

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 330.35:331.1:338.2

А. В. АРТЕМЬЕВ,

кандидат экономических наук,

Н. А. АКСЕНОВА,

кандидат экономических наук

Казанский институт (филиал) Российского государственного торгово-экономического университета, г. Казань, Россия

РОЛЬ НОВЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОХРАНЕНИИ И РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВЫ РОСТА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Цель: отражение важнейшего значения человеческого капитала как основы экономического роста и конкурентоспособности страны; определение и обоснование важности новых форм и методов государственного управления, направленных на сохранение и развитие человеческого потенциала во всех его аспектах.

Методы: системный подход; абстрактно-логический метод; метод наблюдения.

Результаты: на основе изучения экспертных мнений в сфере сохранения и развития человеческого капитала обоснована необходимость оптимизации принципов государственного управления в сфере сохранения и развития человеческого капитала.

Научная новизна: дана оценка новым методам и принципам государственного управления в сфере сохранения и развития человеческого капитала; определены подходы к учету потребности в трудовых ресурсах, в том числе миграционных, гармонизированных с потребностью в них во всех секторах экономики.

Практическая значимость: в возможности использования исполнительными органами государственной власти предложенных подходов при расчете баланса трудовых ресурсов.

Ключевые слова: человеческий капитал; экономический рост; инвестиции в человеческий потенциал; производительность труда; миграция трудовых ресурсов; подготовка кадров; государственная кадровая политика; государственное управление.

Введение

В свете происходящих глобализационных процессов на мировых экономических рынках одним из ключевых ресурсов развития является человеческий капитал. Понятие «человеческий капитал» занимает важное место в современной экономической науке. Интерес к человеческим созидательным способностям, путям их формирования и развития возрастает. Традиционно исследователи полагают, что человеческий капитал представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Субъектами формирования человеческого капитала выступают семья, государство, предприятие и инфраструктура рынка, вступающие в социаль-

но-экономические отношения друг с другом по поводу целенаправленных влияний на носителя врожденной способности [1].

Следует отметить взаимосвязь и взаимозависимость всех субъектов формирования конкурентоспособного человеческого капитала, особенно учебных заведений, служб занятости и предприятий. Государство не может самостоятельно устанавливать связи между производством и образованием. В свою очередь, бизнес не может даже при его глубокой заинтересованности в высококвалифицированной рабочей силе разрабатывать четкое стратегическое направление развития образования [2], хотя может оказать серьезное влияние на совершенствование ресурсной базы учебных заведений, модернизацию программ и

используемых технологий обучения. Вступая в контакт с учебными заведениями, бизнес в каждом конкретном случае решает свои собственные проблемы, зачастую это краткосрочные производственные задачи. Поэтому эффективность функционирования всей системы образования зависит как от направлений государственной политики в области образования, занятости, так и от степени согласованности деятельности учебных заведений с производственными структурами. В связи с этим особенно актуальным становится согласование целевых установок и мероприятий государственной политики на рынке труда и политики в области образования, т. е. стремление к соответствию профессиональной подготовки высококвалифицированных специалистов и постоянного повышения их квалификации требованиям рынка труда сегодняшнего дня.

Общество идет к тому, что практически каждый работоспособный человек должен будет сочетать свои жизненные планы с постоянно меняющимися условиями. Успехов в поиске работы в столь динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Особенно это касается сегодняшних выпускников и молодых специалистов, которые для того, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда, должны соответствовать новым требованиям, учитывать при планировании своего образования и карьеры современные реалии и тенденции рынка, быть в курсе происходящих изменений.

Более того, для обеспечения конкурентоспособности на рынке труда сейчас уже недостаточно быть специалистом в какой-то одной области: требуются знания в смежных областях, а порой второе, третье высшее образование. Помимо опыта работы и других требований необходимым условием является сочетание базового образования в области специализации компании-работодателя (например: строительство, телекоммуникации, химия, транспорт) с дипломом одной из ведущих бизнес-школ.

Следует отметить, что существуют противоречия между социальными, профессиональными ориентациями молодых специалистов и реальными потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе; между существующей системой вузовской подготовки и реальным содержанием будущей профессиональной деятель-

ности, а, следовательно, и ожиданиями работодателей; между теоретической подготовкой выпускников и слабыми практическими навыками и умениями использования знаний.

Необходимо отметить, что на государственную политику в сфере повышения качества кадрового потенциала, формирование человеческого капитала существенное влияние оказывает трудовая миграция. В этой сфере накопилось достаточно много проблем, требующих решения. Как правило, мигранты занимают низкооплачиваемые рабочие места, но не в ключевых сферах развития экономики и, прежде всего, ее основе – промышленном секторе.

Результаты исследования

Как свидетельствуют недавно опубликованные данные мониторинга Института экономической политики имени Егора Гайдара [3], продолжается интенсивный отток кадров с российских промышленных предприятий. Причем речь идет не о массовых сокращениях работников, а об их добровольном увольнении. Основная причина этого процесса, как отмечают эксперты и признаются сами работодатели, – это низкий уровень оплаты труда.

Результаты мониторинга позволяют сделать вывод о том, что потеря работников российских предприятий, начиная с июня 2012 г., носит устойчивый характер. В 2013 г. тенденция сохранилась. По данным мониторинга, в настоящее время уже 22 % предприятий имеют недостаточную обеспеченность кадрами. Около 30 % предприятий признают, что дефицит кадровых ресурсов является серьезным препятствием для роста промышленности. Ситуация усугубляется еще и общим спадом российской экономики, которая, по оценкам экспертов, стагнирует. В отчете Института экономической политики имени Егора Гайдара также отмечается, что за девять месяцев 2013 г. промышленность выросла всего на 0,1 %, а Индекс промышленного оптимизма (ИПО) близок к посткризисному минимуму – спрос и выпуск продукции либо снижаются, либо в лучшем случае просто не растут.

Необходимо отметить, что низкими темпами растет и производительность труда. Отсутствие средств на модернизацию производства, крупных инвестиционных проектов и, соответственно, дефицит инвестиционных ресурсов, не позволяют обеспечить необходимый рост производительности труда. Для многих предприятий сегодня

характерен непроизводительный труд, связанный также с низкой организацией производства, с недостаточным вниманием к необходимости повышения квалификации персонала, что и обуславливает, как правило, невысокую заработную плату. Впервые с апреля 2009 г. объем отрицательных оценок уровня зарплаты рабочих и специалистов вырос с 26 до 35 %, что препятствует процессу найма новых работников. Кроме того, каждый работодатель старается принять на работу квалифицированных работников, однако со сложностями в решении этой проблемы сталкиваются около 40 % предприятий. Эта ситуация обусловлена значительным снижением эффективности работы центров занятости, неразвитой инфраструктурой кадровых агентств и, как отмечалось выше, разрывом требований работодателей и квалификацией выпускников образовательных учреждений.

Эксперты, в том числе и зарубежные, отмечают, что невысокая заработная плата на крупных промышленных предприятиях способствует «перетоку» порой квалифицированных специалистов в неформальный сектор экономики либо сферу услуг. Сегодня в России по разным оценкам неформальный сектор растет высокими темпами, его емкость оценивается в пределах 35–40 % ВВП. Как отмечается в упомянутом выше мониторинге, в теневой экономике в настоящий момент занято от 15 до 24 млн человек, т. е. приблизительно 20–25 % всего занятого населения.

Таким образом, формирование человеческого капитала не может рассматриваться отдельно от решения перечисленных выше проблем. Следует отметить, что активная роль в формировании конкурентоспособного человеческого капитала страны принадлежит государству. Государство обеспечивает инвестирование в здоровье населения, что является залогом формирования полноценного нового носителя человеческого капитала, и развития в дальнейшем его потенциала, участвует в профессиональном обучении, переобучении, переподготовке носителя человеческого капитала, так как он является решающим фактором интенсивного развития экономической системы.

Реализуемая государством политика, направленная на подготовку востребованных в отраслях экономики кадров, должна быть основана на использовании баланса трудовых ресурсов и непосредственной их подготовке, переподготовке и повышении квалификации в системе образования.

В решении всего комплекса проблем, связанных с формированием человеческого капитала, сегодня как никогда важно изучать лучшие практики и, прежде всего, опыт регионов России. Много системных решений в этой сфере принято в Республике Татарстан в последние два года. Одним из наиболее значимых стало создание в республике системы научно-образовательных кластеров, призванной упрочить связи между наукой и практикой, повысить качество образования, эффективность использования трудовых ресурсов путем совершенствования форм и методов обучения кадров в соответствии с потребностями работодателей. Первый научно-образовательный кластер был создан Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 210 от 21 марта 2011 г.¹ по инициативе Казанского института (филиала) государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Российский государственный торгово-экономический университет (сегодня филиала Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова).

В рамках реализации концепции развития этого кластера были разработаны ряд инвариантных подходов в части нормативно-методического обеспечения. Такая типизация позволила использовать их в программах развития других кластеров (их в республике создано 15). Это касается и создания системы стажировочных площадок, практикоориентированных научных исследований и разработок, формирования малых инновационных предприятий при вузах, формирования баланса трудовых ресурсов и др. В контексте основной темы настоящей статьи особого внимания требует анализ подхода, применяемого при расчете потребности в трудовых ресурсах. Казанским институтом (филиалом) РГТЭУ была разработана и одобрена решением Координационного Совета научно-образовательного кластера в сфере торговли, индустрии гостеприимства, сервиса и услуг 15 декабря 2011 г. методика формирования прогноза потребности в специалистах в сфере торговли, индустрии гостеприимства, сервиса и

¹ О создании научно-образовательного кластера Казанского института (филиала) государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «РГТЭУ»: постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 210 от 21 марта 2011 г.

услуг, которая применима не только в названной, но и в других секторах экономики.

В методике предложено различать текущую (общую) и перспективную (дополнительную) потребность в специалистах. Текущая потребность определяется численностью специалистов, необходимых для эффективного текущего функционирования предприятий, организаций, индивидуальных частных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность. При прогнозировании общей потребности учитывается выбытие специалистов и пополнение вакансий.

Перспективная потребность рассчитывается исходя из стратегии развития хозяйствующих субъектов, основывающейся на стратегии социально-экономического развития республики и свойственного тем или иным секторам экономики динамичного развития, и на этой основе формирования новой культуры производства, потребления товаров и услуг и управления по всему его контуру (прогнозирование, планирование, контроль, учет, регулирование).

Говоря о потребности в кадрах, необходимо учитывать фактор «старения» знаний у персонала, занятого в производстве. Сегодня в условиях динамичного развития инновационной экономики обновление знаний требуется осуществлять каждые 3–5 лет. Порой руководители предприятий, а скорее, их кадровые службы, недооценивают экономическую эффективность переподготовки и повышения квалификации своего персонала. Поэтому эти составляющие образовательного процесса являются сегодня чрезвычайно актуальными. Важность и сложность этой задачи усиливается в условиях вхождения России в ВТО, когда конкурентоспособность товаропроизводителя в значительной степени зависит от конкурентоспособности его персонала. В связи с этим особого внимания требует задача повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал. Это означает, что не менее 20 % персонала предприятий должны ежегодно быть охвачены системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Кроме того, необходимо также учитывать процессы (как правило, заранее программируемые) «перетока» работников из одних секторов экономики в другие в связи с диверсификацией рынка труда или изменением стратегии развития секторов экономики и/или предприятий. Эти работники должны проходить

упреждающую подготовку для работы в новых условиях на новых для них рабочих местах.

Существенное влияние на развитие республиканского и муниципальных рынков труда оказывают управленческие решения в сфере миграционной политики. Трудовые ресурсы из числа мигрантов нуждаются в приобретении знаний не только профессиональных, но и языковых.

Кроме того, ежегодно в республику возвращаются более 3-х тысяч молодых людей, отслуживших срочную службу в армии. Их образование и решение проблем с занятостью должны быть учтены в республиканской кадровой политике.

К сожалению, еще немало молодых людей находится в местах лишения свободы. Основная часть из них не имеет профессионального образования, что затрудняет их социализацию после освобождения. Но даже те осужденные, которые имели профессию до лишения их свободы, теряют знания и навыки. Таких людей возвращается в республику ежегодно порядка 4-х тысяч.

Таким образом, главная задача кадровой политики – обеспечение баланса потребности работодателей в профессиональном персонале, диверсификации рынка труда и возможностей образовательной системы в его подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Государственная кадровая политика реализуется при широком финансовом, организационном и ином участии деловых кругов и социальных институтов. Она способствует формированию квалифицированной гибкой рабочей силы.

Говоря о дефиците трудовых ресурсов на предприятиях, нельзя не отметить существенное влияние миграционной политики на кадровую политику страны и ее регионов. Как уже было отмечено выше, трудовые мигранты, прибывающие в основном из зарубежных стран, занимают, как правило, низкооплачиваемые вакансии. По экспертным данным, сегодня до 10 % общей численности занятых в России составляют иностранные работники. По этому параметру Россия соответствует таким странам Европы, как Германия и Австрия. Россия сегодня стала одним из центров притяжения мигрантов. Необходимо отметить значительное присутствие иностранных работников в таких секторах, как торговля, строительство, общественное питание, транспортное обслуживание. Только в секторе строительства доля иностранных работников составляет по-

рядка 40 %. Многие профессии требуют знания русского языка, основ права, культуры народов России. В связи с этим политика в сфере повышения качества человеческого капитала должна быть адаптирована к неизбежному процессу притока мигрантов. В соответствии с законодательством знания в перечисленных сферах должны быть переданы иностранным работникам посредством специально разработанных образовательных программ. В связи с этим регионы, не имеющие полномочий по реализации собственной миграционной политики, вынуждены в кратчайшие сроки адаптировать свои образовательные программы и технологии. Этот опыт крайне важен для повышения эффективности кадровой политики в целом.

Так в Республике Татарстан функционирует образовательная площадка, осуществляющая тестирование иностранных граждан на предмет владения русским языком. Она создана на базе частного образовательного учреждения Институт экономики, управления и права (г. Казань). Одновременно вузом в рамках реализации проекта «Новая тура» планируется создать центр межкультурных коммуникаций. Кроме обучения языку, также осуществляется правовая поддержка данной категории граждан. На площадке Технополиса «Новая Тура» Казанским филиалом РЭУ им. Г. В. Плеханова будет реализован масштабный проект по трудовой адаптации иностранных работников путем создания стажировочных площадок в сфере производства товаров народного потребления, предоставления различного рода услуг.

Необходимо также отметить, что в контексте формирования человеческого капитала особую актуальность сегодня приобретает задача межнациональных и межконфессиональных отношений. Речь идет о формировании особого уровня культуры (в том числе национальной и религиозной), которая накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая, прежде всего, его социокультурную составляющую. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются и накапливаются знания, умения, навыки, формируются и развиваются различные регуляторы отношений между людьми. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, образовательную, идеологическую и духовно-моральную структуру.

Нельзя не отметить особую важность качества кадрового потенциала для дальнейшего развития экономики России и ее регионов, понимая, что эта экономика носит инновационный характер. В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. отмечено, что «решение задачи развития кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций включает в себя осуществление следующих мероприятий: создание эффективных материальных и моральных стимулов для притока наиболее квалифицированных специалистов, активных предпринимателей, творческой молодежи в сектора экономики, определяющие ее инновационное развитие, а также в обеспечивающие это развитие образование и науку; повышение восприимчивости населения к инновациям – инновационным продуктам и технологиям»².

Таким образом, кадровая составляющая инновационной деятельности включает не только научных работников, но и предпринимателей, а также молодых специалистов в различных отраслях экономики, являющихся проводниками инновационной культуры. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. усиление роли человеческого капитала рассматривается как основной фактор экономического развития: «Уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности»³. Предложенная в ней модель инновационного социально ориентированного развития предполагает прорыв в повышении эффективности человеческого капитала, создании комфортных социальных условий, усилении конкурентности в бизнес-среде, развитие высокотехнологичных производств, более интенсивное распространение в экономике новых технологий, а также активизацию внешнеэкономической политики.

² Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р.

³ О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17.11.2008.

Перечисленные аспекты будут способствовать обеспечению выхода экономики России на траекторию долгосрочного устойчивого роста.

Таким образом, совокупность мер по обеспечению инновационного развития экономики, одним из ключевых направлений которой является развитие человеческого капитала, обуславливает устойчивость социально-экономического развития экономической системы как на общероссийском, так и на региональном уровне, что, в свою очередь, является важнейшим фактором обеспечения национальной экономической безопасности.

Сегодня изучение вышеперечисленных проблем, а, главное, их решение является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач как правительств большинства развитых стран, так и правительства Российской Федерации. Руководство Республики Татарстан также уделяет большое внимание сохранению и развитию человеческого капитала.

В качестве примера можно привести принятое в 2001 г. решение о введении в республике системы индикативного управления, направленной на достижение интегрального показателя «Качество жизни». Данный показатель объединяет в себе наряду с показателями, характеризующими инфраструктурную обеспеченность, уровень комфортности жилья, уровень жизни населения, состояние здоровья населения, уровень экологической безопасности, уровень образованности, обеспеченность учреждениями культуры. Перечисленные позиции, в свою очередь, объединяют в себе целый ряд показателей, достижение пороговых значений которых призвано обеспечить в конечном итоге достижение запланированного значения интегрального показателя [5].

В данной модели перечень аспектов, оказывающих влияние на сохранение и развитие человеческого капитала, гораздо шире предлагаемых

ранее и означенных выше. Так, в сегодняшних условиях важными задачами представляются еще и обеспечение должного уровня доверия к власти, общественной (в том числе финансовой и информационной) безопасности и т. д.

Выводы

Таким образом, экономическое развитие страны невозможно без реализации новых форм и методов государственного управления, направленных на сохранение и развитие человеческого потенциала во всех его аспектах, без формирования методологических основ и методических подходов к управлению системой профессионального образования, обеспечивающей развитие человеческого капитала, который позволит разработать систему стимулов для инвестиций в человеческий капитал с учетом имеющихся тенденций и приоритетов экономического развития региона.

Сбалансированный рынок труда, эффективные механизмы стимулирования населения к получению образования, востребованного экономикой регионов, будут иметь существенное значение для обеспечения устойчивого развития региональной экономики в контексте перехода к инновационному социально ориентированному развитию.

Список литературы

1. Основы экономической теории: учеб. пособие / под ред. В. Д. Камаева. М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2004. 284 с.
2. Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Развитие потенциала работников современных предприятий // Вестник СГСЭУ. 2009. № 1(25). С. 26–29.
3. URL: <http://www.iep.ru/>
4. Падение интеллектуального потенциала России в результате реформы высшего образования неизбежно // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2013. № 7 (61). С. 5–13.
5. Гайзатуллин Р. Р., Аксенова Н. А. Оценка эффективности государственного управления. Казань, 2011. 156 с.

В редакцию материал поступил 22.11.13

© Артемьев А. В., Аксенова Н. А., 2014

Информация об авторах

Артемьев Андрей Вячеславович, кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики, Казанский институт (филиал) Российского государственного торгово-экономического университета
Адрес: 420111, г. Казань, ул. Кремлевская, 25/22, тел.: (843) 292-66-07
E-mail: andrey-ktet@mail.ru

Аксенова Наталья Анатольевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры менеджмента, Казанский институт (филиал) Российского государственного торгово-экономического университета
Адрес: 420111, г. Казань, ул. Кремлевская, 25/22, тел.: (843) 274-93-49
E-mail: aksenova_kirgteu@mail.ru

Как цитировать статью: Артемьев А. В., Аксенова Н. А. Роль новых форм и методов государственного управления в сохранении и развитии человеческого капитала как основы роста современной экономики // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 1 (29). С. 77–83.

A. V. ARTEMYEV,
PhD (Economics),

N. A. AKSYONOVA,
PhD (Economics)

Kazan Institute (branch) of Russian State University for Trade and Economics, Kazan, Russia

THE ROLE OF NEW METHODS OF STATE MANAGEMENT IN PRESERVING AND DEVELOPING THE HUMAN CAPITAL AS THE BASIS OF THE MODERN ECONOMY GROWTH

Objective: to reflect the critical importance of human capital as the basis for economic growth and competitiveness of the country; to identify and justify the importance of new forms and methods of state governance aimed at the preservation and development of human potential in all aspects.

Methods: systematic approach; abstract-logic method, method of observation.

Results: basing on the study of expert opinions in the field of human capital preservation and development, the necessity is proved to optimize the principles of state management in the sphere of human capital preservation and development.

Scientific novelty: the estimation is carried out of new methods and principles of state control in the sphere of human capital preservation and development; approaches are defined to estimate the needs in labour resources, including migration ones, harmonized with the demand in all sectors of the economy.

Practical value: possibility for state power executive bodies to use the proposed approaches when calculating the balance of labor resources.

Key words: human capital; economic growth; investing in human potential; productivity; labour resources migration; personnel training; state personnel policy; state administration.

References

1. Kamaev, V. D. *Osnovy ekonomicheskoi teorii* (Bases of economic theory). Moscow: Izd-vo MGTU im. N. E. Baumana, 2004. 284 p.
2. Bychenko, Yu. G., Balandina, T. M. Razvitie potentsiala rabotnikov sovremennykh predpriyatii (Developing the potential of the modern enterprises' personnel). *Vestnik SGSEU*, 2009, no. 1(25), pp. 26–29 (in Russ.).
3. <http://www.iep.ru/>
4. Padenie intellektual'nogo potentsiala Rossii v rezul'tate reformy vysshego obrazovaniya neizbezhno (Declining of the intellectual potential of Russia as a result of higher education reform is inevitable). *Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova*. 2013, no. 7 (61), pp. 5–13 (in Russ.).
5. Gaizatullin, R. R., Aksеноva, N. A. *Otsenka effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya* (Estimating the efficiency of state management). Kazan, 2011. 156 p.

Received 22.11.14

Information about the authors

Artemyev Andrey Vyacheslavovich, PhD (Economics), Associate Professor of world Economy Chair, Kazan Institute (branch) of Russian State University for Trade and Commerce
Address: 25/22 Kremlyovskaya St., 420111, Kazan, tel.: (843) 292-66-07
E-mail: andrey-ktet@mail.ru

Aksyonova Natalya Anatolyevna, PhD (Economics), Senior Lecturer of Management Chair, Kazan Institute (branch) of Russian State University for Trade and Commerce
Address: 25/22 Kremlyovskaya St., 420111, Kazan, tel.: (843) 274-93-49
E-mail: aksenova_kirgteu@mail.ru

How to cite the article: Artemyev A. V., Aksyonova N. A. The role of new methods of state management in preserving and developing the human capital as the basis of the modern economy growth. *Aktualnye problemy ekonomiki i prava*, 2014, no. 1 (29), pp. 77–83.

© Artemyev A. V., Aksyonova N. A., 2014