в трудовые ресурсы.

После Т. Шульца терминологию вышеописанных процессов развивал экономист Г. Беккер, обосновавший эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировавший экономический подход к человеческому поведению [5].

Первоначально, под человеческим капиталом принималась совокупность инвестиций в человека, улучшавшая его способность к трудовой деятельности. Далее человеческий капитал, с точки зрения развития теории, в понятийном плане значительно расширился [6, с. 73].

Человеческий капитал, в широком смысле этого слова, является интенсивным производительным фактором развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование капитала, как производительного фактора развития.

Таким образом, капитал, в рамках данного исследования, представляет собой все затраты на образование, здравоохранение, а также на физическое и психологическое развитие человека. В настоящее время в экономической литературе выделяют различные виды инвестиций в человеческий капитал. Например, инвестиции в подготовку кадров, в их переподготовку, повышение квалификации, приобретение новых навыков, знаний, изменение образа жизни и т. д. Инвестиции в человеческий капитал являются по своей сути вложениями в будущее развитие<sup>2</sup>.

Далее, с развитием институтов экономики в России, подобные теоретические особенности были определены в реалиях отечественной действительности. Большинство отечественных авторов определяют человеческий ресурс как совокупность качеств человека, влияющих на результаты трудовой деятельности персонала, выраженных в получении прибыли компании [7, с. 159].

Помимо различий, между терминами человеческого капитала, ресурсов и потенциала, следует выделить взаимосвязь [8], которая заключается в удовлетворении потребностей в процессе рабочей деятельности. Если к человеческому ресурсу отдельной личности или человеческим ресурсам в совокупности добавить инвестиции, то возможно получить человеческий капитал, главное предназначение которого состоит в извлечении дополнительных благ и увеличении доходов [9, с. 47].

Выделим схему с взаимодействием между терминами человеческого капитала, ресурсов и потенциала на рисунке 1.

Тем самым, человеческий ресурс имеет самый базовый уровень развития человека. Посредством раскрытия человеческого потенциала при помощи различных материальных и нематериальных факторов, организация создает и накапливает человеческий капитал, являющийся активом организации, приносящим прибыль и обеспечивающим конкурентоспособность компании.

## **2. Качество человеческого капитала, ресурсов и потенциала в России**

Качество человеческого капитала в России оценивается по конкретным количественным показателям, связанным с двумя основными коэффициентами: индекс человеческой жизни (ИЧЖ) и индекс человеческого развития (ИЧР), которые являются общепринятыми показателями по вопросам развития человеческого капитала.

---

<sup>2</sup> The Changing Wealth of Nations 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001>.

**Рис. 1: Взаимодействие понятий человеческого капитала, ресурсов и потенциала<sup>3</sup>**



Определим динамику развития данных показателей по регионам России за последние 10 лет (табл.1).

**Табл. 1: Значения ИЧР по федеральным округам РФ, 2012–2021 гг.<sup>4</sup>**

Год	РФ в целом	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УрФО	СФО	ДФО
2012	0,727	0,830	0,804	0,777	0,777	0,772	0,803	0,761	0,797
2013	0,803	0,833	0,813	0,783	0,782	0,779	0,813	0,770	0,800
2014	0,807	0,834	0,817	0,786	0,782	0,784	0,820	0,775	0,801
2015	0,814	0,839	0,823	0,792	0,786	0,792	0,828	0,784	0,803
2016	0,817	0,840	0,828	0,794	0,788	0,799	0,834	0,789	0,803
2017	0,822	0,844	0,832	0,799	0,792	0,803	0,839	0,793	0,807
2018	0,824	0,846	0,834	0,801	0,794	0,805	0,841	0,796	0,810
2019	0,824	0,857	0,839	0,803	0,798	0,807	0,843	0,799	0,812
2020	0,830	0,861	0,841	0,806	0,801	0,808	0,845	0,802	0,814
2021	0,822	0,862	0,842	0,809	0,804	0,811	0,848	0,805	0,817

Таким образом, ЦФО, СЗФО и УрФО – 3 перспективных федеральных округа в России, уровень ИЧР которых больше общероссийского уровня. При этом, округа, которые сильно хуже уровня по РФ – это СКФО и СФО<sup>5</sup>.

Также за последние 10 лет значимый рост показателя ИЧР был в 2012 г., что стало логичным развитием после кризисного явления в отечественной экономике. В 2021 г. показатель впервые за 10 лет снизился, показав негативную динамику из-за последствий кризиса 2020 г.

<sup>3</sup> Составлено автором

<sup>4</sup> Составлено автором по данным Росстата

<sup>5</sup> Оценка человеческого капитала в макрорегионах России [Электронный ресурс]. URL: [https://economyofregion.ru/wp-content/uploads/2021/09/12\\_shulgin.pdf](https://economyofregion.ru/wp-content/uploads/2021/09/12_shulgin.pdf) (дата обращения 11.01.2023).

Оценки показателя ИЧЖ по федеральным округам РФ можно определены в табл.2. Как можно увидеть, по данному показателю почти все округа выше общероссийского уровня, кроме УрФО, СФО и ДФО. С 2017 г. рост показателя ИЧЖ существенно снизился.

**Табл. 2: Значения ИЧЖ по федеральным округам РФ, 2012–2021 гг.<sup>6</sup>**

Год	РФ в целом	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УрФО	СФО	ДФО
2012	64,1	65,7	65,4	65,4	65,3	64,0	63,8	61,4	60,0
2013	64,9	66,4	66,2	66,2	66,9	64,4	64,3	62,4	61,0
2014	65,3	66,9	66,5	66,3	67,2	64,7	64,8	62,9	62,0
2015	66,2	67,9	67,0	67,2	68,4	65,7	65,3	63,8	63,1
2016	67,0	68,4	67,8	67,7	69,4	66,6	65,9	64,5	64,1
2017	68,1	69,6	68,8	68,9	70,6	67,8	67,2	65,3	65,3
2018	68,5	69,8	69,3	69,5	71,5	68,1	67,5	65,6	65,8
2019	68,9	70,2	70,2	70,3	72,0	69,1	67,8	65,8	66,1
2020	69,2	70,4	70,7	70,9	72,6	69,9	67,9	66,2	66,4
2021	69,4	70,5	71,1	71,6	73,2	70,7	68,0	66,5	66,6

Выделяя общемировую статистику, по показателю ИЧР Россия занимает 52 место из 191 в 2021 г., что на 3 пункта ниже, чем в 2020 г. По показателю ИЧЖ Россия занимает 67 место<sup>7</sup>.

Человеческий капитал в России за 2022 г. масштабно уменьшится из-за внешнеполитических изменений. За год было проведено две волны эмиграции людей из России. В течении двух недель после 24 февраля 2022 года Россию покинули более 250 тысяч человек. После объявления частичной мобилизации 21 сентября 2022 года Россию покинули от 700 тысяч граждан. В связи с данной ситуацией можно выделить волны эмиграции людей, имеющих существенный кадровый потенциал:

–Первая волна (февраль-май 2022 года) – примерно 100 тысяч человек

–Вторая волна (сентябрь-октябрь 2022 года) – не известно, данные уточняются<sup>8</sup>.

Страну покинуло множество современных специалистов, составляющих основу человеческого капитала, таких как программисты, аналитики, веб-дизайнеры, тестировщики, менеджеры проектов и другие высококвалифицированные кадры.

Следующая волна эмиграции была намного масштабнее, однако в настоящее время не существует более точной статистики. Из страны за осень 2021 г. выехало от 700 тыс. до 1,5

<sup>6</sup> Составлено автором по данным Росстата

<sup>7</sup> Список стран по индексу человеческого развития [Электронный ресурс]. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Список\\_стран\\_по\\_индексу\\_человеческого\\_развития](https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_индексу_человеческого_развития) (дата обращения 10.01.2023). Рейтинг стран мира по уровню жизни 2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://basetop.ru/rejting-stran-mira-po-urovnyu-zhizni-2021/> (дата обращения 11.01.2023).

<sup>8</sup> Статистика оттока ИТ специалистов из России в 2022 году [Электронный ресурс]. URL: <https://incliend.ru/outflow-it-specialists/> (дата обращения 10.01.2023).

млн. человек, по разным источникам, подавляющее большинство которых являются высококвалифицированными специалистами<sup>9</sup>.

Таким образом, отечественный человеческий капитал претерпел существенные изменения в 2022 г. и ожидается общее падение статистических показателей по итогам 2022 г.

### **3. Тенденции развития человеческого капитала, ресурсов и потенциала для отечественного бизнеса**

Для развития человеческого капитала, ресурсов и потенциала в России необходимо осуществлять регулярный мониторинг рынка труда, спроса на конкретные специальности, направления подготовки, анализ их востребованности, а также основных тенденций развития науки и технологий в стране и мире. Это позволит выявить перспективные специальности и отрасли, которые будут востребованы в будущем. Необходимо совершенствовать техники овладения материалом и актуализировать ведение практических занятий, начиная с первых курсов обучения, налаживать тесные связи высших учебных заведений с действующими на рынке организациями и мотивировать педагогический персонал к повышению качества образования. Также следует совершенствовать научно-методическое обеспечение образовательного процесса, активизировать поиск инновационных технологий, а также форм и методов обучения.

Исправить сложившееся положение возможно за счет инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала. Необходимо развивать систему здравоохранения и образования, развивать инфраструктуру и улучшать качество жизни для развития человеческого потенциала. Это касается сферы образования, культуры, науки и здравоохранения.

С точки зрения предприятий, чтобы развивать человеческий капитал своих сотрудников, необходимо развивать использование курсов по повышению квалификации, модернизировать систему обучения [10] и упрощать работу сотрудников, автоматизируя их деятельность, тем самым развивая качество выполнения работы. Для того, чтобы компании могли эффективно вводить новые технологии, им необходимо соответствовать современным стандартам. При этом нужно учитывать, что для развития человеческого капитала необходимы следующие условия:

- наличие у сотрудников желания развиваться;
- возможность выбирать курсы для повышения квалификации;

---

<sup>9</sup> Потеря человеческого капитала как последствия эмиграции [Электронный ресурс]. URL: [http://vybor-naroda.org/vn\\_exclusive/231170-poterja-chelovecheskogo-kapitala-kak-posledstviya-jemigracii.html](http://vybor-naroda.org/vn_exclusive/231170-poterja-chelovecheskogo-kapitala-kak-posledstviya-jemigracii.html) (дата обращения 10.01.2023).

– готовность компании инвестировать в развитие сотрудников.

Соответственно, обеспечивать желание сотрудников развиваться необходимо за счет обеспечения эффективного менеджмента по найму и отслеживанию персонала, предоставления лучших условий труда, системы материальных и нематериальных мотиваций.

При этом у сотрудников должен быть выбор, связанный с возможностью определять сферу развития, где улучшения условий жизни будет более комплексным. Человек должен иметь возможность выбрать то, что ему более подходит.

Самое главное, что должно определяться на уровне бизнеса, – это желание руководства развивать своих сотрудников в профессиональном плане. Без должного внимания и необходимого финансирования развития кадров невозможно добиться улучшения человеческого потенциала. Менеджменту необходимо быть в постоянном контакте с сотрудниками, отслеживать их настроения и желания, поддерживать инициативность и предоставлять различные бонусы за активность в компании. Если сотрудник понимает, что компания лояльна к нему, и её курс совпадает с развитием как специалиста, так и компании в целом, то этот общий курс является крепким связующим звеном в сотрудничестве организации и работника.

Помимо этого, руководителю любой компании в России следует развивать рабочие места, модернизируя условия работы сотрудников, увеличивать заработную плату и требовать от людей развития их профессиональных компетенций. Так, можно организовывать периодическое обучение и переквалификацию сотрудников с временными промежутками в долгосрочной, среднесрочной или краткосрочной перспективе. При развитии условий труда, например, оборудования на рабочем месте, смены старого оборудования на новое, обеспечении мест отдыха и т.д., можно добиться более продуктивной и мотивированной работы сотрудника. Как итог – человек не захочет переходить на другое место работы, при этом он будет эффективно выполнять свои обязанности и совершенствоваться в профессиональном плане.

Таким образом, развитие человеческого капитала – важная деятельность для любой экономической системы в любой стране. При этом в России есть своя специфика применения мер развития человеческого капитала, ресурсов и потенциала. Она заключается не только в том, что в России имеется свой собственный опыт, который развивался еще со времен иных политических и социальных реалий, но и в том, какие экономические и социальные последствия оказывает на людей то или иное воздействие. Тем самым, у России сформировался богатый опыт профессионального развития человеческого потенциала, уживающийся с современной экономической системой.

Представителям бизнеса следует более внимательно относиться к развитию человеческого капитала, ресурсов и потенциала, эффективно модернизируя рабочий и образовательный процесс для своих сотрудников, при этом развивая не только сотрудников с профессиональной точки зрения, но и влияя на их развитие, развивая условия их жизни. Это, в свою очередь, означает, что руководство должно обеспечивать своим сотрудникам возможность развиваться и расти, давая им возможность участвовать в принятии решений и получать образование в соответствии с их ожиданиями, как и получать соответствующий доход.

Тем самым, взаимосвязь понятий человеческого капитала, ресурсов и потенциала существует как на понятийном, так и на практическом уровне. Необходимо развивать все вышеперечисленные аспекты, чтобы добиться конкурентоспособной трудовой системы, которая сможет обеспечить доходами и стимулами к развитию все больше и больше участников рабочих отношений.

### **Заключение**

В данной статье были определены особенности развития человеческих ресурсов, потенциала и капитала как с понятийной точки зрения, так и со стороны статистики российской действительности. Были изучены основные тенденции, связанные с улучшением человеческого капитала. При этом, было выявлено, что ситуация в области развития человеческого капитала в России ухудшается. Первоначально кризис 2020 г. негативно повлиял на рост основных количественных показателей, связанных с развитием человеческого капитала, далее ситуация, вызванная волнами эмиграции людей в 2022 г., негативно повлияет на дальнейшую статистику по развитию показателей.

Следует отметить, что необходимо осуществлять регулярный мониторинг рынка труда, спроса на конкретные специальности, направления подготовки и анализ их востребованности.

С точки зрения развития бизнеса, необходимо развивать использование курсов по повышению квалификации, модернизировать систему обучения и цифровизировать работу персонала. Выполняя вышеописанные мероприятия можно эффективно развивать человеческий потенциал как на микро, так и на макроуровнях.

### **Литература**

1. Lengnick-Hall, C.A.; Beck, T.E.; Lengnick-Hall, M.L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // Human Resource Management Review. 2011. Том 21. № 3. С.: 243-255. DOI: 10.1016/j.hrmr.2010.07.001.

2. Schultz, T.W. Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51. P.: 1-17.
3. Федотов, А.А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий // *Экономика и бизнес*. 2021. № 7. С.: 148-155.
4. Кобозева, Е.М.; Ванеева, Д.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами в корпорации / В сборнике: сборник научных статей 19-й Международной научно-практической конференции. Курск. 2020. С.: 294-297.
5. Becker, G.S. *Chelovecheskoe povedenie: ehkonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po ehkonomiches-koj teorii/sost., nauch. red., poslesl. R.I., Kapelyushnikov; predisl. M. I., Levin.* [Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory]. Moscow: SU HSE. 2003. 672 p.
6. Жиленкова, Е.П.; Шеватурина, Я.В. Концепция развития понятия человеческого капитала: исторические аспекты основных положений и системный анализ // *Региональные проблемы преобразования экономики*. 2018. № 2 (88). С.: 73-79.
7. Авдеев, Е.В. Сущность и особенности формирования человеческого капитала // *International Agricultural Journal*. 2020. Том 63. № 1. С.: 159-169.
8. Wigley, S.; Akkoyunlu-Wigley, A. Human capabilities versus human capital: Guaging the value of education in developing countries // *Social Indicators Research*. 2006. С.: 287-304.
9. Мягкова, Е.А.; Балашова, М.П. Кадровый потенциал организации: сущность, методы планирования // *Наука и образование*. 2019. Том 2. № 2. С.: 47-49.
10. Lanzi, D. Capabilities, human capital and education // *The Journal of Socio-Economics*. 2007. Том 36. № 3. С.: 424-435.

## **TRENDS IN THE HUMAN CAPITAL, RESOURCES AND POTENTIAL DEVELOPMENT IN RUSSIA**

**Timur Tumarov**

PhD student of St. Petersburg State Economic university

St. Petersburg, Russia

**Abstract.** This article is devoted to the defining and developing the relationship between human capital, human resources and human potential in Russia. The human resources, capital and potential theory specificity is quite extensive. The modern theory is sufficiently developed in the scientific literature. There are many concepts that define the concepts of human capital, resources and potential,

however, the Russian theory differs from the foreign one, while all these terms have a certain relationship, which lies in the HRM generality at the micro level. Today, this terminology is relevant, there are also many scientific works that determine the theoretical framework development. This article defines the basic concepts of human resources, potential and capital, determines their interdependence, and highlights the most universal and general theoretical concepts that are relevant to the modern Russian HRM. The human capital quality assessment in Russia was carried out according to generally accepted quantitative indicators in dynamics, directions for the human capital, resources and potential development in Russian economy, both from the state and business, are presented.

**Keywords:** human resources, human capital, human potential, staff policy, HR theory.

**JEL codes:** M12, M54, M59.

## References

1. Lengnick-Hall, C.A.; Beck, T. E.; Lengnick-Hall, M.L. (2011) Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // Human Resource Management Review. Vol. 21. No. 3. P.: 243-255. DOI: 10.1016/j.hrmr.2010.07.001.
2. Schultz, T.W. (1961) Investment in Human Capital // The American Economic Review. Vol. 51. P.: 1-17.
3. Fedotov, A.A. (2021) Human potential and human capital: the essence and difference of concepts // Economics and business. No. 7. P.: 148-155.
4. Kobozeva, E.M.; Vaneeva, D.V. (2020) Strategic human resource management in a corporation / In the collection: a collection of scientific articles of the 19th International Scientific and Practical Conference. Kursk. P.: 294-297.
5. Becker, G.S. (2003) Chelovecheskoe povedenie: ehkonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po ehkonomiches-koj teorii/sost., nauch. red., aftersl. R.I., Kapelyushnikov; predisl. M.I., Levin. [Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory]. Moscow: SU HSE. 672 p.
6. Zhilenkova, E.P.; Shevaturina, Ya.V. (2018) The concept of development of the concept of human capital: historical aspects of the main provisions and system analysis // Regional problems of transformation of the economy. No. 2 (88). P.: 73-79.
7. Avdeev, E.V. (2020) The essence and features of the formation of human capital // International Agricultural Journal. Vol. 63. No. 1. P.: 159-169.
8. Wigley, S.; Akkoyunlu-Wigley, A. (2006) Human capabilities versus human capital: Guaging the value of education in developing countries // Social Indicators Research. P.: 287-304.

9. Myagkova, E.A.; Balashova, M.P. (2019) Personnel potential of the organization: essence, methods of planning // Science and education. Vol. 2. No. 2. P.: 47-49.

10. Lanzi, D. (2007) Capabilities, human capital and education // The Journal of Socio-Economics. Vol. 36. No. 3. P.: 424-435.

### **Contact**

Timur Tumarov

St. Petersburg State Economic university

30-32, emb. Canal Griboedov, (letter A), 192176, St. Petersburg, Russia

[ttumarov@gmail.com](mailto:ttumarov@gmail.com)