

**Джаншанло Р.Е.**

д.э.н., профессор,  
Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы  
e-mail: ramazan1951@mail.ru

## **СПРАВЕДЛИВОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОХОДОВ В КОНТЕКСТЕ АМОРТИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В статье обосновано, что низкий уровень доходов значительной части граждан в сочетании с чрезмерной поляризацией доходов обуславливает социальный разлом общества, вызывает социальную напряженность, препятствует успешному развитию страны, определяет кризисные процессы в обществе. Рассмотрены понятия «справедливое распределение доходов» и «человеческий капитал», аргументирована необходимость инвестиций в человека, исследованы методы оценки человеческого капитала. Разработан механизм возмещения затрат собственнику человеческого капитала посредством амортизационных отчислений. То есть из чистой прибыли фирма должна выплатить стоимость человеческого капитала, которая количественно определяется к моменту заключения контракта между работодателем и работником.

Актуальность темы исследования. Необходимость выработки практических решений в рамках реализации стратегии долгосрочного социально-экономического развития Республики Казахстан и принятия практических мер по выходу казахстанской экономики из затянувшегося структурного кризиса в условиях формирования нового технологического уклада на основе экономики знаний актуализирует внимание ученых к исследованию проблемы справедливого распределения доходов и с учетом теории человеческого капитала.

Цель исследования – обосновать возможность справедливого распределения доходов в контексте амортизации человеческого капитала. Для этого необходимо исследовать теории распределения доходов, теорию человеческого капитала и механизмы воспроизводства капитала.

Краткое описание научной и практической значимости работы. Предложены методики оценки и амортизации человеческого капитала, разработанный механизм распределения чистой прибыли фирмы с учетом человеческого капитала имеет научную новизну и практическую значимость.

Основные результаты и анализ, выводы исследовательской работы. Автором проведено исследование проблемы справедливого распределения доходов и такой экономической категории, как человеческий капитал; рассмотрены методы оценки человеческого капитала; предложен механизм амортизации человеческого капитала и распределения прибыли фирмы с учетом качества человеческого капитала.

**Ключевые слова:** доходы, распределение, неравенство, социальная справедливость, человеческий капитал, экономический рост, оценка, заработная плата, инвестиции, простое и расширенное воспроизводство капитала, амортизация, чистая прибыль.

Janshanlo R.E.

Doctor of Economics science, Professor,  
al-Farabi Kazakh National university, Kazakhstan, Almaty, e-mail: ramazan1951@mail.ru

### **Fair distribution of income in the context of depreciation of human capital**

In the article is substantiated that the low level of income of a significant part of citizens, combined with excessive polarization of income, causes the social breakdown of society, causes social tension, hinders the successful development of the country, determines the crisis processes in society. The concepts of "fair distribution of income" and "human capital" are considered, the necessity for investment in people is argued, methods for assessing human capital are explored. A mechanism has been developed

for reimbursing the owner of human capital through depreciation charges. That is to say, the firm must pay the value of human capital from net profit, which is quantified by the time the contract between the employer and the employee is concluded .

Relevance of the research topic. The necessary to develop practical solutions within the framework of the long-term social and economic development strategy of the Republic of Kazakhstan and the adoption of practical measures for the exit of the Kazakh economy from the protracted structural crisis in the conditions of the formation of a new technological order based on the knowledge economy, actualizes the attention of scientists to the study of the problem of a fair distribution of incomes and taking into account the theory human capital.

Purpose: main directions and ideas of scientific research. The purpose of the study is to justify the possibility of an equitable distribution of income in the context of the depreciation of human capital . For this, it is necessary to study the theory of the income distribution, the theory of the human capital and the mechanisms of the capital reproduction.

Brief description of the scientific and practical significance of the work. The proposed methods for estimating and amortizing human capital, the developed mechanism for distributing the company's net profit taking into account human capital, has a scientific novelty and practical significance.

Main results and analysis, conclusions of research work. The author conducted the problem of equitable distribution of income and an economic category, as human capital: the methods of evaluation of human capital; the mechanism of amortization of the human capital and distribution of the profit of firm with the account of quality of the human capital is offered.

**Key words:** income, distribution, inequality, social justice, human capital, economic growth, valuation, wages, investments, simple and expanded reproduction of capital, depreciation, net profit.

Жаншанло Р.Е.

экономика ғылымдарының докторы, профессор  
өл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ., e-mail: ramazan1951@mail.ru

### Табысты әділ бөлу адами капиталдың құнсыздануына байланысты

Мақалада кірістерді шамадан тыс поляризациялаумен қоса, азаматтардың едәуір бөлігінің төмен табыс деңгейі әлеуметтік қоғамның бұзылуын, әлеуметтік шиеленісті тудыруын, кедергі сәтті дамуын, елдің дағдарыстық процестер қоғамда анықтайтыны негізделген. «Әділ кірістерді бөлу» және «адами капитал» ұғымдары қаралды, адамға инвестиция салу қажеттілігі дәлелденді, адами капиталды бағалау әдістері зерттелген. Амортизациялық аударымдар арқылы адами капиталды меншік иесіне шығындарды өтеу механизмі құрылды. Яғни, фирма таза пайдадан адам капиталы құнын төлеу қажет, ол сандық жағынан жұмыс беруші мен қызметкердің арасында келісім-шарт жасасу шарты сәтінде айқындалады.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Қазақстан Республикасының ұзақ мерзімді әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясы шеңберінде тәжірибелік шешімдерді әзірлеу және білім экономикасына негізделген жаңа технологиялық тәртіпті қалыптастыру жағдайында ұзақ уақытқа созылған құрылымдық дағдарыстың Қазақстанның экономикасынан шығуы бойынша тәжірибелік шараларды қабылдау қажеттілігі табыстарды әділ бөлу мәселесін зерделеуіне және адами капитал теорияны ескере отыруы ғалымдардың назарын аударады.

Ғылыми зерттеулердің мақсаты, негізгі бағыттары мен идеялары. Зерттеудің мақсаты адами капиталдың амортизациялауы тұрғысынан кірістерді әділ бөлуді негіздеу болып табылады. Ол үшін табысты бөлу теориясын, адам капиталы теориясын және капиталды көбейту механизмдерін зерттеу керек.

Жұмыстың ғылыми-тәжірибелік маңыздылығының қысқаша сипаттамасы. Адам капиталын бағалау мен амортизациялаудың ұсынылған әдісі, адам капиталын ескере отырып, фирманың таза пайдасын таратудың дамыған механизмі ғылыми жаңалығы мен тәжірибелік маңызы бар.

Негізгі нәтижелер және талдау, ғылыми-зерттеу жұмыстарының қорытындылары. Автор ақшалай табыстарды әділ бөлу мәселесін және адами капитал сияқты экономикалық санатты зерттеуді жүргізді; адам капиталын бағалау әдістері зерттелді; адами капиталды амортизациялау механизмі және адам капиталының сапасын ескере отырып, фирманың пайдасын бөлу ұсынылады.

**Түйін сөздер:** табыс, бөлу, теңсіздік, әлеуметтік әділеттілік, адам капиталы, экономикалық өсу, бағалау, жалақы, инвестициялар, капиталдың қарапайым және кеңейтілген көбеюі, амортизация, таза пайда.

## Введение

Конечной целью экономической деятельности любого участника общественного производства в рыночной экономике является получение определенной суммы дохода, которая должна удовлетворять все его потребности. Получение максимально возможного дохода является объективным и мощным стимулом для повседневной деятельности людей. В экономической теории доход обычно упоминается как деньги, регулярно и законно поступающие в непосредственное распоряжение каждого отдельно взятого субъекта рынка.

Доход и покупательная способность населения имеют не только социальную значимость как компоненты уровня жизни, но и как факторы, определяющие продолжительность самой жизни. Они очень важны как элементы экономического роста, который определяет способность внутреннего рынка. Емкий внутренний рынок, имеющий платежеспособный спрос, является сильным стимулом поддержки отечественного производителя. Невысокий уровень доходов и, как следствие, низкая покупательная способность основной массы населения – основные причины стагнации экономики страны.

Проблема справедливого распределения доходов, пожалуй, самая сложная и спорная проблема. Известно, что на определенном этапе развития общество разделилось на различные социальные группы, характеризующиеся существенным экономическим неравенством в доходах, – богатых и бедных. Эта тенденция была подтверждена К. Марксом и Ф. Энгельсом в «Манифесте коммунистической партии», в котором делается вывод о том, что богатые становятся богаче, а бедные беднее (Маркс К., 1980: 199 с.). Несмотря на значительное повышение уровня жизни большинства населения в развитых странах, и сегодня наблюдается неравномерное распределение доходов.

Некоторые экономисты считают неравенство источником неудовлетворенности и стимулом для прогресса человечества. Дж. Шумпетер назвал капитализм цивилизацией неравенства (Шумпетер Й., 1995: 540 с.). С. Кузнец провел исследование динамики доходов за несколько десятилетий в некоторых развитых странах (США, Великобритания, Германия) и выявил тенденцию к снижению неравенства индивидуальных доходов по мере экономического роста, называемую законом Кузнеца (Автор «кривой Кузнеца» – Саймон Кузнец, 2018).

До начала 1960-х годов главную роль в производственном процессе играл физический капитал: средства производства, материальные условия и т.д., поскольку требования к работе были минимальными: достаточно было иметь мускульную, «животную», природную силу, которая использовалась как один из ресурсов, а также придавок к технологии. Считалось, что рынок труда имеет неограниченный объем рабочей силы, и в случае дефицита в любом секторе экономики достаточно увеличить ставки заработной платы в нем для обеспечения перелива рабочей силы из других отраслей и, таким образом, получить необходимое количество работников любой квалификации. В мире же складывалась тенденция, согласно которой победителем в XXI в. будет не тот, у кого больше природных ресурсов или основных производственных фондов, а тот, у кого более высокое качество людских ресурсов.

В отличие от средств производства, человеческий капитал не является собственностью фирмы. Человеческий капитал воплощен в личности его обладателя. Особенность человеческого капитала состоит в том, что он неотделим от самого человека. Человеческий капитал не может быть предметом купли-продажи, его можно арендовать только путем заключения трудового договора.

В новой экономической парадигме эффективность использования основных ресурсов зависит от того, насколько сотрудники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов, т.е. появилась экономическая категория «человеческий капитал». Человеческий капитал (англ. human capital) – это самый ценный ресурс, более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности (Проблемы развития человеческого капитала, 2018). Так появилась экономическая категория «человеческий капитал».

Понятие человеческого капитала не совпадает с понятием рабочей силы. Способность работать характеризует свойства рабочей силы, а человеческий капитал означает капитализированную стоимость этого набора способностей, который необходимо амортизировать. Капитализированная стоимость трудовых способностей входит составной частью в продукт, являющийся «суммой жизненных средств», необходимых

для «поддержки рабочего человека как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности.

Укрепление функциональной роли человеческого капитала приводит к необходимости переосмысливать методологические подходы к его оценке как элемент национального богатства. В отличие от воспроизводимого и природного капитала, человеческий компонент богатства является главной движущей силой воспроизводственного процесса.

### Материалы и методы

В процессе исследования человеческого капитала и проблемы справедливого распределения доходов использовались фундаментальные труды классиков экономической и философской мысли, монографии, научные труды, статьи отечественных и зарубежных ученых по вопросам анализа человеческого капитала как источника и основы увеличения и эффективного распределения доходов в экономике. Достижение цели базировалось на методах неоклассической и институциональной экономической теории, системного анализа, закономерностей диалектического развития экономических систем, общенаучных методов познания: анализа и синтеза, индукции и дедукции; научной абстракции и конкретизации, экспертных оценок, социологических опросов, сравнительного и социально-институционального анализа.

### Обзор литературы

Появление теории распределения доходов относится к XVII в. До этого проводился только количественный анализ распределения доходов, об этом подробно раскрывается в работе В. Петти «Политическая арифметика» (Петти У., 2018). Слово «распределение» широко используется Ф. Кенэ в «Экономической таблице» (Экономическая таблица Ф. Кенэ, 2018). Рассуждения о создании и распределении богатства имеются в работе А. Тюрго «Эфемериды гражданина» (Экономическое учение А. Тюрго, 2018).

Представители классической политической экономии (А. Смит, Д. Рикардо, Дж. М. Милль и др.) впервые создали целостную систему взглядов на проблемы распределения доходов. Они понимали, что распределение доходов между «тремя основными классами общества» на личном уровне влияет на распределение собственности. Согласно их мнению, распределение (англ. distribution) – это вопрос разделения

реального внутреннего продукта между рабочими, капиталистами и землевладельцами. Поэтому они проблемы распределения доходов тесно связывают с теорией стоимости.

По словам А. Смита, общий годовой продукт труда каждой страны должен распределяться между разными жителями страны либо в виде заработной платы за их труд, либо в виде прибыли на их капитал, либо в виде ренты за их земли. Заработная плата (англ. Wage) у Смита – это часть стоимости товара, добавленная трудом рабочего, и определяется минимально необходимыми средствами для существования рабочего. Смит утверждал, что высокая заработная плата способствует росту производства, накоплению капитала и увеличению спроса на рабочую силу и обеспечивает высокие темпы экономического роста в государстве (Теория заработной платы А. Смит, 2018).

Прибыль А. Смит прямо называл вычетом из продукта у рабочего. Ценность, созданная трудом рабочего, указал он, распадается на две части – одну часть рабочий получает в виде заработной платы, а другая – прибыль капиталиста. Следовательно, прибыль, по мнению Смита, возникает из-за того, что рабочий работает больше времени, чем необходимо для создания эквивалента его заработной платы. Оценивая эти взгляды А. Смита, Маркс указывает: «Смит уловил истинное происхождение прибавочной стоимости» (Учение К. Маркса о прибылях и ее конкретных формах, 2018).

Подобно Смигу, Д. Рикардо выделил в буржуазном обществе три основных класса: капиталисты, наемные рабочие и землевладельцы и, соответственно, три основных вида дохода: заработная плата, прибыль и земельная рента (Экономическая теория Д. Рикардо, 2018). Однако, в отличие от Смита, он обнаружил экономические противоречия между этими классами и определил их с позиций теории стоимости труда. Заработная плата по Д. Рикардо – это доход работника, оплата его труда, который, как и каждый товар, имеет естественную и рыночную цену. Первую он определяет как стоимость средств существования рабочего и его семьи; рыночную цену труда – как то, что капиталист платит рабочему.

Прибыль Д. Рикардо рассматривал как превышение стоимости над заработной платой. Он не сомневался в том, что рабочий создает большую ценность своим трудом, чем получает в виде заработной платы. Он подробно проанализировал вопрос о соотношении заработной платы

и прибыли как двух компонентов стоимости. Если заработная плата увеличивается, то прибыль капиталиста соответственно уменьшается.

Зарботную плату Дж. С. Милль рассматривал как плату за труд. И ее размер, по его мнению, зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения или от соотношения между количеством населения и капиталом, потраченным на покупку рабочей силы. Таким образом, он проявил себя как сторонник теории «фонда заработной платы», согласно которой размер заработной платы определяется прожиточным минимумом и не может быть увеличен по просьбе рабочих.

При рассмотрении категории прибыли Дж. С. Милль, по сути, сделала шаг назад по сравнению с учением Рикардо. По его словам, стоимость прибыли состоит из платы за воздержание, платы за риск и платы труда капиталиста по осуществлению контроля над производством. Отсюда следует, что прибыль является справедливым доходом (Экономическая теория Дж. С. Милля, 2018).

Экономическая теория марксизма (К. Маркс, Ф. Энгельс, Г.В. Плеханов, В.И. Ленин, И.И. Бухарин, И.В. Сталин и др.) заключается в принципиально разных взглядах на распределение доходов. Главное в ней – обоснование сущности прибыли как формы прибавочной стоимости, созданной в процессе труда. По их мнению, рабочая сила становится товаром, продаваемым на рынке, как и любой другой товар, по цене, определяемой рабочим временем, необходимым для производства средств к существованию, приобретаемых на заработную плату и обеспечивающих существование рабочих. К. Маркс утверждал, что труд не может быть продан. Товары – это не труд, а рабочая сила – умение работать. Зарплата – это не цена труда, а цена рабочей силы.

В соответствии с марксистскими идеями только часть времени в течение рабочего дня работника тратится на восстановление эквивалента его собственной ценности (стоимости), т.е. средств существования, обеспечивающих существование рабочего, а остальная часть рабочего дня тратится на работу на капиталиста. Прибыль – это не что иное, как «неоплачиваемый труд». Прибыль принимает форму прибавочной стоимости и становится незаработанным доходом капиталиста (Марксистская теория распределения доходов, 2018).

Маржиналистская теория распределения доходов (У.С. Джевонс, К. Менгер, Л. Вальрас, Ф. фон Визер, О. фон Бем-Баверк, Г.Г. Госсен, А.

Маршалл и др.) возникла в процессе критики марксистской теории и является частью общей теории полезности. В этой теории используются два основных понятия: предельная производительность и вменение. Предельной единицей факторов производства является то, что используется для производства меньшей стоимости, т.е. имеющей самую низкую предельную полезность. Вменение (The imitation) – это принятие предпринимателем решений, определяющих долю участия отдельного фактора в производстве, изменяющих сочетание использования всех факторов в совокупности.

Неоклассическая экономическая теория возникла в 1870-х годах. Представители: К. Менгер, Ф. фон Визер, О. фон Бем-Баверк (австрийская школа), У.С. Джевонс и Л. Вальрас (математическая школа), Дж. Б. Кларк (американская школа), И. Фишер, А. Маршалл и А. Пигу (кембриджская школа).

А. Маршалл исследовал экономическую деятельность людей с точки зрения «чистой» экономической теории и идеальной модели управления, возможной благодаря «совершенной конкуренции» (Альфред Маршалл: Принципы экономической науки, 2018). Но, придя через новые маргинальные принципы к идее равновесия экономики, он охарактеризовал ее только как «частную» ситуацию, т.е. на уровне фирмы, отрасли (микроэкономики). Этот подход стал решающим как для кембриджской школы, так и для большинства неоклассиков конца XIX – первой трети XX в.

Кейнсианская теория распределения (Дж. М. Кейнс, Х. Хансен, Э. Хансен, П. Самуэль-сын и др.) получила широкое распространение во второй половине XX в., которая связала современные методы и формы распределения с теорией экономического роста. В этом плане рассматривается макроэкономический показатель распределения национального дохода, в котором существенное влияние на распределение оказывают масштабы эффективного экономического спроса, производства, инвестиции и капитала. В то же время поддержание стабильного уровня доходов и потребления рабочих взаимосвязано со стабильным балансом заработной платы и прибыли в национальном доходе.

Вторая половина XX в. отмечена появлением монетаризма. Его выдающиеся представители (М. Фридмен, А.У. Филлипс, Д.Ф. Мут, Ф.А. Хайек и др), как и представители кейнсианства, сосредоточили свое внимание на макроэкономических регуляторах производства

и доходов. Центральным аргументом в пользу монетаризма является концепция «естественного уровня безработицы». Это означает, что для данной структуры спроса и предложения в экономике существует уровень безработицы, который сохраняет реальную заработную плату на неизменном уровне и при условии нулевого прироста производительности труда, поддерживает неизменным уровень цен.

Идея теории человеческого капитала была выдвинута известным американским экономистом Т. Шульцем (Shultz T., 1968), а теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (Becker G.S., 1975). Эта работа была признана классикой современной экономической науки и стала основой для всех дальнейших исследований в этой области.

По Г. Беккеру, человеческий капитал (англ. human capital) – это запас знаний, навыков, мотиваций, имеющийся у каждого человека. Инвестиции в него – это образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. Эти инвестиции увеличивают денежные или натуральные доходы. Другие исследователи в области человеческого капитала (Т. Шульц, Э. Денисон, Дж. Кендрик) считают, что капиталом каждого человека является только образование.

Различные научные подходы к определению понятия «человеческий капитал» можно условно разделить на три группы. Большинство авторов под человеческим капиталом понимают совокупность способностей и качеств, которыми обладает человек в процессе производства товаров и услуг. Так, по мнению У. Боуэна, человеческий капитал «состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивов и энергии, которыми люди наделены и которые могут использоваться в течение определенного периода для производства товаров и услуг» (Bowen H., 1978). Э. Долан и Дж. Линдсей под человеческим капиталом понимают «капитал в форме умственных способностей, полученный посредством через формальное обучение или образование либо практический опыт» (Долан Э., 1992: 496 с.).

Э. Тоффлер считает, что наиболее важным шагом в экономическом развитии нашей эры является появление новой системы получения богатства, которая использует не физическую силу человека, а его умственные способности. Ученый ввел понятие символического капитала, под которым он понимает знания. Согласно Тоффлеру, этот вид капитала, в отличие от тради-

ционных форм, неисчерпаем и в то же время доступен неограниченному числу пользователей без ограничений (Тоффлер А., 1997: 464 с.).

Другая группа ученых, сторонников «инвестиционного» определения человеческого капитала, подчеркивает накопление определенных способностей и качеств в результате инвестиций в человека или человеческой активности в различных формах. Таким образом, по мнению С.А. Дятлова, человеческий капитал – это запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком, которые надлежащим образом используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, повышают производительность труда и производства и, таким образом, влияют на рост доходов данного человека» (Дятлов С.А., 1996: 141 с.).

По наблюдениям зарубежных экономистов, в промышленно развитых странах прибыли фирм растут прямо пропорционально росту заработной платы их сотрудников. Поэтому фирмы и государство начинают вкладывать все больше и больше средств в человеческий капитал, в те сферы, которые влияют на формирование способностей человека к эффективной работе, в его здоровье и образование (Егель Е.А., 2007: С. 76 – 81).

### Результаты и рассуждения.

Обычно принято различать функциональное и персональное распределение доходов (Функциональное и персональное распределение доходов, 2018).

Функциональное распределение доходов (англ. Functional distribution of income) характеризует распределение совокупного дохода общества между факторами производства, другими словами, оно указывает, какая часть национального дохода присваивается соответствующими факторами производства. В результате функционального распределения доходов формируются такие первичные доходы, как заработная плата, рента, прибыль и прибыль.

Заработная плата выплачивается за трудовые услуги, предоставляемые работниками разных профессий при реализации их трудовой активности. Рента (англ. Rent) – это доход, который приносят земля и другие природные ресурсы. Процент (англ. Percent) – это доход на капитал. Если капитал имеет денежную форму, то поставщики денежного капитала получают доход в виде ссудного процента. Если капитал предстает в овеществленной

форме, то его владельцы из некооперативного сектора получают доход в виде дохода на собственность. Цена предпринимательской способности – это прибыль (англ. profit).

Персональное распределение (англ. Personal distribution) – это распределение национально-го дохода между гражданами страны, независимо от того, владельцами каких факторов производства они являются. Существенным в этом направлении являются выплаты по программам государственной помощи – трансфертные платежи. Трансферты (англ. Transfers) – это бюджетные средства для финансирования обязательных выплат населению: пенсий, стипендий, пособий, компенсаций, других социальных выплат, установленных законодательством страны, правовыми актами органов местного самоуправления.

Проблема распределения доходов в условиях рыночной экономики всегда сталкивается с проблемой справедливости распределения. Распределение дохода должно быть по возможности справедливым. «Справедливое распределение» тесно связано с проблемой неравенства благосостояния. Неравенство благосостояния – это одна из древнейших экономических проблем. Полностью свести ее на «нет» на настоящий момент не удалось ни одному государству мира.

Вообще справедливость в экономической теории – это проблема приемлемой степени неравенства в распределении доходов. И здесь надо сразу сказать, что единого ответа на этот вопрос у экономистов-теоретиков не существует. Существуют наиболее известные концепции справедливости, или справедливого распределения доходов: эгалитаристская, утилитаристская, роулсианская и рыночная (Сущность справедливого распределения, 2018).

Эгалитаристская концепция (англ. The egalitarian concept) считает справедливым уравнительное распределение доходов. Логика рассуждений здесь такова: если требуется разделить определенное количество благ между людьми, одинаково этого заслуживающими, то справедливым было бы распределение поровну. Проблема заключается в том, что понимать под «одинаковыми заслугами».

Утилитаристская концепция (англ. The utilitarian concept) считает справедливым такое распределение доходов, при котором максимизируется общественное благосостояние, представленное суммой индивидуальных полезностей всех членов общества.

Роулсианская концепция (англ. The rouslian

concept) основана на утверждении, что справедливым будет считаться такое распределение, которое максимизирует благосостояние наименее обеспеченного члена общества.

Рыночная концепция (англ. The market concept) считает справедливым распределение доходов, основанное на свободной игре рыночных цен, конкурентном механизме спроса и предложения на факторы производства. Распределение ресурсов и доходов в рыночных условиях производится безличностным процессом.

Персональное распределение доходов в реальной жизни всегда отмечалось значительной степенью неравномерности. Для количественной оценки степени неравенства в распределении доходов применяется метод построения так называемой кривой Лоренца. Кривая Лоренца показывает соотношение между относительным количеством (доли) населения и долей дохода, получаемого этой группой населения, нарастающим итогом. Чем дальше кривая Лоренца отклоняется от линии абсолютного равенства, тем больше неравенство в распределении доходов в обществе (Распределение дохода общества и проблема неравенства, 2018). Степень общего неравенства можно не только оценить визуально, но и вычислить математически, с помощью коэффициента Джини (Коэффициент Джини, 2018).

В современных условиях конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени сопряжены с накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и опытом формируют границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества, позволяющей сократить отставание от экономически развитых государств и обеспечить региональное лидерство.

По мере усложнения технологического аспекта производств требования к рабочей силе становились все выше. На первый план выдвинулись такие качества работника, как его профессиональная подготовка, порой требовавшая значительного времени; его психологические свойства. Высоких технологий и образования уже недостаточно. Теперь хороший работник должен не просто обладать навыками, но и хотеть их полностью применить. Для этого он должен любить свое дело, так как от него все больше ждут не простого выполнения своих обязанностей, а творческого подхода к делу. Психологические качества рабочей силы выступили на пер-

вый план, стали новым источником возрастания человеческого капитала.

Виды человеческого капитала экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в человеческий капитал. И.В. Ильинский выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. Таким образом, по его мнению, формула человеческого капитала принимает следующий вид (Ильинский И.В., 1996: 189 с.):

$$ЧК = Кз + Кк + Ко,$$

где: ЧК – человеческий капитал; Ко – капитал образования; Кз – капитал здоровья; Кк – капитал культуры.

Инвестиции в образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста. Капиталовложения в здоровье приводят к сокращению заболеваний и смертности, продлению трудоспособной жизни человека. Капиталовложения в культуру повышают творческий потенциал человеческой личности, формируют нравственные ценности человека, что сказывается на эффективности экономики.

Вложения в человеческий капитал, по существующим оценкам, гораздо эффективнее, чем вложения в основные фонды. Так, в США на протяжении послевоенного периода нормы отдачи высшего образования располагались в интервале 8 – 12%, тогда как средняя норма прибыли реального капитала составляла около 4% (Щетинин В.П., 2005: С. 18 – 31). Прямая зависимость прослеживается между размерами ВВП и коэффициентом образования населения. Чем ниже коэффициент образования населения, тем беднее страна.

Таким образом, тратясь сегодня на образование и профессиональную подготовку людей, завтра государство получит от них максимальный вклад в ВВП. За новыми знаниями следуют новые технологии, а прогрессивные технологии рождают инновационные и успешно реализуемые товары. Накопленный объем инвестиций в образование в данном случае можно рассматривать как образовательный капитал.

Вопросу оценки человеческого капитала фирм посвящено достаточно большое число работ ученых. Человеческий капитал единственный экономический компонент, обладающий способностью производить стоимость, но кото-

рый очень сложно оценить. Так в американской практике в настоящее время существуют два принципиальных подхода к оценке и учету человеческих ресурсов (Тугускина Г.Н., 2018):

- 1) модели активов;
- 2) модели полезности.

Модели активов предполагают ведение учета затрат на капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию. Модели полезности предлагают непосредственно оценивать эффект тех или иных кадровых инвестиций.

В основу первого подхода взята обычная схема бухгалтерского учета основного капитала, переработанная применительно к особенностям человеческого капитала. В специальных счетах по разработанному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания рассматриваются либо как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего человеческого капитала, либо списываются как потери.

Модели полезности, в свою очередь, позволяют оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий, а также способности работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость в фирме.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод о том, что в науке существует три основных подхода к оценке человеческого капитала: затратный (на основе объемов инвестиций в человеческий капитал); доходный (рентный, на основе оценки прогнозируемой отдачи от инвестиций в человеческий капитал); на основе оценки параметров человека. Затратный подход основан на суммировании совокупных расходов на образование, профессиональную подготовку специалистов и других затрат общества, относимые обычно к инвестициям в человеческий капитал (поддержание здоровья, поиск работы и соответствующей информации о заработках, миграцию). Стоимость человеческого капитала определяется результатом накопленных чистых инвестиций в развитие человека как будущего работника на всех стадиях его жизненного цикла.

Доходный принцип предполагает оценку получаемых работниками доходов, которые отражают отдачу на средства, вложенные в соответствующий образовательный и квалификационный уровень. Применение доходного подхода к оценке человеческого капитала предполагает, прежде всего, использование капитализации дохода, получаемого от исполь-



зования данного вида капитала. Именно в этом случае отражается накопление человеческого капитала нынешним поколением и потенциал его использования в экономической деятельности на протяжении трудовой деятельности работника.

Подход к оценке человеческого капитала на основе параметров человека использован в работе для фирм, осуществляющих свою деятельность в условиях инновационного развития. При этом не учитывались возможности наступления кризисных ситуаций, изменения фаз экономических циклов, жизненный цикл человеческого капитала и цикл его воспроизводства.

Среди имен западных экономистов, которые рассматривали вопросы оценки стоимости человеческого капитала, можно назвать таких хорошо известных в истории западной экономической мысли авторов, как В. Петти, Т. Шульц и Дж. Кендрик.

В. Петти был одним из первых, кто применил стоимостные оценки для измерения ценности трудоспособного человека. В своих работах он предложил метод подсчета ценности каждого человека. По его мнению, ценность основной массы людей равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят (Тугускина Г.Н., №6, 2015).

Т. Шульц одним из первых рассчитал величину человеческого капитала в США в 1961 г. Он использовал следующий способ: стоимость одного года обучения каждого уровня умножалась на число человеко-лет образования, накопленных населением к тому или иному моменту времени. Число человеко-лет образования определялось с поправкой на неодинаковую продолжительность учебного года. Оценки образовательного фонда рассчитаны на основе не первоначальной, а восстановительной стоимости, т.е. за основу взята величина стоимости образования, относящаяся не ко времени его получения, а к году подсчета (Теория человеческого капитала, 2018).

Доходного подхода к определению стоимости человеческого капитала придерживаются и ряд таких ученых, как Г. Беккер, Б. Чисуик, И. Фишер, М. Фридмен, Т. Витстейн и др.

Так Г. Беккер предлагает каждого человека рассматривать как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Следовательно, и заработную плату, получаемую любым работником, также можно рассматривать как сочетание рыночной цены его «плоти» и рентного дохода от вложенного в эту «плоть»

человеческого капитала. Оценка человеческого капитала в рамках данного подхода имеет следующий вид (Тугускина Г.Н., №6, 2015):

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C) \cdot (1 + i)^{-i}$$

где:  $V_a$  – оценка человеческого капитала работника в возрасте  $a$ ;  $B$  – общая заработная плата;  $C$  – часть заработной платы, приходящаяся на труд;  $n$  – возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека;  $i$  – процентная ставка.

Подберезкин А.И. и Арабян К.К. предлагают следующую модель оценки портфеля человеческого капитала фирмы с  $n$  числом работников (Подберезкин А.И., 2012. – 468 с.; Арабян К.К., 2010: 124 с.):

$$ЧК = \sum_{i=1}^n ЧК_i = \sum (ПС_i - СУЗ_i + СПЗ_i + \gamma_3 СИ_i + СЗН_i)$$

где:  $ЧК$  – сумма денежных средств, необходимых для привлечения, эксплуатации, удержания работающих в фирме сотрудников;  $ЧК_i$  – стоимость человеческого капитала  $i$ -го сотрудника фирмы;  $ПС_i$  – первоначальная стоимость  $i$ -го сотрудника;  $СУЗ_i$  – стоимость устаревших знаний  $i$ -го сотрудника, которая определяется по формуле  $СУЗ_i = \gamma_1 ПС_i$ ;  $СПЗ_i$  – стоимость приобретенных знаний, навыков  $i$ -го сотрудника, которая определяется по формуле  $СПЗ_i = \gamma_2 ПС_i$ ;  $СИ_i$  – стоимость инвестиций в  $i$ -го сотрудника;  $СЗН_i$  – стоимость неявных знаний, способностей  $i$ -го сотрудника, которая определяется по формуле  $СЗН_i = \gamma_4 ПС_i$ ;  $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4$  – весовые коэффициенты, определенные экспертным путем.

Следует также отметить методику оценки индивидуальной стоимости работника фирмы, предложенную В.В. Царевым и А.Ю. Евстратовым (Царев В.В., 2008: с. 34 – 39). Эта методика, как и подход Г. Беккера, основана на дисконтировании денежных потоков. На наш взгляд, при оценке человеческого капитала должна быть применена операция, обратная дисконтированию, – компаундинг.

Несмотря на существование различных подходов к оценке человеческого капитала, тем не менее, четкой методики его комплексной оценки пока не разработано. Это объясняется тем, что исследования в этой области в нашей стране не проводились, поэтому часто прихо-

дится обращаться к зарубежному опыту, что не позволяет полностью учитывать казахстанскую специфику. В то же время основное внимание уделяется финансовым показателям человеческого капитала и не учитывает показатели, основанные на человеческих данных. В этой связи необходимо искать новые подходы к оценке человеческого капитала фирм.

В рыночной экономике существует порядок, и соответствии с которым простое воспроизводство основного капитала осуществляется через амортизационный фонд. Данный фонд, с точки зрения теории, образуется в результате перенесения стоимости основного капитала на готовый продукт. Нормы амортизационных отчислений утверждаются в законодательном порядке и правительством и имеют тенденцию к увеличению. Образующийся амортизационный фонд имеет целевой характер и может быть израсходован только на капитальный ремонт основного капитала и на его замену по истечении срока службы.

Таким образом, собственник средств производства имеет гарантированный источник простого воспроизводства объектов его собственности, используемый для производства товаров и услуг. И эта гарантия дается обществом и за счет общества. Что касается расширенного воспроизводства основного капитала, то эта задача решается путем использования части прибыли и других внутренних источников, а также за счет привлечения кредитных ресурсов.

Капитал физический представляет собой категорию, под которой подразумевают здания, машины, оборудования, использующиеся для производства товаров и услуг. Физический капитал, объединяясь с трудом, превращается в фактор производства, который используется для создания товаров и услуг, включая новый капитал. Человеческий капитал как продукт производства, как было отмечено, представляет собой знания, умения, навыки, которые человек приобретает в процессе обучения и трудовой деятельности, и, как любой другой вид капитала, имеет способность накапливаться.

Как правило, процесс накопления человеческого капитала носит более длительный характер, чем процесс накопления физического капитала, и включает обучения в школе, вузе, на производстве, повышение квалификации, самообразование, т.е. непрерывные процессы. Если накопление физического капитала длится, как правило, 1 – 5 лет, то процесс накопления в человеческий капитал – 12 – 20 лет (Человеческий капитал как фактор экономического роста, 2018).

Накопление научно-образовательного потенциала, лежащего в основе человеческого капитала, имеет существенные отличия от накопления материальных ресурсов. На начальном этапе функционирования человеческий капитал за счет постепенного накопления производственного опыта имеет низкую ценность, которая не уменьшается, а накапливается (в отличие от физического капитала). Процесс повышения ценности интеллектуального капитала обратен процессу обесценения физического капитала.

Острая нехватка средств для обеспечения нормальной жизнедеятельности граждан является следствием экономического неравенства собственников человеческого и физического капитала. Этот факт, в свою очередь, прямо или косвенно является причиной абсолютного большинства особенностей формирования интеллектуального капитала.

Решение данного вопроса сводится к обеспечению равных условий воспроизводства основного (материально-вещественного) и человеческого капитала, для чего необходимо законодательно признать право собственности работника на его человеческий капитал и включить стоимость последнего в хозяйственный оборот фирмы посредством механизма амортизации. В законодательстве и теории нет ограничений по внедрению этой меры, а правомерность амортизации человеческого капитала обусловлена двумя причинами:

- во-первых, наличием у человеческого капитала так же, как у основного капитала, стоимости, которая объективно существует до момента его включения в производственный процесс;
- во-вторых, необходимостью осуществления инвестиций для формирования и воспроизводства человеческого капитала так же, как и для созданного капитала.

Тесная связь и высокая степень влияния интеллектуального капитала на рост производства добавленной стоимости заставляет задуматься о справедливости ее распределения. Причина этого скрыта в искажении сущности заработной платы и деформации структуры добавленной стоимости. Капиталист, организуя производство, нанимает работника и признает его заработную плату своими издержками, т.е. включает ее в себестоимость продукции и единолично присваивает добавленную стоимость. Однако источником добавленной стоимости признается живой продуктивный труд всех участников процесса производства.

Иными словами, новая стоимость создается, когда в процессе производства преобразуется форма вещей, исходный материал приобретает новую форму: из кожи получается обувь, из муки – хлеб, из ткани – одежда, из информации – знание и т.п. Структура добавленной стоимости состоит из прибыли и заработной платы, которая по своей природе является доходом собственника человеческого капитала.

К. Маркс называет собственника рабочей силы и собственника средств производства равноправными товаровладельцами и юридически равноправными лицами (Маркс К., 2018). Но собственник рабочей силы таких гарантий не имеет. Его способности к труду воспроизводятся только за счет одного источника – той части добавленной стоимости, которую он получает от собственника средств производства в форме заработной платы. Данный источник гарантируется обществом только частично (в размере минимальной оплаты труда, которая не может обеспечить его простое воспроизводство).

Два подхода к воспроизводству объектов собственности капиталиста и наемного работника нашли отражение в социально-экономических категориях «равенство» и «неравенство». Эти категории широко используются в социальных науках, в особенности в экономической теории. Равенство имеет как количественную, так и качественную определенность. В контексте нашего исследования нас интересует качественная определенность категории «равенство».

Экономическое равенство сводится к тому простому факту, что люди от природы равны между собой, поскольку она заложила в них программу воспроизводства потребностей, другими словами, их систематического удовлетворения. Экономическое неравенство наступает тогда, когда формальные правила предусматривают удовлетворение одной и той же потребности для одних посредством одного механизма, а для других – другого. На языке математической логики равенство можно выразить как отношение, когда все, что относится к одному из объектов (факторов производства), полностью относится и к другому, если допускает их природа.

Простое воспроизводство человеческого капитала должно осуществляться так же на основе его амортизации. В связи с этим необходимо рассмотреть вопрос: допускает ли природа человеческого капитала его физический и моральный износ. В современной экономической литературе дается положительный ответ на данный вопрос. Вместе с тем нет еще специальных комплекс-

ных исследований, в которых данная проблема решалась не только теоретически, но и практически. Наша цель – рассмотреть ее в постановочном плане и попытаться сформировать теоретико-методологические основы ее решения.

Таким образом, добавленная стоимость должна распределяться между участниками производства пропорционально их вкладу в этот процесс. Реалиям сегодняшнего дня соответствует принцип участия в производстве благ, основанный на экономическом равенстве собственников условий производства. Он должен стать основой формы труда «социальное партнерство» и заменить существующий наемный труд, реализуемый по формуле «человеческий капитал – товар», а также создать условия для гарантированного воспроизводства человеческого капитала, собственники которого составляют абсолютное большинство участников общественного воспроизводства. То есть человеческий капитал должен амортизироваться, что дает гарантию, как минимум, простого воспроизводства человеческого капитала, а нелинейная зависимость амортизационных отчислений создает предпосылки закономерного увеличения дохода его собственника с увеличением трудового стажа.

Поэтому предлагаем следующий механизм справедливого распределения доходов в контексте амортизации человеческого капитала:

1. В течение трудового периода за выполненную работу работник получает часть прибавочной стоимости в форме заработной платы, а оставшаяся часть – в форме амортизации по итогам года из чистой прибыли фирмы. Это положение должно быть законодательно закреплено в стране.

2. К моменту заключения трудового договора работник согласовывает с работодателем стоимость своего человеческого капитала в денежном выражении.

3. Стоимость человеческого капитала индивидуального работника равна:

$$ЧК = K + И,$$

где:  $K_1$  – капитальные вложения работника на получение профессионального образования;

$I_1$  – инвестиции работника в повышение квалификации, например в системе послевузовского образования.

4. Нарастающая стоимость человеческого капитала индивидуального работника рассчитывается по формуле:

$$ЧК = 3O_t(1 + r_t)^t + 3K_{it}(1 + r_t)^t,$$

где:  $3O_t$  – затраты денежных средств работника за период обучения  $t$ ;

$3K_{it}$  – затраты денежных средств работника в повышение квалификации в период времен  $t$ ;

$r_t$  – ставка дисконта в период времени  $t$ .

5. Совокупный капитал фирмы будет равна:

$n \times m$

$$СК = \sum_{i=1}^n 3O_{it}(1 + r_t)^t + \sum_{i=1}^n 3K_{it}(1 + r_t)^t + \sum_{j=1}^m УК_{jt}(1 + r_t)^t,$$

где:  $3O_{it}$  – затраты денежных средств  $i$ -го работника за период обучения  $t$ ;

$3K_{it}$  – затраты денежных средств  $i$ -го работника в повышение квалификации в период времен  $t$ ;

$УК_{jt}$  – сумма денежных средств или других видов активов, внесенных  $j$ -м работодателем в уставный капитал фирмы в период времен  $t$ ;

$j$  – численность работодателей.

6. Годовая амортизация человеческого капитала индивидуального работника определяется по формуле:

$$A = ЧК \cdot ЧП / СК,$$

где ЧП – чистая годовая прибыль фирмы.

### Заключение

Развитие парадигмы постиндустриального общества на основе экономики знаний формирует новое качество и роль человека в экономике, обостряя основное социально-экономическое противоречие между трудом и капиталом в условиях структурного кризиса современной экономики. Данное положение диктует необходимость дальнейшего исследования феномена человеческого потенциала в экономической теории;

Под человеческим капиталом следует понимать воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его главная особенность заключается в неотделимости от личности своего носителя. Этим он отличается от физического капитала. Его формирование, подобно накоплению физического

или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. К важнейшими видами человеческих инвестиций относят образование, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей.

Понятие человеческого капитала не тождественно понятию рабочей силы. Способность к труду характеризует свойства рабочей силы, а человеческий капитал означает капитализированную стоимость этой совокупности способностей, которую надо амортизировать. Капитализированная стоимость трудовых способностей входит составной частью в продукт, являющийся «суммой жизненных средств», необходимых для «поддержания трудящегося индивидуума как такого в состоянии нормальной жизнедеятельности».

Амортизация предназначена для восстановления начального капитала по окончании срока его использования. Необходимость амортизации технического капитала вызывается его нормативным износом (продолжительность жизненного цикла капитала) или износом сверхнормативным (интенсивное и экстенсивное использование оборудования), моральным износом (в случае быстрого технического прогресса).

Для практического решения проблемы амортизации человеческого капитала необходимо на объективных основаниях определить его стоимость. Общество должно располагать добротными методиками измерения и сопровождения изменений стоимости человеческого капитала в процессе его формирования и функционирования. В настоящее время проблема измерения человеческого капитала заняла достойное место в социально-экономических исследованиях. Однако все используемые модели решения этой важной проблемы не дают значимых результатов.

Годовая амортизация индивидуального работника определяется путем умножения стоимости человеческого капитала на чистую прибыль, приходящуюся на единицу совокупного капитала фирмы. Совокупный капитал – это инвестиции, вложенные работодателями в уставный капитал фирмы плюс стоимость человеческого капитала работников.

### Литература

- Becker G.S. Human Capital. – N.Y.: Columbia University Press, 1975.  
Bowen H. Investment in Learning. – San Francisco, 1978.

- Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.  
 Автор «кривой Кузнец» Саймон Кузнец. – [www.peoples.ru/science](http://www.peoples.ru/science)  
 Альфред Маршалл: Принципы экономической науки. – [www.gumfak.ru](http://www.gumfak.ru)  
 Арабян К.К. Оценка человеческого капитала. Сб. докладов по итогам Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 10 – 19 марта 2010 г. / Под общ. ред. проф. О.Н. Мельникова. – М.: Издательство «Креативная экономика», 2010. – 124 с.  
 Долан Э., Линдсей Дж. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб.: Печатный Двор, 1992. – 496 с.  
 Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 141 с.  
 Егель Е.А. Роль человеческого капитала в современной экономике // Вестник Оренбургского государственного университета, №3, 2007. С. 76 – 81.  
 Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. – 189 с.  
 Коэффициент Джини. – [www.economicportal.ru/ponyatiya-all/koefficient-dzhini.html](http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/koefficient-dzhini.html)  
 Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том 1. – <https://www.marxists.org/russkij/marx>  
 Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии. – М.: Политиздат, 1980. – 199 с.  
 Марксистская теория распределения доходов. – [pidruchniki.com](http://pidruchniki.com)  
 Петти У. Политическая арифметика. – [udik.com.ua/books/book-224/chapter-6466](http://udik.com.ua/books/book-224/chapter-6466)  
 Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал. В 5 т. Том 1. Роль идеологии в модернизации России. – М.: МГИМО–Университет, Москва, 2012. – 468 с.  
 Проблемы развития человеческого капитала. – [dspace.nua.kharkov.ua/.../bitstream](http://dspace.nua.kharkov.ua/.../bitstream)  
 Распределение дохода общества и проблема неравенства. – <http://lektii.net/2>  
 Сущность справедливого распределения. – <http://studbooks.net/1172202>  
 Теория заработной платы А. Смит. – [studopedia.org/10-155270.html](http://studopedia.org/10-155270.html)  
 Теория человеческого капитала. – <http://www.libertarium.ru/10624>  
 Тоффлер А. Футурошок: пер. с англ. – СПб.: Лань, 1997. – 464 с.  
 Тугускина Г.Н. Сравнительный анализ методик и показателей оценки человеческого капитала предприятий // Современные технологии управления, №6, 2015.  
 Тугускина Г.Н. Основные подходы и методы оценки человеческого капитала в стоимости бизнеса. – [http://www.rusnauka.com/20\\_AND\\_2009/Economics](http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics)  
 Учение К. Маркса о прибылях и ее конкретных формах. – [www.turboreferat.ru/history](http://www.turboreferat.ru/history)  
 Функциональное и персональное распределение доходов. – [economy-ru.info/info/67118/](http://economy-ru.info/info/67118/)  
 Царев В.В., Евстратов А.Ю. Оценка индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия // Управление персоналом, 2008, №24, с. 34 – 39.  
 Человеческий капитал как фактор экономического роста. – <https://dis.ru>  
 Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия: Пер. с англ. / Предисл. и общ. ред. В.С. Автономова. – М.: Экономика, 1995. – 540 с.  
 Щетинин В.П. Российская экономика в 2004 году: тенденции и перспективы // Вопросы экономики, №6, 2005. С. 18 – 31.  
 Экономическая таблица Ф. Кенэ. – [www.bibliotekar.ru/istoria-economicheskikh-ucheniy](http://www.bibliotekar.ru/istoria-economicheskikh-ucheniy)  
 Экономическая теория Д. Рикардо. – <https://studfiles.net/preview/3048349>  
 Экономическая теория Дж. С. Милля. – [studopedia.org/2-43957.html](http://studopedia.org/2-43957.html)  
 Экономическое учение А. Тюрго. – [www.grandars.ru](http://www.grandars.ru)

## References

- Becker G.S. Human Capital. – N.Y.: Columbia University Press, 1964.  
 Bowen H. Investment in Learning. – San Francisco, 1978.  
 Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.  
 Avtor «krivoy Kuznetsa» Saymon Kuznets [The author of the “curve of the Smith” Simon Kuznets]. – [www.peoples.ru/science](http://www.peoples.ru/science)  
 Alfred Marshall: Printsipy ekonomicheskoy nauki [Alfred Marshall: Principles of Economic Science]. – [www.gumfak.ru](http://www.gumfak.ru)  
 Arabyan K.K. Otsenka chelovecheskogo kapitala. Sb. dokladov po itogam Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Moskva, 10 – 19 marta 2010 g. / Pod obsch. red. prof. O.N. Melnikova. – M.: Izdatelstvo «Kreativnaya ekonomika», 2010. – 124 s. [Evaluation of human capital. Sat. reports on the results of the All-Russian Scientific and Practical Conference, Moscow, March 10 – 19, 2010 / Under total. Ed. prof. HE. Melnikov. – M.: Publishing house “Creative Economy”, 2010. – 124 p.].  
 Dolan E., Lindsey Dzh. Ryinok: mikroekonomicheskaya model – SPb.: Pechatnyiy Dvor, 1992. – 496 s. [Market: microeconomic model. St. Petersburg.: Printed Yard, 1992. – 496 p.].  
 Dyatlov S.A. Teoriya chelovecheskogo kapitala. – SPb.: Izd-vo SPbUEF, 1996. – 141 s. [The theory of human capital. – SPb.: Publishing house SPbUEF, 1996. – 141 p.].  
 Egel E.A. Rol chelovecheskogo kapitala v sovremennoy ekonomike // Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta, #3, 2007. S. 76 – 81 [The role of human capital in the modern economy // Bulletin of the Orenburg State University, No. 3, 2007. P. 76 – 81].  
 Ilinskiy I.V. Investitsii v budushee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve. – SPb.: Izd. SPbUEF, 1996. – 189 s. [Investing in the future: education in innovative reproduction. – SPb.: Izd. SPbUEF, 1996. – 189 p.].  
 Koeffitsient Dzhini [Gini coefficient]. – [www.economicportal.ru/ponyatiya-all/koefficient-dzhini.html](http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/koefficient-dzhini.html)

- Marks K. Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii. Tom 1 [Capital. Criticism of political economy. Volume 1]. – <https://www.marxists.org/russkij/marx>
- Marks K., Engels F. Manifest kommunisticheskoy partii. – M.: Politizdat, 1980. – 199 s. [Manifesto of the Communist Party. – Moscow: Politizdat, 1980. – 199 p.].
- Marksistskaya teoriya raspredeleniya dohodov [Marxist theory of income distribution]. – [pidruchniki.com](http://pidruchniki.com)
- Petti U. Politicheskaya arifmetika [Political arithmetic]. – [udik.com.ua/books/book-224/chapter-6466](http://udik.com.ua/books/book-224/chapter-6466)
- Podberezkin A.I. Natsionalnyy chelovecheskiy kapital. V 5 t. Tom 1. Rol ideologii v modernizatsii Rossii. – M.: MGIMO–Universitet, Moskva, 2012. – 468 s. [National human capital. Volume 5: Volume 1. The Role of Ideology in the Modernization of Russia. – Moscow: MGIMO-University, Moscow, 2012. – 468 p.].
- Problemy razvitiya chelovecheskogo kapitala [Problems of human capital development]. – [dspace.nua.kharkov.ua/.../bitstream/Raspredelenie dohoda obschestva i problema neravenstva \[Distribution of income of society and the problem of inequality\]. – <http://lektsii.net/2>](http://dspace.nua.kharkov.ua/.../bitstream/Raspredelenie%20dohoda%20obschestva%20i%20problema%20neravenstva)
- Suschnost spravedlivogo raspredeleniya [The essence of an equitable distribution]. – <http://studbooks.net/1172202>
- Teoriya zarabotnoy platy A. Smit [Wage theory A. Smith]. – [studopedia.org/10-155270.html](http://studopedia.org/10-155270.html)
- Teoriya chelovecheskogo kapitala [The theory of human capital]. – <http://www.libertarium.ru/10624>
- Toffler A. Futuroshok: per. s angl. – SPb.: Lan, 1997. – 464 s. [Futuroshok: per. with English. – St. Petersburg: Lan, 1997. – 464 p.].
- Tuguskina G.N. Sravnitel'nyy analiz metodik i pokazatelej ocenki chelovecheskogo kapitala predpriyatij // Sovremennye tekhnologii upravleniya, №6, 2015 [Comparative analysis of methodologies and indicators for assessing the human capital of enterprises // Modern management technologies, № 6, 2015].
- Tuguskina G.N. Osnovnyie podhodyi i metody otsenki chelovecheskogo kapitala v stoimosti biznesa [Basic approaches and methods for assessing human capital in the value of business]. – [http://www.rusnauka.com/20\\_AND\\_2009/Economics](http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics)
- Uchenie K. Marksa o pribyilyah i ee konkretnyih formah [The doctrine of K. Marx on profits and its specific forms]. – [www.turboreferat.ru/history](http://www.turboreferat.ru/history)
- Funkcional'noe i personal'noe raspredelenie dohodov [Functional and personal income distribution]. – [economy-ru.info/info/67118/](http://economy-ru.info/info/67118/)
- Tsarev V.V., Evstratov A.Yu. Otsenka individualnoy stoimosti rabotnika kommercheskogo predpriyatiya // Upravlenie personalom, 2008, #24, s. 34 – 39 [Estimation of the individual cost of an employee of a commercial enterprise // Human Resources, 2008, No.24, p. 34 – 39].
- Chelovecheskiy kapital kak faktor ekonomicheskogo rosta [Human capital as a factor of economic growth]. – <https://dis.ru>
- Shumpeter Y. Kapitalizm, Sotsializm i Demokratiya: Per. s angl. / Predisl. i obsch. red. V.S. Avtonomova. – M.: Ekonomika, 1995. – 540 s. [Capitalism, Socialism and Democracy: Trans. with English. / Foreword. and Society. Ed. V.S. Avtonomov. – Moscow: The Economy, 1995. – 540 p.].
- Schetinin V.P. Rossiyskaya ekonomika v 2004 godu: tendentsii i perspektivy // Voprosy ekonomiki, #6, 2005. S. 18 – 31 [The Russian Economy in 2004: Trends and Prospects // Issues of Economics, No. 6, 2005. pp. 18 – 31].
- Ekonomicheskaya tablitsa F. Kene [Economic table F. Quesnay]. – [www.bibliotekar.ru/istoria-economiceskikh-ucheniy](http://www.bibliotekar.ru/istoria-economiceskikh-ucheniy)
- Ekonomicheskaya teoriya D. Rikardo [The economic theory of D. Ricardo]. – <https://studfiles.net/preview/3048349>
- Ekonomicheskaya teoriya Dzh. S. Millya [The economic theory of JS Mill]. – [studopedia.org/2-43957.html](http://studopedia.org/2-43957.html)
- Ekonomicheskoe uchenie A. Tyurgo [The economic doctrine of A. Turgot]. – [www.grandars.ru](http://www.grandars.ru)