

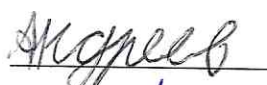
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА  
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА,  
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

## ОТЧЕТ

по учебной практике по получению навыков  
исследовательской работы

ФГБОУ ВО «ВГУЭС», ИМБЭУ, кафедра  
экономики и управления, г. Владивосток

Студент  
группы БЭУ-21-1




А.А. Андреев

Руководитель  
канд. экон. наук, доцент



М.Н. Арнаут

Нормоконтролер  
канд. экон. наук, доцент



М.Н. Арнаут

Владивосток 2022

## РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)

Студент Андреев Архистарх Аркадьевич  
Фамилия Имя Отчество





Кафедра Экономики и управления гр. БЭУ-21-01

Руководитель практики \_\_\_\_\_  
Фамилия Имя Отчество

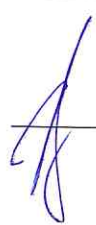
Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел

\_\_\_\_\_  
 ФИО уполномоченного лица  
(подпись уполномоченного лица, МП)

С правилами трудового распорядка ознакомлен Андреев  
(подпись обучающегося)

Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	Участие в организационном собрании; получение индивидуального задания в соответствии с выбранной темой исследования; прохождение инструктаж а по технике безопасности; встреча с сотрудниками РИАЦ	
	Инструктаж по технике безопасности		
2. Исследовательский	Формулировка целей и задач исследования	Анализ содержания исследуемой проблемы, степени ее актуальности и разработанности; формулировка цели исследования; формулировка задач исследования; разработка плана исследования	
3. Аналитический	Подбор и анализ информации по теме исследования	Определение списка источников, необходимых для решения поставленных задач; сбор, систематизация и анализ информации; формулировка выводов; определение возможных направлений дальнейших исследований по выбранной теме	
4. Заключительный	Подготовка и защита отчета по практике	Подготовка, оформление и защита отчета по практике	

Руководитель практики  
 канд. экон. наук, доцент



Арнаут М.Н.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА  
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА,  
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА  
УЧЕБНУЮ ПРАКТИКУ ПО ПОЛУЧЕНИЮ НАВЫКОВ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

Студент: Андреев Аристарх Аркадьевич

Группа: БЭУ-21-01

Срок сдачи: согласно приказа

Содержание задания на практику:

**Введение:** определить цель и задачи практики, основные методы, необходимые для их достижения

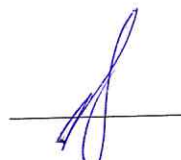
**Раздел 1.** Характеристика исследуемой проблемы: человеческий капитал и его оценка: роль в современных условиях

Краткое содержание исследуемой проблемы и ее актуальность, степень разработанности исследуемой проблемы (перечень авторов, внесших вклад в решение проблемы; отражение проблемы в государственных нормативных документах и т.п.); цель и задачи исследования (УК-1.1в, УК-1.3в).

**Раздел 2.** Современное состояние исследуемой проблемы. Сущность исследуемой проблемы в авторском изложении с иллюстрацией статистическим и аналитическим материалом, перспективы дальнейших исследований по данной теме (УК-1.1в).

**Заключение.** Обобщения и выводы. Список использованных источников (включаются источники не старше 2017 года).

Руководитель учебной практики  
канд. экон. наук, доцент



Арнаут М.Н.

Задание получил:



Андреев А.А.

## Содержание

Введение	5
1 Характеристика исследуемой проблемы	6
2 Современное состояние исследуемой проблемы	10
Заключение	18
Список использованных источников	19



## Введение

Научно-исследовательская практика – вид учебной работы, направленный на расширение и закрепление теоретических и практических знаний, полученных студентами в процессе обучения, приобретение и совершенствование практических навыков.

Целью прохождения учебной практики по получению навыков исследовательской работы является закрепление полученных теоретических знаний и формирование первоначальных умений и навыков в области проведения исследований, направленных на решение поставленных задач.

Основными задачами практики являются:

1) закрепление теоретических знаний по изученным дисциплинам (модулям);

2) формирование навыков поиска информации, необходимой для решения поставленных задач;

3) развитие умения критически оценивать, обобщать и использовать полученную информацию, формулировать выводы и заключения.  
сбор фактического материала для подготовки работы;

Основные методы, необходимые для достижения поставленных задач:

овладение студентами научным методом познания и на его основе углубленное и творческое освоение учебного материала;

овладение методикой и средствами самостоятельного решения научных и технических задач;

овладение необходимыми профессиональными компетенциями по написанию научных статей, в том числе выбирать необходимые методы исследования, модифицировать существующие, обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учётом имеющихся литературных данных.

## 1 Характеристика исследуемой проблемы

В современном мире существует проблема нехватки различных видов ресурсов (как правило, материальных и финансовых), из-за чего приходится повышать эффективность использования тех, что ограничены и привлекать все новые и новые возможности, которые, не в последнюю очередь, может предоставить сам человек. Следовательно, в настоящий момент главным фактором производства и развития экономики является не природные ресурсы, а человеческий капитал.

Понятие человеческого капитала очень многогранно. И каждый исследователь понимает его по-разному, исходя из темы, которую он анализирует

Например, Юнусова Г.Р. даёт два определения человеческого капитала. Первое рассматривает человеческий капитал как результат инвестирования в образование, обучение, здравоохранение, создающий полезный эффект в будущем: «способность производить предметы и услуги»; «общие и специфические знания работника», «знания и квалификация людей»; «сбор знаний, навыков, способностей работников, устоявшиеся в компании «моральные ценности», культура труда и общий подход к делу»; «накопленные вложения в образование, подготовку, здравоохранение и другие факторы, увеличивающие производительность труда». Второе определение: «человеческий капитал, как совокупность запасов потребностей и способностей человека, как запас знаний, навыков, умений и других способностей человека, сформированных, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиции в процессе его жизнедеятельности, приносящие в будущем доход в виде заработной платы, процента или прибыли» [1].

По мнению Кончакова Л.Н. и Чугунова С.В., «человеческий капитал – это запас знаний, навыков и способностей, имеющихся у каждого человека и которые могут использоваться им в производственных или в потребительских целях» [2].

Кондаурова И.А., Жильченкова В.В. и Геммерлинг В.А. считают, что «че-



ловеческий капитал представляет собой некоторую совокупность знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, социальных связей, а также физического здоровья и эмоционально-психологических качеств, присущих конкретному человеку». [3] Человеческий капитал определялся как совокупность знаний, навыков, опыта, состояния здоровья. [4]

Пронина З.Ю. отмечала, что «человеческий капитал включает в себя совокупность признаков и характеристик, собранных в человеке (знания, навыки, способности, здоровье, мотивация, ценности), которые имеют определенную ценность и обеспечивают надежный источник потенциального дохода как для работника, так и для владельца этого человеческого капитала». [5]

Ващейкина Ю.Ю. считает, что «человеческий капитал равен накопленной интеллектуальной собственности плюс социальная среда обитания плюс среда интеллектуального труда людей плюс знания, здоровье, профессионализм и экономическая свобода людей» [6]

«Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» - отметил Бирюков В.В. [7]

Шикова Е.И. считает что, «человеческий капитал рассматривается как совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом инновационной деятельности и тесного взаимодействия предприятий с вузами при подготовке кадров и ведении учебного процесса» [8]

«Человеческий капитал – это совокупность качеств индивида, которые служат источником потока денежных доходов». Данное определение дают Королькова А.А., Шамрина И.В. [9]

«Человеческий капитал - это сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целенаправленно используется в той или иной сфере общественного производства, способствует повышению

производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов его владельца». Такое определение дали Мелехина П.Ю., Дмитриев А.Г.[10].

«Человеческий капитал определяется как знания, которые работники уносят с собой, покидая фирму. Оно включает знания, навыки, опыт и способности людей. Некоторые из этих знаний уникальны для человека, некоторые могут быть общими. Примерами являются способность к инновациям, креативность, ноу-хау и предыдущий опыт, способность работать в команде, гибкость сотрудников, терпимость к двусмысленности, мотивация, удовлетворенность, способность к обучению, лояльность, формальное обучение и образование». Данное определение и свойства человеческого капитала определяют Хироки Ивамото и Хидео Судзуки [11].

Человеческий капитал определяется как совокупность навыков, знаний, опыта сотрудников, которые в дальнейшем играют неотъемлемую роль в повышении производительности организации. Каждая организация вкладывает часть своих денег и ресурсов в обучение своих сотрудников. Сотрудники, в свою очередь, усердно работают, улучшая свои существующие знания и внося свой собственный вклад в повышение производительности своей организации [12].

Пиличовская Паулина выделяет такое определение человеческого капитала, как «наиболее часто упоминаемый наряду с знаниями и знаниями фактор, позволяющий достичь доминирующего положения на рынке, позволяющий организации достигать своих стратегических целей» [13].

Человеческий капитал описывается как знания и навыки, возможности рабочей силы страны или предприятия, факторы, которые создают предпосылки или возможности для людей создавать инновации или стремиться к повышению производительности такое определение дали Вайткявичюс Сигитас, Чутиене Рута, Мейлене Эвелина, Саваневичене Аста в своей работе [14]

Сунь Р., Ли С. и Лю В. говорят, что «человеческий капитал, определяемый как ресурс, связанный с опытом и знаниями, представляет собой ресурсы знаний, которые легко преобразуются в различных организационных условиях» [15].

Усман Асри, Вираван Хиллман, Зулкифли определяют, что человеческий



капитал «связан с любыми знаниями, навыками, способностями и отношениями, которыми владеет персонал в организациях, которые в значительной степени способствуют успеху организации» [16].

Навыки, обучение, практика и опытные действия - все это является частью человеческого капитала, который повышает уровень знаний, стандарты, способности сотрудника, что повышает производительность фирм и повышает уровень их удовлетворенности [17].

«Человеческий капитал - это интеллектуальный ресурс, а также источник навыков и взглядов, который ежедневно вносит свой вклад в работу компаний. Это определение дала Риос-Манрикес Март» [18].

Другие исследователи, такие как Цянь, Чжи-Ван Хуан, Банда определили человеческий капитал как «способность сотрудника создавать материальные и нематериальные активы, включая явные знания, навыки, опыт» [19].

Фолдс и Деннис дали такое определение, «человеческий капитал - это долгосрочные активы знаний, навыков и способностей (KSA), которые позволяют производить товары и услуги в организации» [20].

В виду отсутствия единого мнения при трактовке понятия «человеческий капитал» и многообразии трактовок, в данной статье будет использовано следующее авторское определение - человеческий капитал, как совокупность накопленных внутренних ресурсов и здоровья человека (знания, опыт, навыки, таланты, способности, мотивации, ценности, черты характера, взгляды), которыми он может воспользоваться в производственных (то есть в целях получения финансовой выгоды используя свой человеческий капитал, как фактор производства) или в потребительских (то есть в целях получения не финансовой выгоды или же для целей, которые не подразумевают использование человеческого капитала, как фактора производства) целях. В частности, большее внимание будет оказано производственным целям, так как они имеют большую ценность, а оценить потребительский человеческий капитал не представляется возможным.

## 2 Современное состояние исследуемой проблемы

Так как человеческий капитал в современном мире, как уже было доказано ранее путем теоретического анализа российских и зарубежных исследователей, имеет особую роль в экономике, то очень важно его измерять для управленческих целей. При этом, методик измерения человеческого капитала также существует множество (таблица 1).

Таблица 1 - Методы оценки человеческого капитала

Автор	Название метода	В чём заключается метод	Достоинства	Недостатки
Л. Дублин	Денежная оценка человека	<p>Дисконтируя трудовой доход человека ими была произведена его стоимостная оценка, в зависимости от возраста индивида. В частности, для определения стоимости человека при рождении применялась следующая формула:</p> $V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} \frac{P_x(Y_x \cdot E_x - C_x)}{(1+i)^x}$ <p>где <math>P_x</math> – вероятность дожития индивида до возраста <math>x</math>;  <math>Y_x</math>- годовой заработок индивида в возрасте от <math>x</math> до <math>x+1</math>;  <math>E_x</math>- уровень занятости в экономике в возрасте от <math>x</math> до <math>x+1</math>;  <math>C_x</math>- издержки проживания индивида в возрасте от <math>x</math> до <math>x+1</math>;  <math>i</math>- норма процента. [21]</p>	Даёт денежную оценку человеческого капитала.	Основывается только на возрасте индивида. Учитывает только производственный человеческий капитал индивида.

Продолжение таблицы 1

Автор	Название метода	В чём заключается метод	Достоинства	Недостатки
Д. Минцера	С применением статистической функции дохода	<p>Исчисления величины человеческого капитала на основе получаемых доходов от его применения, применяя статистическую функцию дохода, в которой логарифм заработка зависит от продолжительности обучения и опыта работы:</p> $\ln y = b_0 + b_1 S + b_2 Z + b_3 Z + \varepsilon$ <p>где <math>y</math> - средний трудовой доход индивида с <math>S</math> лет обучения и <math>Z</math> лет производственного опыта;  <math>b_0</math> - расчетный коэффициент отдачи при отсутствии образования; <math>b_1</math> - расчетный коэффициент отдачи от года обучения;  <math>b_2</math> - расчетный коэффициент отдачи от года работы;  <math>b_3</math> - расчетный коэффициент нелинейных эффектов отдачи от измеряемого в годах опыта работы;  <math>\varepsilon</math> - величина ошибки, возникающая из-за не учтенных в модели факторов. [21]</p>	Учитывает количество лет образования и опыт	Измеряет человеческий капитал как норму некоего дохода



Продолжение таблицы 1

Автор	Название метода	В чём заключается метод	Достоинства	Недостатки
С.Мартин	Индексная оценка человеческого капитала	<p>Годовой человеческий капитал страны определялся индексным методом посредством соотнесения совокупного трудового дохода на душу населения страны с заработной платой человека, не получившего образования. Результатом расчёта становится индекс заработка среднестатистического работника относительно заработка человека без образования. Делением на заработную плату последнего, достигается очищение трудового дохода от влияния на него имеющегося у любого человека физического капитала. Тогда средний человеческий капитал <math>h</math> состояния <math>i</math> в момент времени <math>t</math> (<math>h_i(t)</math>) рассчитывается по следующей формуле:</p> $h_i(t) = \frac{\int_0^{\infty} w_i(t,s)\eta_i(t,s)ds}{w_i(t,0)}$ <p><math>w_i(t,s)</math> – ставка заработной платы работника с <math>s</math> лет образования;  <math>w_i(t,0)</math> – ставка заработной платы работника без образования;  <math>\eta_i(t,s)</math> – доля людей с <math>s</math> лет образования. [21]</p>	Учитывает квалификацию сотрудника	Учитывает заработную плату работника без образования, которая в некоторых случаях больше, чем у человека с образованием

Продолжение таблицы 1

Автор	Название метода	В чём заключается метод	Достоинства	Недостатки
М. Энгель	Основанный на затратах	<p>Этот подход оценивает человеческий капитал, исходя из предположения, что амортизированная стоимость, потраченная на те статьи, которые определены как инвестиции в человеческий капитал, равна запасам человеческого капитала.</p> $H_c = \sum_{t=0}^p C_t (1 + i - d)^{p-t}$ <p>Где <math>H_c</math> – человеческий капитал, определяемый по инвестиционным затратам;  <math>C</math> - инвестиционные затраты, включая прямые и альтернативные издержки;  <math>i</math> – процентная ставка;  <math>d</math> – норма амортизации; <math>p</math> – настоящее [22]</p>	Учитывает альтернативные издержки	Не учитывает получение человеческого капитала без прямого вложения финансов

Продолжение таблицы 1

Автор	Название метода	В чём заключается метод	Достоинства	Недостатки
М. Добия	Модель измерения человеческого капитала (основная)	$H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$ Аддитивная форма: $H(T) = K + E + D(T)$ H(T) – стоимость человеческого капитала; K – капитализированные расходы на содержание; E – капитализированные расходы на образование; Q(T) – фактор возрастания опыта в течении T лет труда; D(T) – капитал с опыта профессионального труда выполняемого в течение T лет. [23]	Учитывает профессиональный опыт	Учитывает только капитализированные расходы



Продолжение таблицы 1

Автор	Название метода	В чём заключается метод	Достоинства	Недостатки
В. Кожев	Модель измерения человеческого капитала при непрерывных расходах на образование	$H(T) = K + E + D(T) + U_i \times (1 + Q(t_i))$ $U_i$ – размер капитализированных расходов на получение i-ой квалификационной степени; $t_i$ – количество лет с момента получения соответствующей квалификационной степени до момента измерения; $K$ – капитализированные расходы на содержание; $E$ – капитализированные расходы на образование; $Q(T)$ – фактор возрастания опыта в течении T лет труда; $D(T)$ – капитал с опыта профессионального труда выполняемого в течение T лет. [23]	Учитывает профессиональный опыт	Использует капитализированные расходы, учитывает количество лет с момента получения квалификации (человек может не работать некоторое время по квалификации)
Ю. Ренкас	Эконометрическая модель эквивалентной минимальной заработной платы	$H(T) = (13,18 X_1 + 217,39 X_2 + 1320,74) \times 1250$ $X_1$ – возраст; $X_2$ – количество лет обучения (образование) [23]	Учитывает количество лет обучения	Учитывает возраст

Анализируя данные таблицы 1, можно выделить главный недостаток всех методик оценки человеческого капитала - они учитывают только расходы, потраченные на человеческий капитал, а из-за высокого уровня самообразования в современном мире и факторов, которые тяжело учесть в полной мере, актуальность считать финансовый эквивалент человеческого капитала падает и нужно пользоваться другими способами исчисления. В связи с этим предлагается использовать в оценке человеческого капитала учебные года в виду того, что такая оценка учитывает дополнительное образование в том числе самообразование, которое в современном мире занимает значительную часть полученных знаний человека в связи с большим количеством бесплатных качественных курсов. Более того, важно отметить, что из-за развития технологий в современном мире происходит замещение многих сотрудников искусственным интеллектом. Поэтому, возникает важность развития и оценки человеческого капитала даже самим человеком для собственных целей. Люди, обладающие большим показателем человеческого капитала, будут иметь больший набор навыков, умений, знаний и, благодаря этому, будут обладать большей функциональностью, которая поможет конкурировать с искусственным интеллектом и повышать свою востребованность на рынке труда. Авторский подход оценки человеческого капитала основывается на учебных годах (формула 1):

$$ЧК = S + C + U + E + (X_1 + X_2 + \dots + X_n) \quad (1)$$

где ЧК - Человеческий капитал;

S - Количество учебных лет обучения в школе по норме;

C - Количество учебных лет обучения в колледже по норме;

U - Количество учебных лет обучения в высшем учебном заведении (включая магистратуру, аспирантуру) по норме;

E - Опыт работы сотрудника в годах (один год считает с учётом отпуска);

X - Количество учебных лет обучения на дополнительном образовании (учебный год - выполненный курс программы);

n - Количество источников дополнительного образования.

Исходя из того, что работа всех образовательных организаций не идеальна формула приобретает вид:

$$\text{ЧК} = S * k_1 + C * k_2 + U * k_3 + E * k_4 + (X_1 * k_5 + X_2 * k_6 + \dots X_n * k_{n+4}) \quad (2)$$

где  $k$  – коэффициент эффективности работы учебного заведения (при самообразовании коэффициент принимается за 1).



## Заключение

Таким образом, в моём исследовании было рассмотрено понятие человеческого капитала, которое исследователи понимают немного по-разному из-за этого можно прийти к выводу, что точного определения у человеческого капитала нет, поэтому для моего исследования использовалось данное мной на основе исследованного материала определение человеческого рассматривающее человеческий капитал, как совокупность накопленных внутренних ресурсов.

Также был проведен анализ существующих методик оценки человеческого капитала, из которых можно сделать вывод, что каждая методика уникальная и чаще всего не имеет общих черт с другими. Это показывает, что не существует универсального метода измерения человеческого капитала, также была предложена авторская метрика оценки человеческого капитала в учебных годах.

В общем можно сказать, что человеческий капитал не имеет точного определения и верного способа его оценки, но это создало очень множество трактовок человеческого капитала и множество методов оценки, которые являются основой многогранности человеческого капитала.

## Список использованных источников

- 1 Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал Юнусова Г.Р. Государственное Управление. Электронный вестник. 2021. № 88. С. 190-203.
- 2 Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия Кончакова Л.Н., Чугунова С.В. Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. Т. 3. № 13. С. 48-50.
- 3 Развитие человеческих ресурсов в системе управления человеческим капиталом предприятия Кондаурова И.А., Жильченкова В.В., Геммерлинг В.А. Друкерровский Вестник. 2020. № 1 (33). С. 208-215.
- 4 Новая индустриализация в россии и развитие человеческого Капитала Кузьмина Л.А. Экономический Журнал. 2021. № 4 (64). С. 6-22.
- 5 Экономика знаний: от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом Пронина З.Ю. Евразийское научное объединение. 2018. № 4-2 (38). С. 109-111.
- 6 Человеческий капитал и человеческий потенциал региона: соотношение понятий Ващейкина Ю.Ю. Экономика и предпринимательство. 2018. № 10 (99). С. 1212-1215.
- 7 Капитал здоровья как составляющая человеческого капитала нации Бирюков В.В. Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2012. № 1-2. С. 52-58.
- 8 Управление человеческим капиталом и оценка его эффективности Шикова Е.И. Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 5-7. С. 142-148.
- 9 Анализ и оценка политики управления человеческим капиталом на основе концепции дисконтирования денежного потока Королькова А.А., Шамрина И.В. Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2020. № 1. С. 487-489.
- 10 Перспективы развития человеческого капитала в экономике россий-

ской федерации Мелехина П.Ю., Дмитриев А.Г. Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Т. 11. № 3-1. С. 355-364.

11 The Relationships Between Human Capital, Quality Management and Corporate Social Performance: A Bayesian SEM Approach Хироки Ивамото, Хидео Судзуки *Procedia Manufacturing* 2019 Volume 39 Pages 695-701

12 Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Альжбета Кухарчикова Эмесе, Токарчикова Мартина Блашкова, 22 April 2015 Volume 177 Pages 48-60

13 Human capital as a condition for the development of Industry 4.0 in the European Union countries Пиличовская Паулина 2021 | *Prace komisji geografii przemyslu polskiego towarzystwa geograficznego-studies of the industrial geography commission of the polish geographical society* 35 (2) , pp.9-26.

14 Typology of Human Capital Development in EU countries Вайткявичюс Сигитас, Чутьене Рута, Мейлене Эвелина, Саваневичене Аста 2015 | 2nd global conference on business, economics, management and tourism 23 , pp.1641-1648

15 Сунь Р., Ли С., Лю В., (2020) A congruence perspective on how human and social capital affect learning capability and innovation. *PLoS ONE* 15(4): e0231504.

16 The effect of human capital and physical capital on regional financial condition: the moderating effect of management control system Усман Асри, Вираван Хиллман, Зулкифли Мау 2021 | *HELIYON* 7 (5)

17 Human capital in the manufacturing sector from 1972 to 2015 and its association with economic growth of Pakistan Сехреш Хена, Луань Цзиндонг, Оусян Чжан Jun 2019 | *International journal of advanced and applied sciences* 6 (6) , pp.43-50

18 Human capital and its influence on the e-readiness of the company: an empirical case Риос-Манрикес Марта Jan-apr 2021 | *International journal of innovation* 9 (1) , pp.79-107



19 Human capital and innovation ability in medical education: an empirical study Цянь, Чжи-Ван Хуан, Ганг Aug 2017 | Eurasia journal of mathematics science and technology education 13 (8) , pp.5395-5403

20 A notional model of creation, maintenance, and enrichment of human capital 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE) 2015 | 6th international conference on applied human factors and ergonomics (AHFE 2015) and the affiliated conferences, AHFE 2015 3 , pp.2011-2018 Фолдс, Деннис Дж..

21 Методы измерения и оценки эффективности человеческого капитала Балашов В.К. Аллея науки. 2018. Т. 3. № 10 (26). С. 97-104.

22 Теоретический обзор роли человеческого капитала в экономическом росте Абдельмаджид Ф.Э.Ю. Креативная экономика. 2019. Т. 13. № 4. С. 651-660.

23 Проблемы отражения в финансовой отчетности информации о человеческом капитале Воронова М.А., Лахина Л.Ф., Сыроижко В.В. Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 4 (52). С. 288-298