

5.2.6. Менеджмент

Научная статья

УДК 331.101

<http://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.4.5>

## СУЩНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ

**Балтачиева Наиля Аскарровна**

Донецкий государственный университет  
(24, ул. Университетская, 355017, Донецк, Российская Федерация)  
n.baltacheeva@donnu.ru

**Аннотация.** Актуальность темы обусловлена необходимостью исследования сущности человеческого потенциала и возможностей управления им в условиях современной экономики. В эпоху высокой динамичности и цифровизации общества, высокоинтеллектуального производства человек и его потенциал приобретают особое значение: квалификация, уровень профессиональной подготовки, образование, навыки и опыт становятся одними из факторов производства. Благодаря эффективному управлению, поиску новых подходов к формированию и развитию потенциала человека, правильному пониманию его сущности появляется возможность построения новой системы экономического развития. Целью исследования является анализ сущности человеческого потенциала в современной экономике и определение его роли для эффективного использования в практической деятельности. На основе анализа научной литературы с помощью таких методов как аналогия, обобщение, синтез и классификация проведен семантический анализ различных интерпретаций исследуемого термина, который позволил выявить особенности человеческого потенциала. Проведение сравнительных анализов с точки зрения уровней формирования и использования, подходов к управлению человеческим потенциалом, сущности терминов «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» дали возможность определить роль человека в воспроизводстве, четко разграничить различия между анализируемыми терминами и определить специфику управления человеческим потенциалом. Разработаны сценарии инновационного развития государства под влиянием человеческого потенциала, на основе которых построена матрица влияния человеческого потенциала на инновационную активность государства. Полученные результаты могут быть положены в основу новой экономической модели управления государством за счет эффективного формирования и развития потенциала человека.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, человеческий капитал, человеческие ресурсы, управление, креативность, инновационная активность

**Для цитирования:** Балтачиева Н. А. Сущность человеческого потенциала и его роль в экономике // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023. № 4 (97). С. 48–57. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.4.5>

**Конфликт интересов:** автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 21.03.2023;

одобрена после рецензирования 06.04.2023;

принята к публикации 14.04.2023.

Research article

## THE ESSENCE OF HUMAN POTENTIAL AND ITS ROLE IN THE ECONOMY

**Nailya A. Baltacheeva**

Donetsk State University (24, Universitetskaya st., Donetsk, Russian Federation)  
n.baltacheeva@donnu.ru

**Abstract.** The relevance of the research topic is due to the need to study the essence of human potential and the possibilities of managing it in the modern economy. In the era of high dynamism and digitalization of society, highly intelligent production, a person and their potential acquire special importance: qualifications, level of professional training, education, skills and experience become one of the factors of production. Thanks to effective management, the search for new approaches to the formation and development of human potential, the correct understanding of its essence, it becomes possible to build a new system of economic development. The purpose

of the study is to analyze the essence of human potential in the modern economy and determine its role for effective use in practical activities. Based on the analysis of scientific literature using such methods as analogy, generalization, synthesis and classification, a semantic analysis of various interpretations of the term under study was carried out, which allowed identifying the features of human potential. Comparative analyses in terms of levels of formation and use, approaches to human potential management, the essence of the terms "human potential", "human capital", "human resources" made it possible to determine the role of a person in reproduction, clearly distinguish the differences between the analyzed terms and determine the specifics of human potential management. Scenarios of innovative development of the state under the influence of human potential have been developed, on the basis of which a matrix of the influence of human potential on the innovative activity of the state has been built. The results obtained can be used as the basis for a new economic model of state management due to the effective formation and development of human potential.

**Keywords:** human potential, human capital, human resources, management, creativity, innovative activity.

**For citation:** Baltacheeva N. A. The essence of human potential and its role in the economy. Newsletter of North-Caucasus Federal University. 2023;4(97):48–57. (In Russ.). <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.4.5>

**Conflict of interest:** the author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 21.03.2023;

approved after reviewing 06.04.2023;

accepted for publication 14.04.2023.

**Введение / Introduction.** Человеческий потенциал является одним из основных экономических ресурсов в условиях массового кризиса, жесткой конкуренции, экономических спадов и научно-технического прогресса. От понимания его сущности и роли в современном обществе зависит построение рациональной системы управления потенциалом: от формирования до использования в рамках личностных, общественных и государственных интересов.

Термин «потенциал» (от лат. *potentia* – сила) можно трактовать как «скрытые возможности». В широком смысле потенциал означает все возможные ресурсы и средства, которые можно использовать для достижения планов и целей, задач и решения проблем как в пределах одной личности, так и в масштабах государства и общества.

Теория человеческого потенциала получила развитие в работах

А. Маслоу, Я. Морено, А. Сена, в основе которых изучается программа исследования потенциальных возможностей человека 1901 г. У. Джемсона.

А. Сеном было обосновано, что процесс развития – это расширение возможностей человека, которое подразумевает «большую свободу выбора, чтобы каждый мог выбирать из большого числа вариантов ту цель и тот образ жизни, которые он считает предпочтительными» [1, с. 125].

Сегодня потенциал человека многие ученые рассматривают как величину относительную, представляемую как некую характеристику конкретного объекта. В своих трудах К. М. Миско подразделяет потенциал на реализованную и нереализованную возможность в процессе удовлетворения общественных потребностей [2, с. 16]. Стоит отметить, что принято рассматривать индивидуальный (качества человека, которые проявляются в виде уровня экономической активности, вовлеченности в деятельность, результата участия в воспроизводственном процессе) и коллективный (индивидуальные характеристики масштабируют относительно предприятия и государства) потенциал человека.

**Материалы и методы исследований / Materials and methods of research.** Теоретико-методологическую базу исследования составили труды зарубежных и отечественных ученых, среди которых Д. Кейнс, К. Маркс, А. Сен, М. Фридмен, Т. Шульц, С.Г. Струмилин, Х.З. Ксенофонтова, Г.А. Хмелевая и др. Объектом исследования научной статьи выступает человеческий потенциал как экономическая категория. Благодаря комплексному подходу к исследованию был выполнен целостный анализ сущности человеческого потенциала и определена его роль современной экономике.

Так как в научной литературе отсутствует единое понимание сущности человеческого потенциала, что существенно усложняет процесс его формирования и развития, в работе проведен семантический анализ различных интерпретаций термина «человеческий потенциал», что позволило определить основные его характеристики с различных точек зрения, уровней и подходов.

**Результаты исследований и их обсуждение / Research results and their discussion.** У Акьюлова Р. И. потенциал – это возможности использования жизненных сил и профессиональных навыков человека [3, с. 5].

Согласно Козлова А. И., потенциал человека можно считать показателем развития общества, совокупностью сил, предназначенных для достижения целей [4, с. 22].

По мнению Андреева Ю. Н., «человеческий потенциал – совокупность способностей человека, используемых помимо основного места работы (для себя, для общества, для карьерного роста)» [5].

Доброхлеб В. Г. рассматривает потенциал человека как возможности человеческого выбора, постоянно расширяющиеся и направленные на долголетие, получения знания и его реализацию в трудовой деятельности [6, с. 55].

В свою очередь, Петухова И. Ю. проводит аналогию с понятием «трудовые ресурсы», имеющие определенные качества и свойства, возможность развития социума [7, с. 16].

Соболева И. В. в своих трудах утверждает, что человеческий потенциал – накопленная совокупность здоровья, компетентности и активности, используемая в различных сферах деятельности [8, с. 96].

Анализ вышеперечисленных трактовок исследуемого термина и подходов различных ученых позволяет говорить о разноплановости человеческого потенциала и отсутствии единства в определении. Рассматривая потенциал человека как ресурс можно выделить две особенности – это врожденные качества, которые развиваются и совершенствуются в процессе жизнедеятельности человека под влиянием экзогенных и эндогенных факторов и то, что использование потенциала человека как ресурса приводит к его преумножению и обогащению, а не истощению, как с другими ресурсами.

С экономической точки зрения, человеческий потенциал – это многогранный сложный экономический термин, который трудно измерить и учесть. Для более правильного понимания его сущности необходимо рассмотреть данный термин исходя из семантики, а именно сравнить составляющие исследуемого термина с такими определениями, как «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы» (табл. 1).

Таблица 1

**Сравнительный анализ терминов «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» \***

Параметр	Человеческий потенциал	Человеческий капитал	Человеческие ресурсы
Общая характеристика составляющих	Люди (сотрудники) навыки, знания, опыт, таланты, способности, интеллект, обучение, компетенции, креативность, инновации	Люди (сотрудники), деньги, собственность, имущество, активы, богатство, факторы производства	Люди (рабочие), деньги, оборудование, качества, навыки, экономический или производственный фактор, труд, опыт, управление, время
Специфическая характеристика составляющих	Невозможность определить границы производительности человеческого потенциала, так как он обладает уникальными индивидуальными качествами	Невозможность оценить размер вложений в человеческий капитал, так как он определяется величиной будущих доходов и имеет свойство обесцениваться в процессе жизнедеятельности человека	В отличие от потенциала и капитала человека, инвестирование в развитие человеческих ресурсов производится только в целях повышения уровня производительности и может быть оценено через соответствующие показатели результативности производства

Параметр	Человеческий потенциал	Человеческий капитал	Человеческие ресурсы
Цель	Удовлетворение потребностей, развитие личности, повышение навыков и компетенций	Получение прибыли для создания богатства; увеличение финансовой устойчивости в процессе реализации капитала человека	Обеспечение функционирования всех сфер экономики для достижения желаемого результата

*\*(разработано автором)*

Исходя из данных табл. 1, можно отметить следующее: человеческий потенциал имеет в основном нематериальный характер, в то время как капитал привязан к денежным понятиям. Капитал означает богатство, а человеческий капитал представлен одной из форм богатства, в то время как развитие потенциала не означает получение прямых денежных выгод. Термин «ресурсы» является семантически самым широким, включая как материальные, так и нематериальные составляющие.

Стоит отметить, что в соответствии с нынешней экономической парадигмой, потенциал следует рассматривать как фактор производства в эпоху цифровой экономики, виртуальной реальности, автоматизированного производства и развития искусственного интеллекта.

Это ставит потенциал в один ряд с капиталом и ресурсами. Однако это не лишает его абстрактного качества, так как рассматривается как самоцель, тогда как термины «капитал» и «ресурсы», по сути, являются конечными элементами.

Относительно целей, капитал направлен на получение материальной и финансовой прибыли, такой как деньги, товары, услуги или расширение бизнеса – определенных материальных ощутимых результатов, в то время как потенциал включает как материальные, так и неосозаемые результаты.

В ходе изучения теоретических основ определено, что в экономической литературе существует два довольно близких понятия – «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». По мнению А. В. Переверзевой, потенциал входит в капитал человека [9]. На наш взгляд, потенциал человека – это результат многих составляющих, возникающих под влиянием экономического состояния ресурсообеспеченности государства, а капитал – это активы человека, предназначенные для использования в будущем.

К. Маркс пишет о человеческом капитале так: «Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущего удовлетворения, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека» [10, с. 179]. Это могут быть знания, навыки, опыт, оказывающие влияние на производительность труда, эффективность производства. Также К. Маркс говорит о капитале как об отношении между ценностью материальных благ и величиной вложенного труда, отрицая продуктивность [11].

Согласно С. Фишеру, капитал – это все накопленное, преумноженное и способное приносить доход [12, с. 55], а Н. А. Волгин соотносит капитал человека с его квалификационным уровнем, профессионализмом, врожденными способностями и талантами [13, с. 220].

Отметим, что на сегодняшний день доминирующей интерпретацией человеческого капитала является подход к нему как к «совокупности ресурсов физических и нравственных, культурных и профессиональных, творческой, предпринимательской и гражданской позиции» [14, с. 87].

Еще одним этапом семантического анализа является рассмотрение исследуемого понятия на различных уровнях. Человеческий потенциал следует рассматривать на личностном, производственном и государственном (национальном) уровнях (табл. 2).

Таблица 2

**Сравнительный анализ человеческого потенциала  
с точки зрения уровней формирования и использования\***

Личностный уровень	Производственный уровень	Государственный уровень
Удовлетворение личных потребностей. Создание семьи. Самообразование. Образование. Карьерный рост. Формирование навыков. Развитие качеств. Приобретение опыта	Получение и преумножение выгод. Формирование экономической активности. Развитие технологий. Повышение производительности труда. Формирование кадрового резерва. Стратегическое позиционирование и планирование	Совокупное и отраслевое производство. Процессы демографии. Воспроизводство населения. Экономическое развитие. Уровень и качество рабочей силы. Степень инновационной активности государства. Социальные стандарты. Технологические изменения

*\*(разработано автором)*

Рассматриваемые уровни включают в себя широкий спектр понятий, начиная с личностных и заканчивая государственными проблемами. Как видно из табл. 2, человеческий потенциал, будучи нематериальным по определению, в своем обобщенном представлении влияет на многие аспекты человеческой жизни, эффективность организаций и национальные интересы.

На личностном уровне потенциал связан с семьей, социальным статусом, карьерным ростом и балансом между работой и личной жизнью. Производственный уровень охватывает практически все функциональные области деловой активности; на государственном уровне – с экономическим развитием, социальной жизнью, демографией, образованием, структурой общества и его развитием.

Исходя из этого, человеческий потенциал можно рассматривать как совокупность общих и специальных качеств и способностей человека, сформированных и приобретенных для удовлетворения потребностей в различных сферах жизнедеятельности, реализации социальных ролей и выполнения общественных функций.

Современное развитие экономической ситуации коренным образом меняет роль и значимость человека в социуме: приоритетными характеристиками становятся квалификация и профессионализм, креативность, нестандартность при принятии решений, мобильность и гипердаптивность.

Важную роль в формировании человеческого потенциала играют организации, которые активно наращивают человеческий потенциал для обеспечения высокой рентабельности, повышения производительности труда, снижения потерь рабочего времени.

В своих трудах Л. Туроу говорит о том, что «запас человеческого времени является столь же базовым, как и запас ресурсов. Это – главный актив человека, который позволяет индивидууму приобретать другие активы» [15, с. 32].

Приведем в качестве примера теорию К. Маркса: «Развитие производства приводит к появлению новых способностей у человека, при этом одновременно создаются новые средства труда, позволяющие сокращать производственное время за счет оптимизации различных процессов, а полученное свободное время можно считать как подсистему формирования и развития человека и его потенциала» [10, с. 182]. Ученый утверждал, что в такой системе возникают противоречия между интеллектуальным и физическим трудом, которые решаются за счет изменения формы производственной деятельности, то есть за счет повышения наукоемкости производства. При этом трудовая деятельность проявляется в следующих формах:

- 1) интеллектуальный труд (S), выступающий как: а) научный труд (Sct) и б) обучение (Stc);
- 2) непосредственный труд (R).

Тогда первый кругооборот ( $T_1$ ), представляющий собой создание и реализацию средств труда, можно выразить следующим образом:

$$T_1 = S_{cm} + R. \quad (1)$$

Второй кругооборот ( $T_2$ ), отражающий создание и реализацию способности к труду, определяется:

$$T_2 = S_{mc} + R. \quad (2)$$

С точки зрения данной теории, управление человеческим потенциалом в новейших условиях и с учетом новейших требований основывается на знаниях и науке, тем самым приобретая непрерывный характер. В свою очередь, это позволяет создавать условия для появления новых компетенций человека, повышения трудовой и профессиональной активности, иными словами – проактивного поведения.

Дж. М. Крант говорит о проактивном поведении как о возможностях улучшения тех или иных условий для изменения определенной ситуации через личную инициативу [16, с. 451], а М. Фриз и Д. Фэй считают инициативное поведение поведением, направленным на преодоление препятствий [17].

На смену «человеку рациональному» приходит «человек творческий, креативный», с новыми ценностями в виде самоутверждения, высокой оценки личных способностей и заслуг, самодостаточности. При оценке профессиональных достижений и компетенций человека на первый план выходят опыт, знания, умения и инклюзивность во всех ее проявлениях. Они культивируют стремление к профессиональному развитию в творческих профессиях и профессиональному росту.

Это в свою очередь усложняет процесс управления человеческим потенциалом. В современных социально-экономических условиях развития общества все более востребованными являются инновационные методы управления, управленческие инновации как по отношению к потенциалу человека, так и всем иным сферам, отраслям и системам. Такие тенденции объясняются переходом к креативно-инновационному управлению или новому типу менеджмента – основанному на креативности, нестандартности, технологичности, творчестве и новаторстве. Новый подход к управлению человеческим потенциалом, обоснованный технологическим прорывом и потребностью в креативных сотрудниках, предполагает замену традиционных технологий, методов, функций, инструментов формирования, развития и использования на инновационные.

Для более точного понимания специфики управления человеческим потенциалом проведем сравнительный анализ параметров традиционного и инновационного подходов к управлению (табл. 3).

Таблица 3

**Сравнительный анализ традиционного и инновационного подходов к управлению человеческим потенциалом\***

Параметры сравнения	Традиционный подход	Инновационный подход
Цель	Реализация поставленных задач с помощью стандартных решений с минимальными рисками	Поиск новых, нестандартных решений с целью получения максимального эффекта
Степень управления	Иерархия, четкая система управления, распределение обязанностей, контроль	Гибкая система управления, мобильность, отсутствие текущего контроля
Проблемы	Стандартные, известные	Предвидение, поиск и анализ проблем
Принятие решения	На основе прошлого опыта, безынициативное	Поиск новых подходов, альтернатив
Риски при принятии решений	Низкие	Высокие

Параметры сравнения	Традиционный подход	Инновационный подход
Человеческие ресурсы	Планомерное развитие, приобретение опыта и навыков по мере профессионального развития	Интенсивность в развитии, приобретение навыков и опыта за счет реализации инновационных идей
Мотивация	Статусность, авторитетность	Поддержка и поощрение инновационного поведения, креативности
Результат	Развитие базовых навыков и компетенций человека	Развитие креативного класса населения

*\*(разработано автором)*

Данные табл. 3 позволяют говорить о стремлении воспроизводства высокоинтеллектуального человека за счет приобретения новых навыков и инновационной деятельности для более эффективного решения как стандартных проблем, так и проблем, обусловленных развитием научной среды. Как ранее было отмечено, все новшества являются следствием развития знаний и науки. Это позволяет приравнивать их к непосредственной производительной силе, стратегическому ресурсу, четвертому фактору производства, а человека – к главному элементу экономического воспроизводства.

Важно понимать, что инновационный подход к управлению человеческим потенциалом отражается не только на личностном уровне, но и имеет общественный характер, а также существенно влияет на развитие государства.

В табл. 4 представлены четыре возможных сценария инновационного развития государства в зависимости от влияния человеческого потенциала.

*Таблица 4*

**Сценарии инновационного развития государства под влиянием человеческого потенциала\***

Сценарий	Характеристика	Меры по устранению проблем
Благоприятный	Создание мощной базы для развития человеческого потенциала как основы высококоразвитого и высокоинтеллектуального общества, в котором образованию отведена ключевая роль. Как результат – высокий уровень инновационной активности, повышение инвестиционной привлекательности государства	Поддержка системы образования и предприятий, участвующих в интеграции
Удовлетворительный	В условиях низкого уровня человеческого потенциала при высокой инновационной деятельности наблюдается нехватка профессиональных кадров, снижение мотивации к развитию и инновационной деятельности, что приводит к невозможности формирования нового потенциала	Привлечение новых специалистов, подготовка и переподготовка кадров, развитие новых технологий и знаний
Неудовлетворительный	При низкой инновационной деятельности и наличии высокого уровня человеческого потенциала происходит не востребованность ресурсов, их незадействованность в процессе труда	Мотивация сотрудников к инновационной, креативной деятельности через развитие системы образования, расширения научной деятельности; создание специальных льготных условий для молодых ученых
Негативный	Низкая инновационная деятельность и низкий уровень человеческого потенциала	Модернизация системы образования, повышение значимости научно-исследовательской работы

*\*(разработано автором)*

На основе табл. 4 составим матрицу влияния человеческого потенциала на инновационную активность государства (рис.).

Квадрат I: «Низкий потенциал человека – низкая инновационность»: отсутствие ресурсов и возможностей для развития человеческого потенциала приводит к снижению инновационной активности государства, технологичности процессов и общего уровня конкурентоспособности.

Квадрат II: «Низкий потенциал человека – высокая инновационность»: инновации появляются за счет приобретенных технологий и разработок; высокий импорт товаров и услуг извне.

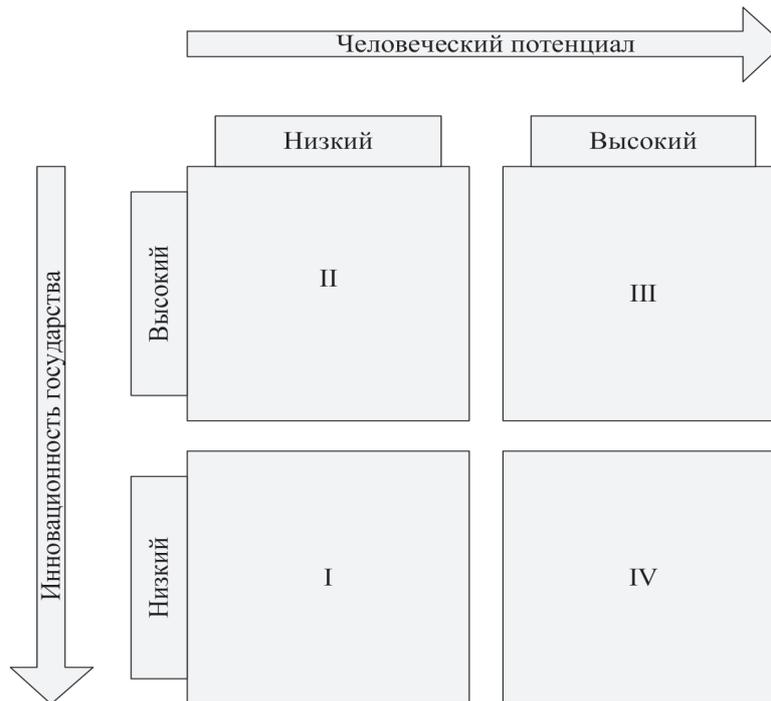


Рис. Матрица влияния человеческого потенциала на инновационную активность государства (разработано автором)

Квадрат III: «Высокий потенциал человека – высокая инновационность»: характеризуется наличием четкой системы управления человеческим потенциалом, что приводит к развитию всех отраслей и сфер экономической деятельности.

Квадрат IV: «Высокий потенциал человека – низкая инновационность»: отсутствие четкой системы использования человеческого потенциала приводит к деструктуризации процессов инновационного развития; характеризуется наличием миграционных процессов, в том числе «утечки мозгов» за счет не востребованности высокопрофессиональных кадров по секторам экономики.

Таким образом, высокая инновационная активность государства во многом зависит от уровня развития потенциала человека: чем качественнее будет осуществляться формирование и развитие человеческого потенциала, тем больше будет «интеллектуальный котел» государства, основанный на возможностях, знаниях, опыте и профессионализме человека. Это приведет к генерации новых инновационных идей, созданию ноу-хау и совершенствованию технологических процессов, что в свою очередь, окажет положительное влияние на все сферы экономики.

**Заключение / Conclusion.** На сегодняшний день концепция развития человека – одна из самых актуальных моделей развития экономики. Использование потенциала человека в качестве ключевого элемента воспроизводственного процесса способствует развитию инновационной

среды за счет создания новых идей и подходов не типичных для экономики. Благодаря этому появляются новые факторы развития и повышения конкурентоспособности государства, выхода из кризисных ситуаций за счет креативности и нестандартности, опыта и знаний человека.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сен А. К. Концепция человеческого развития и бедность: многомерные перспективы; пер. с англ. Е. А. Полецкой; под ред. Р. М. Нуреева. М.: Новое издательство, 2004. 432 с.
2. Миско, К. М. Ресурсный потенциал региона (теоретические и методологические аспекты исследования). М.: Наука, 1991. 94 с.
3. Акьюлов, Р. И. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория // Журнал экономической теории. 2009. № 4. С. 1–18.
4. Козлов А. И. Человеческий капитал: становление, сущность, формирование и критерии оценки. М.: Экономика, 2009. 95 с.
5. Андреев Ю. Н. Человеческий потенциал в инновационной экономике URL: <https://refdb.ru/look/1126912.html> (Дата обращения: 01.10.2022).
6. Доброхлеб В. Г. Старение населения и проблемы сохранения человеческого капитала // Народонаселение. 2009. № 4. С. 53–56.
7. Петухова И. Ю. Ресурсный императив динамики человеческого потенциала: факторы и механизмы реструктуризации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01, 08.00.05 / Петухова Ирина Юрьевна; [Южный федеральный ун-т]. Ростов-на-Дону, 2009. 30 с.
8. Соболева, И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 202 с.
9. Переверзева А. В. Человеческий потенциал и человеческий капитал: взаимосвязь и взаимовлияние // Проблемы и перспективы развития инновационно-креативной экономики: сб. материалов по итогам III междунар. науч.-практ. онлайн-конференции. М.: Креативная экономика, 2011. С. 449–455.
10. Маркс К. Капитал. Т. 1 // Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс; пер. с нем. 2-е изд. Т. 23. М.: Государственное изд-во политической лит-ры, 1960. 920 с.
11. Маркс К. К критике политической экономии; пер. с нем. Ленинград: Госполитиздат, 1949. 272 с.
12. Фишер С. Экономика: пер. с англ. / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. М.: Дело ЛТД, 1995. 864 с.
13. Социальная политика: толковый словарь / под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2002. 456 с.
14. Соболева, И. В. Проблемы воспроизводства человеческого потенциала региона в трансформационной экономике. М.: Ин-т экономики РАН, 2006. 235 с.
15. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. 145 p.
16. Crant J. M. Proactive Behavior in Organizations // Journal of Management. 2000. Vol. 26. №. 3. P. 435–462.
17. Frese M. A. The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples / M. Frese, D. Fay, T. Hilburger, K. Leng, A. Tag. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4743002>. (Дата обращения: 11.10.2022).

#### REFERENCES

1. Sen A. K. Konceptcija chelovecheskogo razvitija i bednost': mnogomernye perspektivy (The concept of human development and poverty: multidimensional perspectives); per. s angl. E. A. Poleckoj; pod red. R. M. Nureeva. M.: Novoe izdatel'stvo, 2004. 432 p.
2. Misko K. M. Resursnyj potencial regiona (teoreticheskie i metodologicheskie aspekty issledovanija) (Resource potential of the region (theoretical and methodological aspects of research)). M.: Nauka, 1991. 94 p.
3. Akjulov R. I. Chelovecheskie resursy kak kompleksnaja jekonomicheskaja kategorija (Human resources as a complex economic category) // Zhurnal jekonomicheskij teorij, 2009. № 4. P. 1–18.
4. Kozlov, A. I. Chelovecheskij kapital: stanovlenie, sushhnost', formirovanie i kriterii ocenki (Human capital: emergence, essence, formation and evaluation criteria). M.: Jekonomika, 2009. 95 p.
5. Andreev Ju. N. Chelovecheskij potencial v innovacionnoj jekonomike (Human potential in the innovative economy). URL: <https://refdb.ru/look/1126912.html> (Accessed: 01.10.2022).
6. Dobrohleb V. G. Starenie naselenija i problemy sohraneniya chelovecheskogo kapitala (Aging of the population and problems of preserving human capital) // Narodonaselenie. 2009. № 4. P. 53–56.

7. Petuhova I. Ju. Resursnyj imperativ dinamiki chelovecheskogo potentsiala: faktory i mehanizmy restrukturalizacii (Resource imperative of human potential dynamics: factors and mechanisms of restructuring): avtoreferat diss. ... kand. ekon. nauk: 08.00.01, 08.00.05 / Petuhova Irina Jur'evna; [Juzhnyj federalnyj yn-t]. Rostov-na-Donu, 2009. 30 p.
8. Soboleva I. V. Chelovecheskij potencial rossijskoj jekonomiki: problemy sohraneniya i razvitija (Human potential of the Russian economy: problems of conservation and development). M.: Nauka, 2007. 202 p.
9. Pereverzeva, A. V. Chelovecheskij potencial i chelovecheskij kapital: vzaimosvjaz' i vzaimovlijanie (Human potential and human capital: interrelation and mutual influence) // Problemy i perspektivy razvitija innovatsionno-kreativnoj jekonomiki: sb. materialov po itogam III mezhdunar. nauch.-prakt. onlajn-konferencii. M.: Kreativnaja jekonomika, 2011. P. 449–455.
10. Marks K. Kapital. Tom pervyj (Capital. Volume One) // Sochinenija / K. Marks, F. Jengel's; per. s nem. 2-e izd. T. 23. M.: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoy literatury, 1960. 920 s.
11. Marks K. K kritike politicheskoy jekonomii (On the critique of political economy); per. s nem. – Leningrad: Gospolitizdat, 1949. 272 p.
12. Fisher S. Jekonomika (Economics): per. s angl. / S. Fisher, R. Dornbush, K. Shmalenzi. M.: Delo LTD, 1995. 864 p.
13. Social'naja politika: tolkovyj slovar' (Social policy: explanatory dictionary) / pod red. N. A. Volgina. M.: RAGS, 2002. 456 p.
14. Soboleva I. V. Problemy vosproizvodstva chelovecheskogo potentsiala regiona v transformacionnoj jekonomike (Problems of reproduction of the human potential of the region in the transformational economy). M.: In-t jekonomiki RAN, 2006. 235 p.
15. Thurow L. Investment in Human Capital (Investment in Human Capital). Belmont, 1970. 145 p.
16. Crant J. M. Proactive Behavior in Organizations (Proactive Behavior in Organizations) // Journal of Management. 2000. Vol. 26. № 3. P. 435–462.
17. Frese M. A. The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples (The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples) / M. Frese, D. Fay, T. Hilburger, K. Leng, A. Tag. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4743002> (Accessed: 11.10.2022).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Балтачьева Наиля Аскарровна** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и экономики труда, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет», Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Университетская, 24. E-mail: [n.baltacheeva@donnu.ru](mailto:n.baltacheeva@donnu.ru).

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Nailya Baltacheeva** – Doctor of Science (Economics), Professor, the Department of Personnel Management and Labor Economics, Donetsk State University, Donetsk People's Republic, Donetsk, Universitetskaya str., 24. E-mail: [n.baltacheeva@donnu.ru](mailto:n.baltacheeva@donnu.ru).