

УДК 338.46

А. Н. Короб

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Министерство образования Республики Беларусь, ул. Войкова, 21, 225404 Барановичи, Республика Беларусь, +375 (163) 48 73 97, nemodakar@rambler.ru

РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В рамках развития идей либеральной экономической школы исследованы особенности реализации пенсионного обеспечения на основе положений концепции человеческого капитала. В статье предложены для введения в научный оборот такие понятия, как декапитализация и рекапитализация человеческого капитала, а также теоретически обоснованы направления совершенствования пенсионного обеспечения при переходе к инновационной экономике.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение; человеческий капитал; декапитализация; рекапитализация; реформа пенсионной системы.

Библиогр.: 13 назв.

A. N. Korob

Baranovichi State University, Ministry of Education of the Republic of Belarus, 21, Voykova str., 225404 Baranovichi, Belarus, +375 (163) 48 73 97, nemodakar@rambler.ru

THE DEVELOPMENT OF PENSION PROVISION ON THE BASIS OF THE HUMAN CAPITAL CONCEPT

The author studies such concepts as decapitalization, refinancing and recapitalization of human capital when an employee becomes disabled. Human capital is exposed to decapitalization based on the neutrality of the physiological characteristics of the individual while refinancing is regarded as compensation of the income loss by disabled people through the redistribution of current contributions of the working population to pension insurance and the recapitalization of human capital is regarded as a change in the structure of disabled citizens' income based on their previous investments into pension funds, financial and rental tools.

Key words: provision of pensions; human capital; decapitalization; recapitalization; reform of pension provision.

Ref.: 13 titles.

Введение. В экономической науке можно выделить четыре подхода к исследованию пенсионного обеспечения, которые реализуются на основе следующих концепций: 1) трудовой теории стоимости (рассматривающей труд в качестве меры стоимости, при этом формой дохода от его предоставления является заработная плата; она должна быть достаточной для того, чтобы работник мог содержать себя и свою семью, в которой

могут быть иждивенцами не только дети, но и люди преклонного возраста); 2) необходимого и прибавочного труда (необходимый труд требуется для производства средств существования работников, а прибавочный труд представляет собой часть совокупного труда сверх необходимого; при капитализме прибавочный труд в виде прибыли присваивается собственником, а при социализме и коммунизме — направляется на обще-

ственное потребление, из которого могут быть сформированы фонды для нетрудоспособных членов общества, в том числе и для пенсионеров); 3) эффективного спроса (помимо рабочих и капиталистов существуют лица, неспособные самостоятельно обеспечивать наличие средств для своего существования, среди которых имеются нетрудоспособные по возрасту, предъявляющие также эффективный спрос на товары и услуги); 4) подход экономистов либеральной школы (экономисты предполагают существование равновесия на различных товарных рынках между спросом и предложением, при этом пенсионеры не могут оказать влияния на предложение, но они активно участвуют в создании совокупного спроса. Данный подход нашел отражение в рамках институционализма — направления социально-экономических исследований, рассматривающих общество как совокупность различных отношений граждан).

В продолжение развития четвёртого подхода нами проведено исследование пенсионного обеспечения на основе концепции человеческого капитала.

Основная часть. Категория человеческого капитала согласуется с основными положениями институционализма, неоклассической теории и неокейнсианства. Изучение социальных институтов, которые оставались за рамками экономического анализа, предпринятое Г. Беккером, В. Вайсбордом, Т. Шульцем, привело в середине XX века к формированию концепции человеческого капитала [1, л. 17]. Первоначально рассматриваемая в контексте теорий экономического роста, распределения доходов, экономики благосостояния концепция не выходит за рамки анализа равновесия на рынке труда. Но в дальнейшем человеческий капитал исследуется в нетрадиционных аспектах: определяется степень его влияния на рынки труда, образования, здравоохранения, пенсионного обеспечения [2]. Влияние человеческого капитала на пенсионные отношения проявляется в том, что его носителем становится

индивид, который подвержен процессу старения и нуждается в социальной защите.

Проблемы понимания капитала в политической экономии поднимались А. Смитом в его труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» [3]. В главе 1 второй книги экономистом представлено теоретическое осмысление категории капитала. В узком смысле данное понятие включает запасы, необходимые для осуществления производства товара, от реализации которых планируется получение дохода. В более широкой трактовке капитал А. Смита подразделялся на два вида: основной и оборотный. Оборотный капитал в процессе реализации и обращения постоянно меняет свою форму, тем самым принося своему владельцу прибыль. К нему можно отнести деньги, производственные запасы, готовую продукцию. По мнению мыслителя, основной капитал приносит доход своему владельцу путём использования оборотного капитала. Под основным капиталом понимались не только здания, сооружения, машины, но и профессиональные способности работников, которые трактовались А. Смитом как «приобретённые и полезные способности всех жителей или членов общества» [4]. Их невозможно отделить от индивида, и они принадлежат только ему, т. е. речь идёт о человеческом капитале как составной части основного капитала. Экономист утверждал, что «увеличение производительности полезного труда зависит от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [5].

Большой вклад в исследование проблем отношения человека к процессу производства внёс К. Маркс. В его трудах не упоминается человеческий капитал, однако подразумевается осмысление данной категории. В своей работе «Капитал. Критика политической экономии» учёный разделил понятия «труд» и «рабочая сила» [6]. К. Маркс считал труд проявлением взаимосвязи человека и природы, где человек контролирует и регулирует процессы между ними [7]. Для обо-

снования теории прибавочной стоимости он вводит понятие переменного капитала, который используется для приобретения рабочей силы. Под рабочей силой понимался товар, который наёмный работник продаёт капиталисту. Цена данного товара зависит от умений, квалификации собственника рабочей силы (рабочего) и воплощается в виде заработной платы без учёта налогов. Именно способности и полезные навыки индивида, способные приносить доход, в дальнейшем будут признаваться человеческим капиталом.

Известный историк экономической мысли М. Блауг при формулировке понятия человеческого капитала сделал акцент на осуществление инвестиций в способности людей [8]. По его мнению, именно вложение средств в образование, здравоохранение, получение информации и миграцию рабочей силы способно повысить её доходность.

Большой вклад в развитие концепции человеческого капитала внесли американские учёные-экономисты, представители чикагской школы Г. Беккер и Т. Шульц.

Научные идеи Т. Шульца заключаются в обосновании эффективности капиталовложений в человека в целях аккумуляции способностей к труду [9, с. 363—365]. По мнению исследователя, человеческий капитал наделён такими свойствами производственного характера, как накопление и воспроизводство.

В отличие от Т. Шульца, Г. Беккер сконцентрировал своё внимание на изучении индивидуальных качеств человека [10]. Под инвестициями в людей учёный подразумевал вложения в образование и обучение, а также провёл оценку эффективности подобных капиталовложений для самого индивида. Подразделив инвестиции в человека на общие и специальные, Г. Беккер внёс вклад в развитие теории фирмы. Экономист рассмотрел механизм формирования конкурентных преимуществ компании на основе капиталовложений в специальную подготовку работников. Главной заслугой Г. Беккера в формировании теории человеческого капитала является изучение структуры личных доходов

работников в зависимости от полученного образования и специальной подготовки. По итогам исследования им было доказано, что инвестиции в образование человека, в конечном счёте, увеличивают доходы не только самого работника, но и компании, и государства. Г. Беккер описал устройство экономически эффективной пенсионной системы: «Расходы на “пожилых” являются частью “общественного договора” между поколениями. Налоги на взрослых помогают финансировать эффективные инвестиции в детей. Взамен взрослые получают от государства пенсии и медицинскую помощь в старости» [11].

Весомый вклад в развитие концепции человеческого капитала внесли советская и российская экономические школы, которые, помимо исследования инвестиций в образование, сконцентрировали внимание на капиталовложениях в здоровье человека. Профессор А. И. Добрынин дал следующее определение человеческого капитала: «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и, тем самым, ведут к росту заработков данного человека» [12, с. 351]. Период капиталовложений в человеческий капитал значительно длиннее, чем в физический. Например, в образовании он достигает 12—18 лет. А. И. Добрынин установил следующую закономерность: «доходы работника повышаются по мере роста уровня его образования и возраста, но до определённого предела — как правило, 55—60 лет (время выхода на пенсию). После этого возраста доходы работников практически всех образовательных уровней имеют тенденцию к резкому снижению» [13]. Очевидно, что материальным носителем человеческого капитала является индивид, который существует в соответствии с объективными законами природы. Полезные свойства и навыки

работника невозможно отделить от него, нельзя продать и передать по наследству. К тому же человеку свойственна временная или постоянная нетрудоспособность, когда его полезные свойства ограничены или утрачены. Также физическое использование человеческого капитала ограничено продолжительностью жизни индивида.

Белорусская экономическая наука даёт более широкую трактовку человеческого капитала. Ведущим учёным в данной области является профессор А. В. Бондарь. Он акцентирует внимание на инвестициях не только в образование, но и в здравоохранение, социально-культурную сферу, спорт, природные свойства людей. Исследователь определяет человеческий капитал как «совокупность данных от природы и приобретённых в процессе образования, социального и экономического опыта физиологических, социальных и экономических способностей, применяемых в общественном производстве, как для «оживления» факторов производства, так и для их оптимального комбинационного соединения и приносящих ему доход в денежной, натуральной и определённом смысле социальной формах» [14, с. 25].

Современные исследователи в составе человеческого капитала выделяют три элемента: социальный, духовный и витальный (генный) [15, с. 99]. Социальный капитал личность обретает на основе взаимодействия с обществом и путём получения образования. Духовный капитал воплощает накопленный жизненный и трудовой опыт индивида. Витальный капитал — это врождённая и первоначально аккумулированная при рождении человека жизненная энергия. С точки зрения экономической науки данный элемент можно объяснить как потенциальную ценность индивида на основе ожидаемой продолжительности жизни. С течением времени витальный капитал человека постоянно уменьшается. На основе инвестиций в здравоохранение, отдых и здоровый образ жизни можно лишь уменьшить скорость его сокращения.

В широком смысле витальный капитал состоит из трёх частей: а) физиологические компоненты здоровья человека; б) общественные установки на ведение здорового образа жизни; в) система реализации здорового образа жизни [16, с. 33].

Инвестиции в витальный капитал проявляются в виде сохранения работоспособности за счёт сокращения заболеваемости и увеличения продолжительности здоровой жизни [17].

При наступлении пенсионного возраста производственная активность человека уменьшается, и он становится непродовственным потребителем.

Для определения роли человеческого капитала в системе пенсионного обеспечения необходимо рассмотреть его проявление на уровне индивида, корпорации и национальной экономики.

Индивидуальный человеческий капитал воплощает в себе совокупность аккумулированных материальных и нематериальных инвестиций в образование, здоровье и достойный уровень жизни личности, которые проявляются в её способности получать дополнительный доход. Корпоративный уровень характеризуется суммой индивидуальных человеческих капиталов работников вместе с инвестициями организации в развитие своего персонала, которые формируют её конкурентные преимущества. Национальный человеческий капитал охватывает первые два уровня, а также инвестиции в «человеческое развитие» страны, на основе которых ООН рассчитывает комплексный показатель — индекс развития человеческого потенциала, характеризующий системы образования и здравоохранения государства, а также степень благосостояния населения, т. е. соответствие заработной платы, пенсии и других социальных трансфертов прожиточному минимуму. Национальный человеческий капитал равен сумме индивидуальных и корпоративных человеческих капиталов всех резидентов страны.

Для установления взаимосвязи человеческого капитала и пенсионного обеспечения

следует обратиться к положениям марксистской теории, согласно которой человек в сфере производства представлен в качестве рабочей силы и является материальным носителем труда. Рабочая сила — это особый товар, который покупается за заработную плату у работника, а в распоряжении предпринимателя она преобразуется в капитал. По мнению профессора А. П. Моровой, человеческий капитал представляет собой имманентную форму развития рабочей силы на современном этапе, характерную для научно-индустриального и научно-информационного способов труда [18, л. 71].

Стоимость рабочей силы характеризует заработная плата, которая должна быть достаточной для ведения жизни работника и содержания его семьи. Однако нанимателя больше в процессе производства интересует не рабочая сила, а тот доход (прибыль), который может принести её использование (капитализация). Ради достижения данной цели капиталист готов за использование знаний, умений, навыков работника платить больше, чем он затрачивает на покупку обыкновенной рабочей силы. Именно данная прибавка к заработной плате характеризует ценность человеческого капитала индивида. Таким образом, заработная плата состоит из рыночной цены обыкновенного труда и рентного дохода от использования человеческого капитала.

Определяющим свойством любого капитала, в том числе и человеческого, является способность приносить доход (прибыль). Индивид может быть носителем человеческого капитала, но не осуществлять трудовую деятельность. Тогда он не будет получать доход в виде заработной платы, но может получить доход от использования человеческого капитала в прошлом. Такой доход может быть получен в результате функционирования системы пенсионного обеспечения. Иными словами, человеческий капитал индивида в момент реализации права на пенсию меняет свою форму, т. е. происходит его рекапитализация.

Во время осуществления трудовой деятельности работника на его пенсионное

обеспечение осуществляются обязательные страховые взносы. Данные отчисления напрямую зависят от размеров заработной платы, хотя могут уплачиваться самим работником или его нанимателем. Как было рассмотрено ранее, заработок состоит из оплаты за обыкновенную рабочую силу и рентного дохода от использования индивидуального человеческого капитала. Пропорциональное соотношение между этими двумя величинами зависит непосредственно от ценности сотрудника и может быть любым. Пенсионная система не ставит задачи разделять заработную плату индивида, с которой уплачиваются обязательные пенсионные взносы, на составные части, т. е. базой отчислений является весь трудовой доход человека. Во многих странах, в том числе и в Республике Беларусь, данная база ограничивается предельной величиной заработка, свыше которой обязательные взносы не уплачиваются. Однако параллельно с государственным пенсионным обеспечением работник имеет право на основе своих финансовых возможностей самостоятельно инвестировать в свою будущую пенсию. Источником таковых возможностей может служить рентный доход от использования индивидуального человеческого капитала, так как оплата за рабочую силу равняется стоимости жизни работника и его семьи. Следовательно, такого дохода будет недостаточно для осуществления каких-либо капиталовложений. Таким образом, использование индивидуального человеческого капитала приносит рентный доход его владельцу (работнику) и может служить источником для осуществления инвестиций в будущую пенсию. Направления капиталовложений могут варьироваться от частных пенсионных фондов, ценных бумаг и депозитов до покупки недвижимости. В момент выхода на пенсию обладателя индивидуального человеческого капитала, при условии осуществления им дополнительных вложений в будущую пенсию, происходит изменение формы капитала (рекапитализация), т. е. если до выхода на пенсию дополнительный

доход работнику обеспечивался за счёт использования его человеческого капитала, то после — за счёт капиталовложений от доходов, принесённых человеческим капиталом индивида.

Человеческий капитал неразрывно связан с личностью своего носителя и может подвергаться сокращению под воздействием морального и физического износа [19, с. 66]. Моральный износ заключается в устаревании знаний, умений, навыков индивида и в утрате эффективности инвестиций в человеческий капитал. Физический износ подразумевает снижение нетрудоспособности объекта капиталовложений, т. е. самого человека.

Объективно встаёт вопрос об амортизации человеческого капитала, под которой многие исследователи понимают затраты, направленные на увеличение производительности труда и стимулирующие рост доходов работников. Осуществление амортизации при этом существенно отличается от начисления износа на вещественные средства производства. В первые годы использования человеческого капитала происходит не обесценение, а рост его стоимости, который может ускоряться на основании проведения амортизации. Далее за счёт инвестиций в развитие потенциала человека возможно нивелирование обесценения. Только к окончанию трудовой деятельности работника темпы снижения стоимости человеческого капитала превосходят темпы его восстановления, т. е. эффективность инвестиций в развитие индивида падает. Амортизация предполагает только осуществление затрат на поддержание «работоспособности» человеческого капитала, а не на реализацию его пенсионного обеспечения. В качестве вложений выступают расходы на образование и повышение квалификации, здравоохранение, получение информации, миграцию рабочей силы. С момента выхода на пенсию человеческий капитал индивида прекращает использоваться в процессе производства и непосредственно приносить доход компании. Объективно встаёт вопрос об аннулировании человеческого капитала при наступлении по-

стоянной нетрудоспособности работника ввиду состояния здоровья или выхода на пенсию без осуществления трудовой деятельности. Тогда закономерен вывод о подверженности корпоративного человеческого капитала декапитализации, под которой следует понимать его изъятие из производственной сферы.

В момент выхода на пенсию и прекращения трудовой деятельности отдельных работников в организации происходит декапитализация человеческого капитала — увольнение определённой части приносящих доход сотрудников. Если индивид, получающий трудовую пенсию, продолжает работать и приносить доход (прибыль) компании, то сокращение (декапитализация) её человеческого капитала не происходит.

Следует чётко разграничивать экономические категории амортизации и декапитализации корпоративного человеческого капитала. Их различия проявляются в следующем: а) амортизация предполагает восстановление человеческого капитала в процессе его использования; декапитализация — «изъятие» его из сферы производства; б) амортизировать полностью человеческий капитал невозможно, т. е. какая-то его часть всё равно останется у индивида; декапитализация подразумевает его полное аннулирование; в) амортизация предполагает осуществление затрат на воспроизводство человеческого капитала, а декапитализация — на процесс его списания; г) амортизация человеческого капитала проводится на основе экономической целесообразности её осуществления; декапитализация — исходя из требований законодательства и объективного состояния здоровья индивида.

Корпоративный человеческий капитал подвержен динамике из-за процессов движения персонала в рамках отдельной компании. На основе профессионально-деловых качеств сотрудники принимаются на работу, далее происходит накопление ими опыта и самосовершенствование в профессии, для получения конкурентного дохода работодателем осуществляются инвестиции в разви-

тие персонала. Однако сформированный таким образом человеческий капитал неотделим от личности своего носителя — человека. При увольнении сотрудника аккумулированные в нём инвестиции также покидают компанию. Объём капиталовложений в человека прямо пропорционален периоду осуществления им трудовой деятельности в организации. Для работодателя невозможно предугадать вероятность увольнения работника по своему желанию, но период работы объективно ограничивается пенсионным возрастом или возрастом трудоспособности. Законодательство устанавливает равенство между ними. Однако на практике сотрудник не всегда оставляет работу при наступлении пенсионного возраста. Для сохранения ценных кадров наниматель готов осуществлять их стимулирование не только повышенной заработной платой и материальными бонусами, но и реализацией корпоративной пенсионной системы, планомерно осуществляя взносы в специально образованный фонд или в страховую компанию. Такие финансовые потоки можно признать в качестве инвестиций в человеческий капитал, так как они создают предпосылки для повышения результативности труда персонала и удержания его в соответствующей организации. Данные капиталовложения не являются амортизацией человеческого капитала ввиду того, что они не направлены на восстановление его физических и моральных свойств. Процесс осуществления отчислений на декапитализацию человеческого капитала и их использование не что иное как система корпоративного пенсионного обеспечения.

Национальный человеческий капитал также находит отражение в системе пенсионного обеспечения через соотношение работающего населения и пенсионеров. Динамика процессов в демографической сфере обуславливает различия в численности лиц трудоспособного и нетрудоспособного возрастов. Чем больше приходится нетрудоспособных лиц на одного работающего, тем более эффективной и производительной должна быть рабочая сила [20, с. 21]. Соответственно,

от качества человеческого капитала и эффективности инвестиций в его развитие будет зависеть потенциальная устойчивость пенсионной системы. В случае демографических дисбалансов между поколениями за счёт доходов от использования человеческого капитала можно нивелировать негативную тенденцию уменьшения численности трудоспособного населения при неизменном росте количества получателей пенсий.

Национальный человеческий капитал является частью национального богатства страны, которое используется в интересах всех её граждан. Национальное богатство подразумевает совокупность материальных, природных и духовных ценностей, созданных и накопленных обществом, которые повышают благосостояние населения, улучшают качество жизни и создают положительный имидж государства на международной арене. Материальным носителем национального человеческого капитала также являются люди, чьи способности представляют особую полезность для общества. Однако с точки зрения государства значения индивидуальных человеческих капиталов различны, т. е. одни граждане приносят больший индивидуальный вклад в национальное богатство страны, чем другие. Особенность проявления национального человеческого капитала в рамках пенсионного обеспечения заключается в назначении пенсий за особые заслуги перед государством. Например, в соответствии со статьёй 4 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» предусмотрен данный вид пенсионных выплат, которые назначаются выдающимся деятелям науки, культуры, спорта, лауреатам государственных премий. В этом случае отмечается вклад их человеческого капитала в развитие национального богатства страны. Аккумулируясь в нём, человеческий капитал способен быть полезным и приносить материальное благосостояние ещё долгие годы.

Заключение. Человеческий капитал обладает свойствами, присущими физическому

капиталу, но, в то же время, отличительной его чертой является неотделимость от конкретного материального носителя — индивида. Нами установлено, что человеческий капитал подвержен влиянию физиологических и социальных закономерностей, а также очень тесно взаимосвязан с пенсионным обеспечением, которое проявляется в виде его декапитализации, рекапитализации и назначения пенсий за особые заслуги перед государством.

Соотнеся особенности реализации пенсионного обеспечения с уровнями проявления человеческого капитала, можно сделать следующие выводы: а) в момент выхода на пенсию носителя индивидуального человеческого капитала, при условии осуществления им дополнительных вложений в будущую пенсию, происходит изменение формы капитала (рекапитализация), т. е. если до выхода на пенсию дополнительный доход работнику обеспечивался за счёт использования его человеческого капитала, то после — за счёт капиталовложений от доходов, принесённых человеческим капиталом индивида; б) корпоративному человеческому капиталу свойственна декапитализация (увольнение определённой части приносящих доход сотрудников), а для сохранения ценных работников наниматель может осуществлять их стимулирование не только повышенной заработной платой и материальными бонусами, но и реализацией корпоративной пенсионной системы, планомерно осуществляя взносы в специально образованный фонд или в страховую компанию; в) носителем национального человеческого капитала являются граждане, чьи способности представляют особую полезность для общества, поэтому государство реализует их пенсионное обеспечение в виде предоставления им пенсий за особые заслуги.

Для развития корпоративного и индивидуального пенсионного обеспечения необходимо предусмотреть комплекс мер по стимулированию дополнительного страхования и появления новых эффективных финансо-

вых инструментов: а) предоставление юридическим и физическим лицам налоговых льгот по уплате страховых взносов; б) создание равных условий хозяйствования для государственных и частных страховых компаний; в) формирование свободного фондового рынка; г) обеспечение большего доверия населения к государственной финансовой системе; д) предоставление гарантий правительства по сохранности и капитализации страховых пенсионных взносов.

Для развития пенсионного обеспечения в рамках национального человеческого капитала предлагается введение дополнительного пенсионного обеспечения за счёт средств государственного бюджета для отдельных категорий граждан, имеющих незначительные заработки в период осуществления трудовой деятельности, но внёсших большой вклад в национальное богатство страны. К таковым можно отнести лиц, имеющих учёные степени и учёные звания, учёных, врачей, учителей.

Список цитируемых источников

1. Федотов М. С. Социальные и экономические основы системы негосударственного пенсионного обеспечения : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. Екатеринбург, 1999. 197 л.
2. Там же. Л. 17.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М. : Соцэкгиз, 1962. 684 с.
4. Там же.
5. Там же.
6. Маркс К. Капитал : Т. 1. М. : Изд-во полит. лит., 1983. 900 с.
7. Ганзевич Ю. И. Способы накопления человеческого капитала [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 4 (24). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/04/23411> (дата обращения: 09.12.2014).
8. Там же.
9. Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса : моногр. : пер. с англ. СПб. : Экономикс, 2009. 384 с.
10. Там же. С. 29—32.
11. Беккер Г. Человеческое поведение : Экономический подход // Избр. тр. по экон. теории ; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников, предисл. М. И. Левин. М. : ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

12. Добрынин А. И., Тарасевич Л. С. Экономическая теория. 3-е изд. СПб. : СПбГУЭФ, 2004. 544 с.
13. Там же. С. 370.
14. Бондарь А. В. Положительные экстерналии человеческого капитала и государственная социальная политика // Социальные факторы экономического роста. Человеческий капитал : Гуманитарные науки : сб. науч. ст. Вып. 6 / редкол.: П. Г. Никитенко [и др.]. Минск : Право и экономика, 2008.
15. Акопян А. С., Бушуев В. В., Голубев В. С. Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал // Общественные науки и современность. 2002. № 6. С. 98—106.
16. Чернова Е. В. Витальный капитал в системе составляющих человеческого капитала // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2008. № 1 (53). С. 32—39.
17. Там же. С. 33.
18. Морова А. П. Методология перехода к рыночной модели социальной политики в Республике Беларусь : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01. Минск, 2001. 199 л.
19. Фахрутдинова Л. Р. Человеческий капитал: инвестиции и институты накопления // Российское предпринимательство. 2010. № 10, вып. 2 (169). С. 64—68.
20. Морова А. П. Социальная составляющая качества экономического роста: теоретико-методологическая трактовка // Проблемы управления. 2010. № 1 (34). С. 18—23.

Поступила в редакцию 17.03.2015.