

Э.Н. Соболев

**СОЦИАЛЬНОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА:
МЕХАНИЗМЫ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ РИСКИ**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы социальных инвестиций в работников в сфере трудовой деятельности. Обсуждается роль переподготовки квалифицированных кадров и эффективной заработной платы как факторов развития человеческого капитала. Особое внимание уделено повышению конкурентоспособности работников в условиях глобализационных вызовов.

Ключевые слова: социальное инвестирование; человеческий капитал; отдача от образования; эффективная заработная плата; вызовы глобализации.

Соболев Эдуард Неньевич – доктор экономических наук,
Институт экономики Российской академии наук,
ведущий научный сотрудник. E-mail: edsobol@rambler.ru

**E.N. Sobolev. Social Investment in the Sphere of Labour: Mechanisms,
Effectiveness, Globalization Risks**

Abstract. The article explores the impact of human capital upon the development of labour relations, the problems of returns to national human capital and human capital development within corporations. Special attention is paid to human capital outflow under the challenges of globalization. The role of social investment and effective wages as factors of strengthening national human capital is discussed.

Keywords: social investment; human capital; returns on education; effective wages; globalization challenges.

Sobolev Eduard Nenjevich – Doctor of Economics,
Institute of Economics of Russian Academy of Sciences,
Leading Researcher. E-mail: edsobol@rambler.ru

В современных условиях возрастает роль профессионально-квалификационных и образовательных характеристик работников для обеспечения экономического роста и поддержания конкурентоспособности

национальной экономики и ее отдельных звеньев. Накопленные человеком в процессе образования и трудовой деятельности знания и навыки приносят дополнительную отдачу в трудовом процессе, реализуясь в более высокой результативности труда, в более высоких заработках, а потому представляют собой особую разновидность капитала – специфический человеческий капитал [17, р. 43–70]. Отсюда возникает потребность в специальных исследованиях экономических механизмов инвестирования в работника.

Обладание специфическим человеческим капиталом усиливает позиции работника в его отношениях с работодателем. Квалифицированный работник может выторговать себе выгодные условия сделки не только с помощью профсоюзов, но и через репутацию, пользуясь тем, что его трудовые услуги востребованы. Общая тенденция состоит в том, что чем о более квалифицированном работнике идет речь, тем больше шансов, что за договором найма скрывается продажа не рабочей силы, а именно трудовой услуги. При этом оплачиваться эта услуга будет, скорее всего, по полной стоимости, а иногда даже выше стоимости. Такая переплата компенсируется относительно низкой оплатой труда тех работников, чей человеческий капитал недостаточен или менее востребован. В том же направлении действует и конкуренция между фирмами за квалифицированную рабочую силу.

Особенностью специфического человеческого капитала, приобретаемого в системе профессионального образования, является возможность его использования лишь в пределах определенной сферы деятельности. Он может постепенно прирастать по мере накопления опыта работы, либо утрачиваться, если не находит себе применения. Поэтому недостаточно просто обучить людей. Необходимо, чтобы люди имели работу, позволяющую им применить полученные знания и навыки, а не растратить их в результате безработицы или ухода в экономическую неактивность. Для получения экономической отдачи необходимо обеспечить соответствие структуры человеческого капитала, накапливаемого в системе профессионального образования и потребностью экономики в работниках разного профессионально-квалификационного профиля.

В то же время направления деятельности образовательных учреждений формируют преимущественно те экономические агенты, от которых зависят перспективы выживания и конкурентоспособности этих учреждений: государство в мере, пропорциональной доле финансируемого им заказа на квалифицированные кадры, и индивидуальные инвесторы, оплачивающие образование из собственного кармана, но имеющие слабое представление о реальных потребностях экономики. В результате наблюдается обострение профессионально-квалификационного дисбаланса, расхождение профиля полученного образования и выполняемой работы, что в современной России

представляет собой одну из наиболее острых и стратегически опасных проблем социально-трудовой сферы [14, с. 96–103].

По данным Комплексного наблюдения условий жизни населения [6], в 2016 г. работа полностью соответствовала специальности лишь у 46,7% работающих россиян, получивших профессиональное образование. Еще 18% работали по специальности, близкой к полученному диплому, 35% работников пришлось полностью сменить сферу деятельности. Подчеркнем, что лишь чуть более трети (37,7) сменивших профиль работы россиян получили при этом какое-либо дополнительное обучение или переподготовку. Таким образом, можно уверенно предположить, что, по крайней мер, две трети из них перешли на более простую работу, а значит, столкнулись с обесценением и постепенной утратой накопленного человеческого капитала. Это предположение подтверждает и то обстоятельство, что более половины (55,2%) работающих респондентов Комплексного наблюдения указали, что располагают навыками для выполнения более сложной работы, чем та, которую им приходится выполнять, а значит, часть накопленного ими человеческого капитала не используется, не приносит отдачи в виде прироста заработков и не вносит вклада в экономический рост.

О наличии структурного дисбаланса на рынке труда свидетельствуют и данные о профессиональных устремлениях студенческой молодежи и фактическом трудоустройстве выпускников (см. табл. 1).

Таблица 1

СООТВЕТСТВИЕ РАБОТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

<i>Работают / собираются работать</i>	<i>Доля лиц в возрасте до 30 лет, обучавшихся и / или завершивших обучение в 2014 / 2015 и 2013 / 2014 учебном году в организации профессионального или высшего образования (%)</i>			
	<i>Еще не работают</i>			<i>Уже работают</i>
	<i>В целом</i>	<i>Выпускники 2015</i>	<i>Выпускники 2014</i>	
По полученной специальности	81,3	73,4	65,9	40,4
По близкой специальности	9,4	15,8	14,3	23,9
По другой специальности	3,5	7,7	12,9	35,7
Не определились	5,7	3,2	6,9	–

Источник: [4].

Вопреки распространенному мнению о том, что сегодня высшее образование воспринимается прежде всего как социальная норма, большинство студентов намерены работать именно по той специальности, по которой они получают образование. Однако на практике реализовать это намерение удастся далеко не всем. Фактическая доля получивших работу по специальности даже

несколько ниже, чем по населению в целом. При этом возможности для работы по специальности довольно значительно различаются по группам специальностей (см. табл. 2).

Таблица 2

**СООТВЕТСТВИЕ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ
ПО ГРУППАМ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В 2015 г.**

Специальность по диплому	Доля работающих выпускников (%)		
	по своей	по близкой	по другой
Металлургия, машиностроение	34,5	30,2	35,2
Транспорт	41,3	27,1	31,6
Информатика и вычислительная техника	40,6	34,6	24,8
Электронная техника, радиотехника и связь	30,7	10,2	59,1
Архитектура и строительство	46,0	10,7	43,3
Сельское и рыбное хозяйство	19,1	46,0	34,8
Юриспруденция	38,5	20,7	40,9
Экономика и управление	40,8	24,4	34,8
Сфера обслуживания	29,1	24,5	46,4
Здравоохранение	67,2	19,7	13,1
Образование и педагогика	47,1	30,8	22,1

Источник: [4].

Работодатели жалуются, что формальная система образования не готовит необходимых им кадров, а представители образовательных учреждений заявляют, что не имеют внятного заказа от работодателей в отношении профилей подготовки и наполнения учебных программ. На деле же голос работодателей принимается во внимание лишь в той мере, в которой они готовы сами выступить в качестве инвесторов и финансировать образовательный процесс.

Развитие человеческого капитала в корпорациях. В современном обществе, где императивом постепенно становится непрерывное обучение в течение всей жизни, несмотря на тенденцию к увеличению средней продолжительности обучения в системе формального образования, ее вклад в формирование совокупного запаса человеческого капитала постепенно снижается. Причем формирование навыков и компетенций взрослого населения в подавляющей части происходит в результате «обучения в процессе деятельности» (learning-by-doing), а не в рамках специальных программ повышения квалификации. Наибольший вклад в неформальное накопление человеческого капитала вносят творческие виды деятельности, в ходе которых происходит накопление «элитных» знаний и производственного опыта. Однако, как показывают исследования, обучение в процессе деятельности сегодня играет значимую роль далеко за пределами сектора НИОКР. По некоторым оценкам, вклад послешкольного обучения непосредственно на рабочих

местах в современных развитых экономиках составляет почти половину накопленного человеческого капитала.

Российские работодатели сегодня также начинают осознавать необходимость инвестиций в развитие человеческого капитала работников. Наряду с актуализацией потребности в непрерывном обновлении знаний, навыков и компетенций к этому их подталкивает снижение качества массового профессионального образования, рассогласованность профессионального профиля выпускников разных учебных заведений и потребности в кадрах. Крупные корпорации, обладающие ресурсами для социальных инвестиций, постепенно воспринимают инвестиционную стратегию развития рабочей силы, в рамках которой работник рассматривается как стабильный и долговременный фактор развития предприятия [1, с. 32–34; 11, с. 39–42]. Стремление к увеличению прибыли, естественно, сохраняется, однако дополняется осознанием необходимости учитывать интересы наемных работников и устанавливать устойчивые и продуктивные взаимоотношения с ними.

Ядром системы социальных инвестиций в человеческий капитал на российских предприятиях являются вложения в программы обучения работников, охрану их здоровья и обеспечение безопасных условий труда. Следует отметить, что социальные расходы в том или ином объеме несет любое предприятие. Но только в том случае, если работа ведется системно, в расчете на долговременный экономический или социальный результат (а не просто реагирует на те или иные требования со стороны властей или персонала), можно говорить о том, что социальные расходы приобретают характер социальных инвестиций в человеческий капитал.

Доля расходов на профессиональное обучение в структуре затрат организаций на рабочую силу в России весьма незначительна и в течение более чем 20 лет не превышает 0,3% [2; 8] (для сравнения: в странах ЕС на обучение тратится на порядок больше – около 3%).

По данным Росстата, среди специалистов высшего уровня квалификации различными формами профессионального обучения ежегодно оказывается охвачен каждый седьмой, а среди специалистов среднего уровня квалификации – каждый десятый российский работник. При этом как минимум в трети случаев обучение на профессиональных курсах осуществляется на основе самофинансирования, т.е. за счет средств самих обучающихся. Однако в последние годы дополнительное образование стало в гораздо меньшей степени финансироваться за счет средств самих обучающихся и в гораздо большей – за счет средств предприятий [5, с. 28–29].

Тем не менее с точки зрения современных требований, предъявляемых экономикой знаний, существующий охват программами профессиональной переподготовки выглядит как явно недостаточный. К тому же учеба в значительной части носит краткосрочный и формально-имитационный характер.

Среди отраслей наиболее продвинутые программы профессиональной подготовки преобладают в ВПК (свыше двух месяцев), а наиболее краткосрочные и формальные – в государственном управлении (не более двух недель). В организациях, работающих с прибылью, расходы на обучение были выше в 2 раза, чем в убыточных организациях.

В наибольшей мере социальное инвестирование получило развитие в деловой практике крупнейших российских компаний, инкорпорированных в мировое бизнес-сообщество. У таких компаний, с одной стороны, есть возможность для проведения сильной социальной политики, а с другой – их социально ответственное поведение является условием поддержания конкурентоспособности на международных рынках. Однако для большинства средних и малых предприятий, не входящих в «сырьевую элиту» или непосредственно с нею не связанных, и сегодня характерно не расширение, а минимизация программ и мероприятий социальной направленности. Таким образом, можно говорить о двух принципиально разных моделях поведения российского бизнеса в отношении вклада в человеческий капитал наемных работников. Если на предприятиях, применяющих инвестиционную стратегию, 55% работников охвачены программами обучения, переподготовки или повышения квалификации, то на предприятиях, не придерживающихся этой стратегии, таких работников только 22% (см. табл. 3).

Таблица 3

**ОХВАТ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ПРИМЕНЯЮЩИХ И НЕ ПРИМЕНЯЮЩИХ
ИНВЕСТИЦИОННУЮ СТРАТЕГИЮ**

Вид льгот или социальных программ	Доля работников, пользовавшихся льготой	
	На предприятиях, применяющих инвести- ционную стратегию	На предприятиях, не при- держивающихся инвести- ционной стратегии
Дотации на транспорт	11,7	11,7
Субсидии на питание	26,3	8,6
Дополнительное медицинское страхование	42,8	10,6
Льготные путевки в санаторий и дома отдыха	38,1	14,5
Оплата занятий спортом	17,6	5,6
Материальная помощь	14,8	21,9
Оплата дошкольных учреждений	5,5	5,5
Участие в программах обучения, переподготовки, повышения ква- лификации	54,9	21,8

Источник: [11, с. 41].

На предприятиях малого бизнеса, как показало обследование социально-экономической защищенности населения, занятого в сфере малого бизнеса, проведенное при поддержке Уполномоченного по правам человека в г. Москве в декабре 2014 – январе 2015 г., потребность в продолжении образования, приобретении новых профессиональных навыков в большинстве случаев остается нереализованной. По факту, какое-либо обучение за пределами рабочего места за три года, предшествовавшие опросу, проходили лишь 20% квалифицированных кадров, занятых в малом бизнесе, причем эта доля мало зависит от статуса занятости и от возраста. Лишь после 50 лет отмечается ее небольшое снижение. Ожидания респондентов в целом соответствуют фактическому положению дел. Лишь около четверти из них уверены в доступности для них программ дополнительного образования, переподготовки или повышения квалификации, не считая обучения на рабочем месте и самообразования. При этом подавляющее большинство (77,7%) из тех, кто считает получение дополнительного образования доступным, рассчитывают, прежде всего, на коммерческие программы, которые они готовы оплачивать из собственных средств или опираясь на ресурсы семьи. Каждый третий представитель этой группы (35,8%) считает реальным получить финансовую поддержку со стороны работодателя [13, с. 190–213].

Поскольку прямое институциональное давление со стороны государства или профсоюзов на бизнес очень слабое, возникает вопрос, что заставляет предпринимателей вкладывать средства в развитие человеческого капитала работников. Диапазон мотивации у менеджмента достаточно широк. Во-первых, альтруистическая мотивация – благотворительность или социальная ответственность бизнеса «в чистом виде»; во-вторых, конъюнктурные требования закрепления квалифицированных работников; в-третьих, осознание стратегической выгоды социальных инвестиций. Этот набор (альтруизм, рынок и прагматизм) существует на всем протяжении постсоветского периода. Но вес различных мотивов не остается неизменным. В первой половине 1990-х годов ведущим мотивом был альтруизм, желание помочь нуждающимся. Особенно это было заметно на старых предприятиях. Исследование, проведенное в эти годы в секторе оборонной промышленности, показало, что две трети директоров (67%) в общей выборке и 89% на благополучных предприятиях в качестве основного мотива называли заботу о работниках и членах их семей [3, с. 44–47]. Это традиционный патерналистский подход. Но уже во второй половине 1990-х годов прагматическая мотивация сравнялась с альтруистической, а в 2000-е годы стремление увязать внутреннюю корпоративную социальную политику с экономическим расчетом (практика социальных инвестиций) уверенно выходит на первое место. Не последнюю роль играет фактор формирования благоприятного имиджа компании в обществе.

Проблема утечки человеческого капитала. Несмотря на позитивные сдвиги в поведении крупных корпораций, на сегодняшний день в экономике сохраняется ситуация, когда бизнес, с одной стороны, жалуется на нехватку квалифицированных работников, а с другой – не особенно стремится усилить свои позиции как субъекта инвестирования в человеческий капитал и не очень активно разворачивает собственные программы подготовки и переподготовки кадров. Важнейший сдерживающий фактор – остро стоящая проблема удержания обученных и накопивших опыт работы специалистов. Проведенные сотрудниками Института экономики РАН анкетирование работников и экспертные интервью менеджеров нескольких крупных корпораций позволяют выделить несколько стимулов для оттока квалифицированных кадров. Ведущую роль среди них играют недостаточность заработной платы и высокая трудовая нагрузка. Отмеченные проблемы идут в связке: высокая и растущая интенсивность труда не компенсируется адекватным повышением заработной платы. Самое неблагоприятное соотношение заработной платы и трудовой нагрузки – на позициях линейных руководителей. В результате это звено становится узким местом и препятствует нормальному плавному карьерному росту, формированию кадрового резерва, нормальной смене поколений руководителей и специалистов различных уровней.

В значительной части текучесть кадров происходит за счет молодых работников, но уже хорошо обученных и имеющих необходимый производственный опыт. Накопив «стартовый» человеческий капитал, многие из них покидают компанию в поисках более выгодных условий занятости. В конечном итоге расширение системы подготовки и переподготовки кадров в условиях экономии на заработной плате уменьшает внутреннюю (на уровне компании) отдачу от средств, инвестируемых в нематериальные активы, но в то же время дает позитивный внешний эффект, способствуя повышению качественных параметров человеческих ресурсов (приросту человеческого капитала) в регионах присутствия. Очень точно обрисовал ситуацию один из экспертов топ-менеджеров: «Получается, что наши учебные центры стали “кузницей кадров” для всего региона».

Аналогичная проблема дает о себе знать и на уровне экономики в целом. Исследуя взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал и конкурентоспособностью национальных экономик, многие авторы отмечают, что для относительно успешных экономик открыта возможность восполнить недостаток тех или иных категорий работников путем поощрения внешней трудовой миграции [16]. При этом возможности, открытые для успешных стран и соответственно угрозы для менее сильных экономик, резко возрастают в условиях глобализации.

На протяжении постсоветского периода в результате миграции квалифицированных кадров в более благополучные страны Россия лишилась значи-

тельной части национального человеческого капитала. По некоторым оценкам, на протяжении первого десятилетия XXI в. отток специалистов с высшим образованием составил около 1 млн человек [10, с. 24–35]. В то же время в последние годы в связи с обострением кризисных явлений в экономиках западных стран привлекательные для российских специалистов возможности трудоустройства за рубежом несколько снизились, что существенно повлияло на их миграционные настроения. Так, по оценкам ВЦИОМ, в 2011 г. 16% тех, кто рассматривал возможность переезда в другую страну, надеялись, что там больше возможностей для карьерного роста или ведения бизнеса, то в 2016 г. их доля сократилась до 3%, в 2017 г. – 4% [15]. Происходит и переориентация миграционных потоков с евро-американского направления на страны Юго-Восточной Азии, где, в отличие от европейского направления, предпочтение отдается временной трудовой миграции на жестко определенные сроки.

Снижению стимулов для внешней трудовой миграции способствует постепенное выравнивание заработных плат для элитных категорий высококвалифицированных специалистов в России и за рубежом. К примеру, заработная плата пилотов самолетов гражданской авиации или программистов уже вполне сопоставима с заработками аналогичных категорий работников в США и Европе [9]. Тем не менее обе проблемы: высокая текучесть внутри национального сегмента квалифицированных кадров, тормозящая склонность российских корпораций к социальному инвестированию, и угроза оттока квалифицированных кадров в зарубежные страны сегодня сохраняют актуальность.

Один из возможных подходов к решению первой проблемы – кооперация, партнерство работодателей в подготовке кадров, что позволит распределять издержки на многие предприятия по типу страхования рисков. Такое сотрудничество более всего возможно на региональном уровне, поскольку общенациональный рынок труда еще не сложился и многие рынки из-за огромных транспортных издержек, неразвитости рынка жилья и т.п. изолированы и функционируют в автономном режиме. Но если на локальном уровне главные работодатели скооперируются, то издержки распределяются среди всех. Если подготовленный работник уйдет от одного к другому, каждый из них уже вложился в его подготовку.

Одновременно следует повышать привлекательность условий труда в корпорации для удержания квалифицированного ядра наемного персонала и для привлечения уже подготовленных кадров со стороны. Здесь важное направление – политика эффективной заработной платы. Эффективная заработная плата (несколько превышающая уровень зарплаты, сложившийся на рынке труда для данной категории работников) способствует тому, что работники дорожат своим рабочим местом, повышается уровень мотивации их труда, растет его производительность. Она предполагает гарантированность

основной части заработка, а также выбор устойчивых систем оплаты труда, в которых величина заработков зависит как от важнейших характеристик работников (образование, квалификация, опыт), так и от результативности их работы на предприятии.

Установление эффективной заработной платы способно внести вклад и в решение второй проблемы, предотвращая отток квалифицированных специалистов из национальной экономики и стимулируя обратный процесс привлечения специалистов в рамках «ротации умов» внутри мирового сообщества.

К сожалению, в последние годы определенные потери стал нести фактор образования и квалификации. Если со второй половины 1990-х годов наблюдался интенсивный рост отдачи от образования, которая достигла 8% на каждый дополнительный год обучения в начале 2000-х годов. С середины нулевых годов началось снижение отдачи на образование в оплате труда. К концу нулевых годов она стала составлять около 7%. Во многом это результат расцвета так называемого псевдообразования, когда многие вузы превратились из места получения знаний в контору по выдаче дипломов. Рынок труда отреагировал снижением интереса работодателей к выпускникам многих вузов. Но есть и более важная и глубинная причина – это продолжающаяся сырьевая ориентация российской экономики, недостаточное развитие высокотехнологичных отраслей, что объективно ограничивает спрос на услуги высококвалифицированных работников. По прогнозам, снижение отдачи от образования в России продолжится, несмотря на противоположную мировую тенденцию [7, с. 24–35].

Политика социального инвестирования бизнеса, рассчитанная на долгосрочную перспективу, временами может вступать в противоречие с задачами обеспечения текущей конкурентоспособности, прибыльности бизнеса. Это противоречие отчасти снимается в том случае, когда инвестиции в развитие человеческого капитала получают широкое распространение, захватывая подавляющую или, по крайней мере, значительную часть бизнес-структур. В России до этого еще далеко. Поэтому следует активнее использовать механизмы институционального принуждения. Это, во-первых, введение жестких законодательных норм, регламентирующих поведение бизнеса, а также реализация мер по принуждению к исполнению этих норм; во-вторых, использование механизмов социального партнерства для достижения компромисса, выработки гибких, в том числе неформальных, правил взаимодействия работодателя и работников; в-третьих, формирование договоренностей в рамках предпринимательских союзов относительно основных социальных функций, которые возлагаются на работодателей [12, с. 157–159].

Распространение стратегии социальных инвестиций в бизнес-сообществе является длительным процессом, который протекает сложно и противоречиво даже в высокоразвитых странах. Предпринимательство медленно эволюцио-

нирует от примитивных форм к цивилизованным, его ответственность перед работниками возрастает по мере развития подходов к мотивации персонала, роста профессионализма менеджмента, изменения его ценностных ориентаций и, соответственно, стратегических целей развития бизнеса. Здесь многое зависит от формирования «человекоориентированной» институциональной среды, которая должна стимулировать политику инвестирования в развитие наемного персонала. Законодательные меры часто оказываются недостаточными и должны дополняться изменениями культурных норм и формированием новых ценностных ориентиров. Важным внутренним фактором, способствующим распространению этой стратегии, является устойчивое финансово-экономическое положение предприятий. В то же время весьма велика здесь и роль государства как стратега, определяющего ориентиры социально-экономического развития страны и ключевого субъекта инвестирования в национальный человеческий капитал.

Библиография

1. Анисимова Г., Соболев Э. О стратегии менеджмента в области оплаты труда на российских предприятиях // *Человек и труд*. 2010. № 1. С. 32–34.
2. Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу за 2017 год // Федеральная служба государственной статистики: Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/ (Дата обращения: 04.12.2018.)
3. Виноградова Е., Дюк Е. Российские промышленные предприятия в 1996 году // *Экономические и социальные перемены*. 1997. № 2. С. 44–47.
4. Выборочное наблюдение качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания содействия занятости населения. 2015 г. // Федеральная служба государственной статистики: Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/quality15/index.html (Дата обращения: 04.12.2018.)
5. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 196 с.
6. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2018 г. // Федеральная служба государственной статистики: Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html (Дата обращения: 04.12.2018.)
7. Лукьянова А.Л. Отдача от образования: Что показывает мета-анализ // *Экономический журнал ВШЭ*. 2010. № 3. С. 328–348.
8. О составе затрат на рабочую силу в 2005 году // Федеральная служба государственной статистики: Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B07_04/IssWWW.exe/Stg/d020/4-00.htm (Дата обращения: 04.12.2018.)
9. Панин А. Состояние рынка труда в РФ в 2013 году. Аналитическая записка. М.: Центр политической информации, 2014. URL: http://polit-info.ru/images/data/gallery/0_9517_rinka_truda_v_RF (Дата обращения: 16.02.2015.)
10. Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Эмиграция ученых из России: «Циркуляция» или «утечка» умов // *Социологические исследования*. 2013. № 4. С. 24–35.
11. Соболев Э.Н. Развитие инвестиционной стратегии бизнеса в сфере труда // *Экономическое возрождение России*. 2015. № 2 (44). С. 39–42.

12. Соболев Э.Н. Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.). М.: ИЭ РАН, 2012. 260 с.
13. Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «ЭсПэХа», 2016. 378 с.
14. Устинова К.А. Сфера образования и рынок труда: Проблемы рассогласования // Социологические исследования. 2014. № 6. С. 96–103.
15. Эксперт ВЦИОМ: Волна эмиграции России не грозит // РИА Новости. 2017. 10 авг. URL: https://ria.ru/radio_brief/20170810/1500161185.html (Дата обращения: 04.12.2018.)
16. Rodríguez-Pose A. Human capital and regional disparities in the EU. London School of Economics. Paper prepared for the Joint Conference of the European Commission and European Investment Bank on Human Capital, Employment, Productivity and Growth. Brussels, 2003.
17. Soboleva I. Paradoxes of the measurement of human capital // Problems of Economic Transition. 2010. T. 52. N 11. P. 43–70.

References

- Anisimova G., Sobolev Je. O strategii menedzhmenta v oblasti oplaty truda na rossijskikh predpriyatijah // Chelovek i trud. 2010. N 1. P. 32–34.
- Bulleten' o sostave zatrat organizacij na rabochuju silu za 2017 god // Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki: Oficial'nyj sajt. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/ (Data obrashhenija: 04.12.2018.)
- Jekspert VCIOM: Volna jemigracii Rossii ne grozit // RIA Novosti. 2017. Aug. 10. URL: https://ria.ru/radio_brief/20170810/1500161185.html (Data obrashhenija: 04.12.2018.)
- Kapeljushnikov R.I., Luk'janova A.L. Transformacija chelovecheskogo kapitala v rossijskom obshhestve. Moscow: Fond «Liberal'naja missija», 2010. 196 p.
- Kompleksnoe nabljudenie uslovij zhizni naselenija. 2018 god // Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki: Oficial'nyj sajt. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html (Data obrashhenija: 04.12.2018.)
- Luk'janova A.L. Otdacha ot obrazovanija: Chto pokazyvaet meta-analiz // Jekonomicheskij zhurnal VShJe. 2010. N 3. P. 328–348.
- O sostave zatrat na rabochuju silu v 2005 godu // Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki: Oficial'nyj sajt. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B07_04/IssWWW.exe/Stg/d020/4-00.htm (Data obrashhenija: 04.12.2018.)
- Panin A. Sostojanie rynka truda v RF v 2013 godu. Analiticheskaja zapiska. Moscow: Centr politicheskoi informacii, 2014. URL: http://polit-info.ru/images/data/gallery/0_9517_rinka_truda_v_RF (Data obrashhenija: 16.02.2015.)
- Rjazancev S.V., Pis'mennaja E.E. Jemigracija uchenyh iz Rossii: «Cirkuljacija» ili «utechka» umov // Sociologicheskie issledovanija. 2013. N 4. P. 24–35.
- Rodríguez-Pose A. Human capital and regional disparities in the EU. London School of Economics. Paper prepared for the Joint Conference of the European Commission and European Investment Bank on Human Capital, Employment, Productivity and Growth. Brussels, 2003.
- Sobolev Je.N. Razvitie investicionnoj strategii biznesa v sfere truda // Jekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii. 2015. N 2 (44). P. 39–42.
- Sobolev Je.N. Trudovye otnoshenija v svete rossijskikh transformacij (XX – nachalo XXI v.). Moscow: IJe RAN, 2012. 260 p.
- Soboleva I. Paradoxes of the measurement of human capital // Problems of Economic Transition. 2010. Vol. 52. N 11. P. 43–70.

Social'no-jekonomicheskaja zashhishhennost' naselenija stolicy, zanjatogo v malom biznese / Pod red. I.V. Sobolevoj. Moscow: OOO «JesPjeHa», 2016. 378 p.

Ustinova K.A. Sfera obrazovanija i rynek truda: problemy rassoglasovanija // Sociologicheskie issledovanija. 2014. N 6. P. 96–103.

Vinogradova E., Djuk E. Rossijskie promyshlennye predprijatija v 1996 godu / Jekonomicheskie i social'nye peremeny. 1997. N 2. P. 44–47.

Vyborochnoe nabljudenie kachestva i dostupnosti uslug v sferah obrazovanija, zdavoohranenija i social'nogo obsluzhivaniya sodejstvija zanjatosti naselenija. 2015 g. // Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki: Official Website. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/quality15/index.html (Data obrashhenija: 04.12.2018.)