УДК 33.331.101.2

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ И ПРАКТИКИ

Черкесова Эльвира Юрьевна

д.э.н., профессор

заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)

Донского государственного технического университета в г. Шахты

Аннотация: В статье проанализированы методологические аспекты функционирования человеческого капитала. Исследованы актуальные вопросы инвестиций в человеческий капитал. Представлено авторское определение категории «человеческий капитал» во взаимосвязи с трудовым потенциалом индивидуума и организации. Выявлена зависимость результативности использования человеческого капитала организации от эффективности управления.

Ключевые слова: Человеческий капитал; инвестиции в человека; функционирование человеческого капитала; управление человеческим капиталом

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS AN ACTUAL DIRECTION OF METHODOLOGY AND PRACTICE

Cherkesova Elvira Yurievna

Abstract: The article analyzes the methodological aspects of the functioning of human capital. Topical issues of investment in human capital are investigated. The author's definition of the category "human capital" in relation to the labor potential of an individual and an organization is presented. The dependence of the effectiveness of the use of human capital of the organization on the effectiveness of management is revealed.

Key words: Human capital; human investment; functioning of human capital; human capital management

Исследование процессов формирования человеческого капитала и его функционирования в экономической системе представляет не только научно-методологический интерес, но и выступает важной составляющей организации практической созидательной деятельности в любой профессиональной области, особенно в условиях преодоления кризисных явлений рыночной экономики, сталкивающейся с вызовами смены технологического уклада.

Человеческий капитал как производительная сила действует в определенном смысле аналогично основному капиталу в системе производства добавленной стоимости, а именно: человеческий капитал работает на протяжении многих циклов производства, перенося свою стоимость на готовую продукцию частями, а не полностью в каждом производственном цикле. Своего рода амортизацией человеческого капитала можно считать оплату труда. Вместе с тем существенной отличительной особенностью функционирования человеческого капитала является то, что он не изнашивается в каждом производственном цикле в том прямом смысле, в котором происходит износ оборудования и других основных фондов. Во всяком случае зависимость не столь прямо выражена. Можно утверждать, что в процессе созидательной (производительной) деятельности происходит изменение человеческого капитала, включая две противоположные тенденции: износ, снижение одних его аспектов (например, физических, а также часто – психологических, так называемое «профессиональное выгорание») и наращивание этого капитала в других аспектах (чаще всего – интеллектуальном, квалификационном). В условиях экономики знаний вторая тенденция приобретает особую важность, при этом следует отметить возрастающую значимость инвестиций как в первоначальное формирование человеческого капитала, так и в его приумножение.

Один из основоположников теории человеческого капитала Г. Беккер [1, 2] сформулировал ряд интересных положений, которые хотя и вытекали из наблюдений, но получили с его стороны теоретическое обоснование. Среди них: темп роста заработка снижается с возрастом, но скорость замедления зависит от уровня образования; молодёжь более часто склонна менять работу, чем представители более старшего поколения; степень природной одарённости положительно сказывается на достижении более высоких уровней профессиональной подготовки и ступеней образования; импульсивность является характерной чертой типичного инвестора в

человеческий капитал, что приводит к более частым ошибкам, по сравнению с типичным инвестором в «осязаемый» капитал. Отсюда следует, что человек, инвестирующий в первую очередь в себя и понимающий важность и выгодность таких вложений средств, обладает от природы, а также вследствие воспитания более тонкой организацией психики и склонностью к углублённому мышлению и осмыслению не только процессов, лежащих именно в экономической области, но и процессов философского и общемировоззренческого характера. Здесь мы подошли к первой, возможно, наиболее «тонкой», малоосязаемой особенности инвестиций в человеческий капитал, ещё даже не собственно инвестиций, а их предпосылке.

Повышение будущей производительности работника обеспечивается издержками на обучение по комплексу направлений: затраты времени и трудовых усилий самого обучающегося, затраты времени и соответственно оплата труда тех, кто выступает преподавателями, затраты сырья, материалов, износ оборудования. В данном контексте прослеживается разграничение категорий «издержки» и «инвестиции» по перечисленным направлениям: с одной стороны, названные затраты выступают как издержки, так как могли бы вместо использования в учебном процессе пойти на создание добавленной стоимости нового продукта, с другой стороны, они же выступают как инвестиции, поскольку направлены на будущий прирост производства. В этом, на наш взгляд, вторая важнейшая особенность инвестиций в человеческий капитал. Разумеется, величина расходов как в их финансовой, так и временной компонентах напрямую зависят от сложности труда и уровня требуемой квалификации.

Следует иметь в виду, что заработная плата не возмещает всего вновь созданного продукта, владельцу предприятия достаётся прибавочная стоимость, в производстве которой существенен вклад человеческого капитала. С этой точки зрения работодатель заинтересован не только в повышении узконаправленной квалификации работающего персонала, но и в расширении овладения профессиональными компетенциями, и, следовательно, должен быть готов инвестировать в обучение персонала.

Актуальна проблема амортизации человеческого капитала как нематериального актива. Как известно, сумма амортизационных отчислений должна соответствовать изменению стоимости капитала за тот же период времени. Но стоимость человеческого капитала с течением времени растёт, во всяком случае, до тех пор, пока индивид совершенствует своё

профессиональное мастерство. Вместе с тем, приходится признать, что с возрастом человеческий капитал начинает снижаться по параметрам, не связанным с профессиональной квалификацией, а связанным с состоянием здоровья. Такое сложное поведение функции стоимости человеческого капитала с течением времени является, на наш взгляд, третьей важнейшей особенностью этого актива. Естественно, что связь профессиональной подготовки и заработков чётче проявляется с возрастом: у тех, кто проходил подготовку кривая роста заработка будет круче, чем у тех, кто её не проходил. В период подготовки заработок не растёт (или даже снижается) из-за оплаты обучения, а в более старших возрастах – повышается вследствие роста квалификации и производительности.

Следует отметить, что рост квалификации работников удорожает продукт в глобальном масштабе из-за усложнения и удорожания труда, но наряду с этой тенденцией действует и противоположная ей – по мере усложнения труда возрастает его производительность, и, следовательно, удешевляется готовый продукт. Обе тенденции функционируют в рамках научно-технического прогресса, являясь его порождением. Преобладает ли вторая из них на основании того факта, что в промышленно-развитых странах потребление растёт, то есть все большее количество продуктов становится доступным для приобретения индивиду, обладающему средним доходом? На наш взгляд, скорее можно утверждать, что вследствие роста квалификации, наращивания человеческого капитала и финансовой отдачи от него в форме повышения доходов от трудовой деятельности, возможности индивида как потребителя расширяются.

Важным аспектом инвестиций в подготовку и обучение является автоматическое право работника на свою квалификацию в отличие, например, от права собственности на изобретения, которое нужно подтвердить патентом. Это дополнительно стимулирует индивида инвестировать в своё обучение.

К инвестициям в человеческий капитал, кроме расходов на специальную подготовку, Беккер относит издержки найма, затраты на адаптацию персонала, на ознакомление с внутренней средой и структурой организации, расходы на информацию о способностях нанятого работника и другие расходы, связанные с этими действиями. Уточняя и обобщая эти положения, следует констатировать: все расходы, связанные с обеспечением кадрами бизнеса можно считать инвестициями в человеческий капитал, но при условии получения финансовой отдачи от производительной трудовой деятельности в

долгосрочной перспективе (причём как самим работником, так и организацией), позволяющей окупить инвестиционные расходы в приемлемый срок.

По-нашему мнению, методологически совокупную финансовую отдачу от инвестиций в человеческий капитал можно сформулировать как сумму финансовой отдачи от инвестиций для самого работника (F_p) и для организации (F_o). Соотношение составляющих данной модели зависит от ряда обстоятельств. Например, если на рынке труда создалась напряжённая ситуация, происходит снижение занятости, падение количества рабочих мест, фирмы проводят политику жёсткой экономии на оплате труда, предложение рабочей силы избыточно, то вторая составляющая F_o будет преобладать над первой. В ситуации благоприятной с точки зрения востребованности рабочей силы, расширения занятости, создания новых рабочих мест, при условии приоритета в корпоративной политике вопросов сохранения высококвалифицированного персонала первая компонента F_p будет либо преобладать над второй, либо занимать равное с ней положение.

Здесь раскрывается ещё одна особенность инвестиций в человека: замена одних персоналий, овладевших высокой степенью профессиональной квалификации, на других, не владеющих ею в такой же мере (хотя и потенциально способных) ведёт к снижению производительности и доходов. Это одно из важных отличий человеческого капитала как актива от активов материально-вещественных и информационных (носителем которых не является человек): персонификация.

Отдельно следует рассмотреть ситуацию обучения в специализированных учебных заведениях, дающих профессиональную подготовку на уровне среднего или высшего образования. Заработки обучающегося обычно либо отсутствуют в период обучения, либо существенно ниже, чем могли бы быть, поскольку он не может работать в течение полного рабочего времени. Принято разграничивать издержки, связанные с образованием, на прямые (включая оплату обучения, необходимые расходы на учебники, оргтехнику, материалы и т.д.) и косвенные, которые трактуются как разность между потенциальным заработком студента и фактическим. Чистый заработок за период обучения представляет собой разность потенциально возможного заработка и суммарных, как прямых, так и косвенных, издержек. Издержки, связанные с образованием, следует признать инвестициями на основании того, что доходы

(а равно и другие выгоды, например, более комфортные условия труда), образованного работника будут получаемы им на протяжении всей трудовой деятельности и предполагаются более высокими по сравнению с работником, не получившим образования соответствующего уровня. Это является следствием наращивания человеческого капитала в результате образования. Формулируя точнее, образование является необходимым условием и причиной наращивания трудового потенциала, который при прочих равных условиях (состояние здоровья, семейные обстоятельства и др.) позволит работнику реализовать свой уровень профессионализма в более высокой производительности труда, приводящей к экономическим выгодам для организации, где он осуществляет трудовую деятельность, а также для него самого, то есть будет продуктивно использоваться его человеческий капитал. Человеческий потенциал в процессе производственно-трудовой реализации проявляется как человеческий капитал.

Одним из направлений инвестиций в человеческий капитал является вложение средств в поддержание и улучшение состояния физического и психоэмоционального здоровья человека. Такие инвестиции осуществляются как самим индивидом, так и внешними субъектами: государством через систему здравоохранения; фирмами посредством организации медицинских осмотров, медицинской помощи в специализированных подразделениях предприятий, пропаганды здорового образа жизни, улучшения условий труда на рабочих местах, предотвращения производственного травматизма и других мер. Инвестиции в здоровье способствуют, во-первых, более высокой производительности вследствие снижения потерь рабочего времени из-за болезни, во-вторых, дают возможность интенсификации труда без ущерба психофизическому состоянию работающего, в-третьих, позволяют осуществлять трудовую деятельность более продолжительное время, что в условиях стареющего населения особенно актуально. В результате возрастает финансовая отдача от вложений в человеческий капитал, причём и для работника, и для организации.

Надо принимать во внимание также аспект мотивации персонала к высокопроизводительному труду. Без должным образом выстроенной системы мотивации трудовой деятельности эффективность реализации человеческого потенциала, то есть величина финансовой отдачи от использования человеческого капитала персонала предприятия существенно снижается. В этом ещё одна важнейшая особенность инвестиций в человека:

их эффективность в значительной степени зависит от внешних относительно знаний, способностей, навыков самого работника факторов организации трудовой деятельности, тех факторов, которые непосредственно характеризуют качество управления на предприятии, в частности качество управления персоналом.

Большой вклад в разработку теории человеческого капитала внес Т. Шульц [3, 4], который на примере развивающихся стран доказал, что капиталовложения в образование являются важнейшим фактором экономического роста. В соответствии с его воззрениями, под человеческим капиталом понимается все то, что представляет собой источник будущих заработков или будущих удовлетворений в другой форме; актив, который обладает способностью генерировать будущие доходы. Соответственно формами инвестиций в человеческий капитал признавались вложения в школьное образование, обучение профессиональному мастерству на рабочем месте, расходы на здравоохранение, а также, что важно, затраты на рост информированности о состоянии экономики, о наличии рабочих мест, чтобы можно было использовать эти знания для мобильности работника на рынке труда с целью обеспечения более высокой оплаты труда. Т. Шульц считал инвестициями затраты на формирование человеческого капитала на том основании, что инвестор поступает частью текущего дохода ради увеличения будущего дохода.

К этому следует добавить также важнейший, на наш взгляд, аспект инвестиций в человека, который хотя и не является отличительной особенностью именно данного вида инвестиций, но важен для понимания их сути: инвестиции в человеческий капитал служат необходимой основой, базой будущего бизнеса наряду с инвестициями в вещественный капитал, без инвестиций в человека невозможна продуктивная организация бизнеса, его устойчивое долговременное функционирование.

В работе [5] отмечается, что значение физического (вещественного) капитала с развитием экономики знаний существенно снижается и доминирующим фактором производства становится человеческий капитал.

Множество ученых, публикующих работы в области человеческого капитала, расширяют, дополняют методологию его исследования [6, 7, 8, 9, 10 и др.]. Таким образом, знания, умения, навыки и другие составляющие человеческого капитала следует признавать особым капиталом в силу ряда причин: они не отделимы от человека, но для их формирования

требуются затраты не только индивидуума, но и семьи, государства, организаций; обладают не только свойством накапливаться, но и свойством изнашиваться, устаревать; обеспечивают получение более высоких доходов, причём на протяжении длительного временного периода, в результате их производительного использования; человеческий капитал приносит доход не только своему владельцу (непосредственно обладающему им индивиду), но и владельцу организации, где трудится индивид, а также экономической системе в целом.

Выделяют общие и отличительные черты вещественного и человеческого капитала. К общим можно отнести то, что, во-первых, для его создания и приумножения требуются значительные инвестиционные вложения; во-вторых, он используется в течение длительного времени; в-третьих, изнашивается, изменяет свою стоимость с течением времени. К отличительным характеристикам человеческого капитала относятся следующие: его, как отмечалось, невозможно отделить от носителя; он может накапливаться, а не только изнашиваться со временем по мере использования; производительное использование человеческого капитала во многом контролируется самим работником и зависит не только от наличия профессионализма, но и от индивидуальных предпочтений, чувства ответственности, мировоззренческих установок; инвестиции в человека требуют более длительного периода вложений; кроме экономического эффекта инвестиции в человеческий капитал порождают и социальный эффект.

На социальном эффекте необходимо остановиться подробнее. В контексте человеческого капитала социальный эффект трудно переоценить. Во-первых, вложения как в общую образовательную подготовку работника, так и в его профессиональное мастерство развивают личность, повышают её «качество». Во-вторых, инвестирование в здравоохранение и охрану труда (как составляющая инвестиций в человека) способствует укреплению здоровья, увеличению продолжительности жизни, что благоприятно сказывается на возможности трудовой деятельности, росту удовлетворённости от процесса труда, снижению уровня стресса и подверженности населения депрессиям. В-третьих, инвестиции в этот вид капитала способствуют повышению общекультурного уровня человека, возвращению в нем ответственного гражданина, патриота, что не только повышает качество трудовых ресурсов на макроэкономическом уровне, но и благоприятствует

обеспечению безопасности страны от внутренних и внешних угроз. В-четвертых, инвестиции в человека увеличивают занятость в ряде отраслей, таких как образование, культура, здравоохранение. В-пятых, трудоспособное население, обладающее высокими характеристиками профессионализма, и при этом патристическими мировоззренческими установками, является стратегическим ресурсом, необходимым для устойчивого развития страны в условиях жёсткой международной конкуренции.

Инвестиции в человеческий капитал обеспечивают его владельцу более высокие доходы, другими словами рост затрат на образование имеет следствием, при прочих равных условиях, повышение оплаты труда. Хотя представляется дискуссионным положение о том, что эффективность инвестиций в человеческий капитал возрастает от поколения к поколению, то есть каждая единица вложенных средств позволяют сформировать более ценные его свойства у последующих поколений. И дело здесь не только в инфляционных процессах, но и в повышающейся общественной стоимости обучения как инструмента накопления человеческого капитала именно в силу более высокой концентрации его содержания вследствие научно-технического прогресса и большего объёма знаний, необходимых к передаче новому поколению.

Человеческий капитал невозможно сохранить обособленно от его носителя, в отличие, например, от капитала финансового, он подвержен как физическому старению, обусловленному физиологией человека, так и моральному износу ввиду потери стоимости, если приобретённые знания, навыки, умения не используются производительно. Ясно, что ключевой особенностью человеческого капитала является неотделимость от самого человека как его носителя, но собственник предприятия производительно использует персонал и извлекает из этого добавленную стоимость и соответственно прибыль. Хотя источниками формирования человеческого капитала могут быть как частные (семьи, индивида), так и государственные средства, а также средства организаций, применение этого капитала контролируется самим работником и в значительной степени определяется его потребностями, предпочтениями, склонностями, мотивационными установками к осуществлению профессиональной деятельности, мировоззренческими ценностями.

Методологический интерес представляет вопрос приобретения добавочного человеческого капитала в процессе трудовой профессиональной

деятельности работника. С одной стороны, в ходе трудового процесса автоматически приобретается опыт, упрочиваются имеющиеся и появляются новые навыки, развиваются производительные способности, то есть наращивание человеческого капитала происходит без дополнительных инвестиций. С другой стороны, инвестициями при этом выступают не денежные вложения, а вложения дополнительной физической и интеллектуальной энергии, затраты умственных усилий, времени работающего человека. В этом, на наш взгляд, проявляется ещё одна существенная особенность человеческого капитала как стратегического ресурса: формы инвестиций в него разнообразнее, чем в капитал вещественно-физический.

Совокупность инвестиций в воспитание и образование, хотя и формирует человеческий капитал, но не тождественна ему. Человеческий капитал именно как капитал, а не только ресурс, представляет собой производительно используемую часть трудового потенциала работника в конкретный период его профессиональной деятельности и сопряжён со способностью работника приносить доход, как себе самому (в форме заработной платы), так и владельцу бизнеса, обеспечивающему рабочее место (в форме прибыли). Здесь встаёт вопрос о соотношении той части прибыли, которая обусловлена человеческим капиталом персонала и другими активами организации (материально-вещественными, информационными). Как известно, в соответствии с теорией стоимости вся прибыль есть трансформированная прибавочная стоимость, созданная полностью за счёт прибавочного рабочего времени наёмного работника. Вместе с тем, нельзя не учитывать тот факт, что трудовая деятельность становится возможной в производственных условиях, созданных владельцем бизнеса (будь то частный собственник, организация, государство) и, следовательно, реализация трудового потенциала через его производительное использование, трансформация потенциала в человеческий капитал происходит в непосредственной взаимосвязи с другими видами активов. Кроме того, в совокупный человеческий капитал, функционирующий в организации, следует включать и предпринимательскую способность (как форму интеллектуального капитала) владельца бизнеса.

Таким образом, добавленная ценность, признанная и оплаченная посредством рыночных отношений потребителем создаваемого продукта, является результатом совместного действия всех факторов производства, а не

только труда. Проблема выделения в прибыли той части, которая обусловлена реализацией именно человеческого капитала, достаточно сложна именно из-за синергетического действия всей совокупности факторов производства, и может решаться на пути методологической увязки стоимости человеческого капитала, величины ренты им приносимой и рентабельности капитала.

В анализе понятия человеческого капитала невозможно абстрагироваться, с одной стороны, от природных способностей, наклонностей, типов психологического реагирования индивида, свойственных ему от рождения, и, с другой стороны, от приобретённых в процессе воспитания, в течение жизни качеств характера, свойств личности. Особо необходимо упомянуть основополагающее влияние состояния здоровья человека на производительность труда. Большое значение с точки зрения психологии личности имеет востребованность работника, удовлетворённость условиями, процессом и результатом своего труда: полученные, но не применяемые знания и навыки утрачивают способность приносить финансовую отдачу, снижение мотивации трудовой деятельности также приводит к падению результативности. Справедливо и обратное: психологическая удовлетворённость от выполняемой работы, признание ценности работника со стороны коллектива и руководства, адекватное потребностям стимулирование труда способствуют снижению морального и физического износа человеческого капитала, накоплению новых навыков, приобретению дополнительных компетенций. Эффективность организации производства и управления напрямую влияет на результативность трудовой деятельности персонала, но определяется уровнем человеческого капитала, которым обладает менеджмент организации. Отсюда вытекает зависимость эффективности функционирования человеческого капитала отдельного работника и персонала в целом от продуктивности функционирования человеческого капитала менеджеров.

Все эти аспекты так или иначе сказываются на продуктивности профессиональной деятельности и позволяют сформулировать следующую особенность человеческого капитала: он определяется не только полученным образованием, имеющимися профессиональными компетенциями, но и комплексом качеств характера, личностными характеристиками, состоянием здоровья, психологическим климатом в организации, эффективностью управления.

Таким образом, сформулируем понятие человеческого капитала во

взаимосвязи с трудовым потенциалом [11, 12]: человеческий капитал – это реализуемая в непосредственной трудовой и предпринимательской деятельности составляющая трудового потенциала, тот его аспект, который приумножает стоимость, то есть как всякий капитал создаёт новую стоимость в процессе производительного труда, интегрируя все разновидности затрат человеческой энергии (физической, интеллектуальной, нервной) с целью создания нового продукта, способного принести экономический эффект.

Важной особенностью функционирования человеческого капитала является его принадлежность. Обладателем человеческого капитала, его владельцем является индивидум, но в определенной мере его совладельцем выступает собственник и (или) высший менеджмент организации, в которой индивидум работает. Уровень совладения человеческим капиталом тем выше, чем ниже интеллектуальная составляющая труда, тех способностей, которые работник посвящает организации, предприятию. Потому что в этом случае производительное использование трудового потенциала работника в значительной степени зависит от сопутствующих производственных ресурсов, набор которых ему обеспечивает владелец (менеджмент) предприятия. По мере роста интеллектуальной составляющей труда раскрытие и эффективность использования трудового потенциала все в большей степени определяется самим работником и, следовательно, усиливается значимость действенной мотивации его со стороны менеджмента. Аккумуляция интеллектуальных капиталов работников в организации должно приводить к синергетическому эффекту, который обуславливает существенное повышение эффективности использования человеческого капитала организации как единой системы, что возможно при условии наличия высокопрофессионального менеджмента, способного мотивировать персонал в соответствии с интеллектуальной составляющей труда.

Список литературы

1. Becker, G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis [Текст] / G.S. Becker // Journal of Political Economy. Supplement. Oct. – 1962.
2. Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis [Текст] / G.S. Becker. – New York : Columbia University Press for NBER, 1964.
3. Schultz, T. Investment in Human Capital [Текст] / T. Schultz // The American Economic Review. – March 1961. – № 1.

4. Schultz, T. Investment in Human Capital : The Role of Education and of Research [Текст] / Т. Schultz. – New York: The Free Press, 1971
5. Туроу, Л. Будущее капитализма [Текст] / Л. Туроу. – Новосибирск : Сибирский хронограф, 1999.
6. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография [Текст] / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение -1, Орел : ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
7. Критский, М.М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике [Текст] / М.М. Критский // Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики : сб. науч. тр. / под ред. М.М. Критского. – СПб., 2000. С. 6-46.
8. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст] : учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
9. Смоленская, С.В. Рынок труда: управление человеческими ресурсами [Текст] : учеб. пособие / С.В. Смоленская. – Ульяновск : УлГТУ, 2014. – 80 с.
10. Корчагин, Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности [Текст] / Ю. Корчагин // Высшая школа экономики. Научный семинар «Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований». – М., 2011.
11. Черкесова, Э.Ю. Человеческий фактор в экономике знаний [Текст] / Э.Ю. Черкесова // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. – 2012. – № 4. – С. 124-128
12. Черкесова, Э.Ю. Методология дифференциации оплаты труда в контексте оценки человеческого капитала [Текст] / Э.Ю. Черкесова, Н.Е. Демидова, Д.Д. Миронова // Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies // International Online Forum named after A.Ya. Kibakov "Innovative Personnel Management": сборник материалов Междунар. научного форума имени А.Я. Кибанова (Москва, Государственный университет управления, 15 апреля –5 мая 2020 г.). – Springer, Cham. – 2020. – С. 767-776

© Э.Ю. Черкесова, 2021