

Таблица 2. Данные за 2001—2007 гг., составляющие базу для прогноза

Год	Интегральный показатель профессионального риска в страховании	Скорректированный интегральный показатель профессионального риска в страховании	Прогноз скорректированного значения интегрального показателя профессионального риска в страховании		Оценка прогноза скорректированного значения интегрального показателя профессионального риска в сумме квадратов отклонений	
			по истинным значениям	по скорректированным значениям	по истинным значениям	по скорректированным значениям
1997	0,00058	0,00115				
1998	0,00172	0,00176				
1999	0,00180	0,00187				
2000	0,00194	0,00203				
2001	0,00213	0,00251	0,00218	0,00240		
2002	0,00290	0,00291	0,00298	0,00265		
2003	0,00292	0,00332	0,00316	0,00323		
2004	0,00372	0,00380	0,00392	0,00376		
2005	0,00387	0,00385	0,00408	0,00420		
2006	0,00382	0,00376	0,00406	0,00429		
2007	0,00370		0,00373	0,00402	0,000000205	0,0000004927

Как видно из данных табл. 2, наиболее предпочтительно использовать прогноз на основе истинных годовых значений с последующей корректировкой. Сравнительно просто может быть построен алгоритм деятельности пользователя пакета Microsoft Excel при определении значения скорректированного значения интегрального показателя профессиональных рисков в страховании.

Корректировка интегрального показателя профессионального риска в страховании позволяет вывести такое его значение, которое можно будет использовать совместно с другими интегральными показателями, вычисляемыми на основании данных государственной статистической отчетности. Это важно для адекватной оценки ситуации с травматизмом и профессиональной заболеваемостью, складывающейся в стране, и оценки эффективности функционирования системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 80. — 2/70.
2. О страховой деятельности: Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2008. — № 107. — 1/9661.
3. Кляуззе, В.П. Основные экономические мультипликаторы в системе обязательного страхования / В.П. Кляуззе // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2009. — № 4.

Статья поступила
в редакцию 23.11. 2010 г.

Н.А. ЯХНИЦКАЯ

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В условиях формирования новой экономики определяющими факторами устойчивого экономического развития становятся качество челове-

Наталья Александровна ЯХНИЦКАЯ, ассистент кафедры экономической теории и истории экономических учений Белорусского государственного экономического университета.

ского капитала страны, уровень развития отраслей образования, здравоохранения и науки. Это особенно важно учитывать странам с транзитивной экономикой, не располагающим большим запасом энергетических и сырьевых ресурсов, но в силу своего исторического развития, накопившим значительный запас человеческого капитала.

Теория человеческого капитала в контексте современных моделей экономического роста предполагает, что накопление человеческого капитала является важнейшим фактором экономического развития, увеличивая производительность труда, способствуя абсорбции новых технологий, снижая степень неравенства в обществе. На микроуровне влияние образования на увеличение индивидуальных доходов подтверждается эмпирическими исследованиями рынка труда, однако нормы отдачи от образования меняются во времени и различаются по странам [1, 1101—1136].

Эмпирические исследования в основном подтверждают значительное влияние накопления человеческого капитала на экономический рост. Расчеты факторов экономического роста, проведенные Э. Денисоном, Д. Джоргенсоном и другими, в которых в качестве показателя человеческого капитала используются индексы качества рабочей силы, подтверждают влияние накопления человеческого капитала на экономический рост, однако эти исследования ограничиваются в основном странами ОЭСР [2; 3].

Накопление человеческого капитала не во всех странах сопровождается ростом уровня жизни населения. Так, в странах Африки (южнее Сахары) благодаря иностранной помощи существенно увеличилась продолжительность достигнутого образования рабочей силы, однако темпы экономического роста при этом были незначительными. Страны с транзитивной экономикой в начале реформ имели уровень достигнутого образования, сравнимый с уровнем стран ОЭСР, однако уровень дохода на душу населения и темпы экономического роста в них были значительно ниже [4].

Таким образом, главной задачей транзитивных стран, накопивших значительный запас человеческого капитала, является формирование условий, в которых индивидуальные и государственные вложения в сферу образования, здравоохранения, науки приносили бы наибольшую отдачу как на индивидуальном уровне, так и на уровне национальной экономики. Актуальность решения этой задачи для экономики Республики Беларусь не вызывает сомнений. В этой связи важно систематизировать факторы, влияющие на использование накопленного человеческого капитала, выявить особенности его использования в нашей стране в контексте тенденций других стран с транзитивной экономикой.

В процессе функционирования человеческого капитала можно выделить четыре стадии: формирование, накопление, размещение и использование. Под формированием, с нашей точки зрения, следует понимать создание носителей человеческого капитала, формирование физического, психологического, интеллектуального базиса, на котором впоследствии разовьются производительные способности человека. Это стадия жизненного цикла человека, связанная с рождением, физическим взрослением, получением неформального и базового образования, позволяющего выйти на рынок труда в качестве неквалифицированного работника. В этот период ребенок еще не имеет собственных денежных средств, знаний и опыта для самостоятельного принятия решения о направлениях и объемах инвестирования в свой человеческий капитал, такие решения за него принимают его родители. В современной экономике это возраст до 16 лет.

Накопление человеческого капитала — непрерывный процесс получения образования сверх базового уровня, постоянного повышения квалификации, укрепления здоровья, накопления производственного, предпринимательского, социального опыта. Эта стадия отличается от предыдущей тем, что индивид принимает сознательные решения о выборе направления

инвестирования его времени и денежных средств в активы, составляющие его человеческий капитал.

Размещение (или аллокация) человеческого капитала — это процесс выбора индивидом направления, сферы, отрасли, вида производительного использования его человеческого капитала с целью получения наибольшей индивидуальной отдачи. Решение о размещении человеческого капитала принимается на основе доступной индивиду информации о существующей в экономике структуре спроса на рынке труда, денежных доходов и неденежных выгод от различных видов деятельности.

Размещение человеческого капитала является предпосылкой для его использования (потребления), которое можно определить как производительное применение человеческого капитала в процессе труда по найму, в предпринимательской деятельности, научных исследованиях с целью извлечения максимального дохода в денежной или неденежной форме. В процессе труда индивид принимает решения об интенсивности предпринимаемых им производительных усилий, в зависимости от его мотивации и условий, способствующих или препятствующих оппортунистическому поведению.

Под эффективностью использования человеческого капитала в научной литературе понимают, как правило, отдачу от вложений в образование [5, 66, 243]. Такая трактовка процесса использования человеческого капитала, на наш взгляд, представляется узкой, поскольку учитывает только один из активов человеческого капитала — уровень достигнутого образования, в то время как человеческий капитал содержит в себе также производственный опыт, запас здоровья, предпринимательские способности, социальный капитал.

Возможность получения высоких индивидуальных доходов зависит как от качества сформированного человеческого капитала, так и от процесса его размещения и потребления. В этом плане целесообразно выделить и систематизировать факторы, определяющие его оптимальное размещение и интенсивное потребление.

Человеческий капитал неоднороден по своему составу, имеет динамично развивающуюся внутреннюю структуру. На индивидуальном уровне человеческий капитал представляет собой совокупность способностей, которые формируют вещественный и невещественный человеческий капитал. С точки зрения роли индивидуальных способностей в процессе экономического роста следует выделить капитал здоровья, характеризующий вещественный человеческий капитал, а также невещественный человеческий капитал, включающий капитал образования, предпринимательские способности и индивидуальный социальный капитал.

Важнейшим фактором, влияющим на индивидуальную и общественную отдачу от человеческого капитала, является дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Согласно теории человеческого капитала Г. Бэкера, накопление человеческого капитала происходит с той же скоростью, что и рост спроса на квалифицированную рабочую силу. Однако государственная политика интенсивного накопления человеческого капитала (прежде всего формального образования) и регулирования его структуры может привести к возникновению дисбаланса между избыточным предложением квалифицированной рабочей силы и отстающим спросом на нее. Превышение уровня образования над необходимым для выполнения работы на определенном рабочем месте, получило название «сверхобразованность» (*overeducation*). Сверхобразованность приводит к потерям в эффективности использования человеческого капитала как на индивидуальном, так и на макроэкономическом уровне. Согласно различным оценкам, в развитых странах доля сверхобразованных работников в общем числе занятых составляет от 10 до 40 % [6, 387—418].

Одним из последствий сверхобразованности является гендерная дискриминация на рынке труда. Эмпирические исследования Р. Барро показывают, что число лет среднего и высшего образования у мужчин значительно влияет на темпы экономического роста, в то время как аналогичный показатель у женщин оказывается незначимым. Это в целом снижает влияние достигнутого ими образования на экономический рост и означает, что высокообразованные женщины неэффективно используются на рынках труда во многих странах [7].

Существенным фактором, влияющим на размещение человеческого капитала, является индивидуальный социальный капитал, под которым следует понимать социальные способности индивида, его знания и включенность в сеть социальных взаимодействий. Индивидуальный социальный капитал включает: а) социальные характеристики индивида (социальные умения, харизму, способность вызывать доверие и устанавливать контакты); б) знания об отношениях среди индивидов, о разделяемых ими нормах, традициях, о способах использования этих отношений для мобилизации сотрудничества; в) социальные сети, в которые включен индивид.

В неоклассической модели рынка труда, основанной на допущении о совершенной информации, предполагается, что работники и работодатели находят друг друга с минимальными издержками, используя формальные институты рынка труда (центры занятости, бюро трудоустройства и т.п.). Однако в процессе найма возникает проблема двусторонней асимметрии информации: как работник, так и работодатель располагают более полной информацией о производительных способностях и мотивации, с одной стороны, и о характеристиках места работы — с другой. Поиск и получение информации такого рода обходится дешевле при использовании уже существующей неформальной сети контактов, чем при использовании формальных посредников.

Исследование рынка труда США, проведенное М. Грановеттером, показывает, что большая часть деятельности по найму на рынке труда осуществляется с использованием социальных сетей различной природы, доля лиц, нашедших работу с помощью личных связей, составляет от 30 до 60 % [8]. Доступ к социальным сетям предоставляет возможность найти более выгодный вариант применения знаний, навыков и способностей, составляющих активы человеческого капитала.

Рассмотренные факторы в большей степени влияют на возможности извлечь максимальную выгоду для индивидов, однако получение максимальной индивидуальной отдачи не гарантирует высокой отдачи на макроуровне, проявляющейся в расширении производственных возможностей страны, развитии и адаптации новых технологий и в конечном счете росте национального дохода.

Одним из факторов низкой макроэкономической эффективности использования человеческого капитала является рентоориентированное поведение, под которым понимается любая перераспределительная деятельность, связанная с потреблением ресурсов. К. Мэрфи, А. Шлейфер и Р. Вишны показали, что расширение масштабов рентоориентированной деятельности в экономике повышает ее доходность и она становится более привлекательной по сравнению с производительной деятельностью [9, 408—413].

Согласно модели К. Мэрфи, А. Шлейфер и Р. Вишны, более высокая доходность рентоориентированной деятельности влияет на размещение человеческого капитала. Если способные люди становятся предпринимателями и улучшают технологию в той сфере деятельности, которую они избрали, то в результате повышаются производительность труда и национальный доход. В том случае, когда они избирают рентоориентированные виды деятельности, большая часть их выигрыша в доходе будет получена

за счет перераспределения богатства, а не его создания. В результате талантливые люди не улучшают технологические возможности страны, что приводит к замедлению роста совокупной факторной производительности. Кроме того, растущий рендоориентированный сектор облагает неявным налогом производительный сектор, сокращая стимулы к производительной деятельности и тем самым снижая национальный доход. Исходя из сказанного, рендоориентированные виды деятельности позволяют получать ее участнику высокую частную отдачу от человеческого капитала, однако при этом происходит замедление темпов технического прогресса и экономического роста.

В ходе эмпирической проверки своей модели К. Мэрфи, А. Шлейфер и Р. Вишны обнаружили, что более высокая доля инженеров среди выпускников высшей школы повышает темпы экономического роста, в то время как повышение доли выпускников с юридическим образованием снижает его темпы [9, 409—414].

Государство также может создавать негативные стимулы, влияющие на использование человеческого капитала. З. Гриличез, а также А. Гелб, Дж. Найт и Р. Шабот показали, что во многих странах большая часть вновь созданного человеческого капитала абсорбируется в государственном секторе [10, 1186—1199; 11, 330—344]. В развивающихся странах государство под политическим давлением безработицы становится работодателем последней надежды. В работе А. Гелба, Дж. Найта и Р. Шабота показано, что в случае если правительство становится работодателем последней надежды, то абсорбция избыточной образованной рабочей силы в государственном секторе сокращает темпы роста ВВП на душу населения на 2 процентных пункта в год. В случае слабого политического давления безработицы рост государственной занятости сокращает темпы роста только на 0,7 процентных пункта в год [10].

На основании изложенного получение высокой индивидуальной отдачи от инвестиций в основные активы человеческого капитала не гарантирует достижения высоких темпов экономического развития, если человеческий капитал используется в рендоориентированных типах деятельности. Поэтому, на наш взгляд, эффективность использования человеческого капитала правомерно определить как такое его производительное потребление, при котором получение наибольшей индивидуальной отдачи обеспечивает расширение границ производственных возможностей, выражающееся в устойчивом росте национального дохода на душу населения.

В транзитивных странах к начальному этапу реформ был достигнут достаточно высокий общий уровень образования и подготовки работников. Однако существовал дисбаланс между высоким в сравнении со странами ОЭСР уровнем достигнутого образования и низким уровнем дохода на душу населения. Это говорит о менее эффективном использовании человеческого капитала в переходных странах в начале реформ. По мнению многих исследователей, накопленный к началу реформ запас человеческого капитала по его структуре и качеству не обеспечивал работникам достаточной для рыночных условий мобильности и адаптации на рынке труда. Существовал перекос структуры образования в сторону технических специальностей, предпринимательские способности были слабо развиты, имеющийся образовательный потенциал, как по объему, так и по качеству, не соответствовал структуре спроса, предъявляемого рынком труда в условиях рыночной экономики [12].

По оценкам Р. Барро и Дж. Ли, в СССР в 1990 г. среднее число лет формального образования населения в возрасте 25 лет и старше составляло 10,52 года, в Польше — 9,6, Чехии — 9,4 года, что сопоставимо с показателями по странам ОЭСР, в которых их среднее значение составляло в тот период 9 лет (табл. 1). Страны ЦВЕ и бывшего СССР в начальный момент ре-

форм имели значительные валовые коэффициенты охвата образованием. В Беларуси, России и Казахстане не менее 80 % населения соответствующего возраста было охвачено начальным, средним и высшим образованием, что сравнимо с показателем Норвегии — 81,9 % и США — 90,1 %.

Таблица 1. Показатели, характеризующие человеческий капитал в некоторых странах ОЭСР, ЦВЕ и бывшего СССР в 1990-е гг.

Показатель	Число лет формального образования населения в возрасте старше 25 лет, лет	Валовой коэффициент охвата образованием, %	Частная норма отдачи (коэффициент Минцера), %		ВВП на душу населения по ППС, дол. США	Значение индекса ИРЧП
			Значение	Год		
США	12,0	90,1	10,0	1991—1995	33 824	0,919
Норвегия	10,85	81,9	5,5	1995	34 768	0,924
Швеция	9,57	74,1	5,0	1991	26 509	0,904
Германия	9,48	75,8	7,7	1988	26 676	0,896
Япония	9,22	76,9	13,2	1988	27 544	0,918
Чехия	9,39	71,7	3,9	1991	17 167	0,845
Венгрия	8,71	67,7	6,7	1990	12 984	0,813
Польша	9,6	75,5	4,6	1990	8 348	0,806
Эстония	9,17	81,5	2,5	1992	10 740	0,813
Беларусь	10,0*	80,2	10,1	1996	6 813	0,790
Россия	10,3	83,7	3,9	1992	13 374	0,815
Украина	...	77,9	4,0	1992	8 538	0,809
Китай	5,23	53,6	2,5	1984	1 164	0,608

Примечание: составлена нами по данным [13; 14; 15; 16; 17; 18, 111—134].

* Данные о среднем числе формального образования для Республики Беларусь и Российской Федерации — оценка Г. Соколовой [13].

Централизованно управляемая система организации заработной платы, основанная на единой тарифной системе, не предполагала тесной взаимосвязи результатов труда, обусловленных уровнем образования, с его оплатой, т.е. закладывала основы для низких норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал. По оценкам В. Флешнера, К. Сабириановой и К. Вонга, в 1990 г. в России, Украине, Чехии и Польше частные нормы отдачи, измеренные как коэффициент Минцера, составляли около 4 %, что было значительно ниже, чем в США и Японии (10 и 13,2 % соответственно). Исключение составляла лишь Венгрия, в которой значение коэффициента Минцера приближалось к уровню Скандинавских стран [16]. Разрыв по уровню дохода на душу населения между странами ЦВЕ и бывшего СССР составлял от двух (Чехия по сравнению с Норвегией) до пяти раз (Беларусь по сравнению с Норвегией).

Ожидалось, что в процессе реформ уравнивательная система оплаты будет замещаться рыночным механизмом, занятые на неэффективных предприятиях работники будут высвобождаться и перемещаться в новые более эффективные рыночные секторы. Либерализация внешней торговли будет стимулировать изменение технологии и организации производства под влиянием международной конкуренции. Эти факторы должны были привести к изменению относительной заработной платы, с тем что бы она более точно отражала соотношение предельного продукта труда квалифицированных и неквалифицированных работников, а также к росту норм отдачи от формального образования, особенно для работников молодых когорт. В то же время отдача от производственного опыта, особенно у лиц старших возрастов, должна была значительно снизиться, поскольку предполагалось, что накопленный опыт не будет востребован в новых условиях [16; 17; 19, 51—76].

Начало процесса реформ сопровождалось обесценением как общего, так и специфического человеческого капитала, что было одним из факторов снижения производительности труда. Характерной чертой переходных стран стала реаллокация человеческого капитала, которая состояла в смене профессий, получении нового формального образования, производственного опыта. Произошли изменения в отраслевой, профессиональной и образовательной структуре занятости. Возросла доля занятых в сфере услуг, что означает движение к постиндустриальному типу занятости. В профессиональной структуре произошло увеличение числа специалистов средней квалификации, служащих, занятых подготовкой информации, квалифицированных работников [20; 21].

Технологические изменения производства, обусловленные обострением международной конкуренции и вызванный этим рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу, либерализация рынка труда и изменение образовательной составляющей человеческого капитала привели к увеличению разрыва в оплате труда лиц с высшим и средним образованием, росту дохода на душу населения и частных норм отдачи от формального образования в начале XXI в. (табл. 2). В большинстве стран к моменту окончания реформ частные нормы отдачи от формального образования значительно увеличились и сравнялись с показателями развитых стран. Например, в Чехии значение коэффициента Минцера возросло с 3,9 до 8,3 %, в Венгрии с 6,7 до 9,8 %, в Российской Федерации с 3,9 до 7,2 %. В Беларуси частные нормы отдачи у лиц с высшим образованием оказались значительно выше, чем в других странах, и сравнимы с нормами отдачи в развитых странах [15; 16; 17]. К 2007 г. уровень дохода на душу населения значительно возрос во всех странах, в частности, в Республике Беларусь он повысился с 6 812 дол. США в 1990 г. до 10 841 дол. США.

Таблица 2. Показатели, характеризующие человеческий капитал в некоторых странах ЦВЕ и бывшего СССР в 2000-е гг.

Показатель	Валовой коэффициент охвата образованием, %	Частная норма отдачи (коэффициент Минцера), %	ВВП на душу населения по ППС	Значение индекса ИРЧП
Период	2007 г.	2002 г.	2007 г.	2007 г.
Чехия	83,4	8,3	24 144	0,903
Польша	87,7	7,2	15 987	0,880
Венгрия	90,2	9,8	18 755	0,879
Румыния	79,2	5,6	12 369	0,837
Беларусь	90,4	10,7*	10 841	0,826
Российская Федерация	81,9	9,2	14 690	0,817
Украина	90,0	5,5	6 914	0,796
Китай	68,7	6,1	5 383	0,772

Примечание: составлена нами по данным [15, 16, 17].

* Норма отдачи от дополнительного года образования для лиц с университетским дипломом. Значение коэффициента Минцера для Республики Беларусь было взято из работы Ф. Пасторе и А. Верещагиной [16].

В странах СНГ и ЦВЕ, где высокая доля работников со средним специальным и высшим образованием, сохраняется тенденция к опережающему росту предложения труда работников высокой квалификации. Рост спроса на высшее образование со стороны работников, ослабление связи между системой образования и рынком труда, низкая инновационная активность фирм приводят к тому, что спрос на высококвалифицированную рабочую силу отстает от ее предложения. Работники, получившие высокую формальную подготовку, вынуждены трудиться на рабочих местах, не требую-

щих такого уровня квалификации. Это приводит к накоплению «сверхобразованной» рабочей силы и снижению отдачи от формального образования, особенно среди молодых работников, получивших высшее образование в 1990-е и последующие годы. Это явление отмечается в Российской Федерации [20, 54]. В Республике Беларусь, по оценкам Ф. Пасторе и А. Верещагиной, к 2001 г. коэффициенты Минцера для лиц моложе 30 лет с университетским дипломом значительно сократились и стали статистически незначимыми [17].

В связи с существенными изменениями технологии производства и реализации товаров и услуг, принципов организации и управления, появлением новых предприятий и профессий наблюдается обесценение некоторой части специфического человеческого капитала в переходных странах, особенно у лиц старших поколений.

В развитых странах в связи с изменением технологий, требующим от работников способности к быстрой адаптации, а также с распространением организационных структур, основанных на горизонтальных связях между работниками, происходит обесценение части специфического человеческого капитала. Однако нормы отдачи на производственный опыт, измеренные в уравнении Минцера, остаются значимыми и положительными [22, 245]. В транзитивных странах нормы отдачи на производственный опыт являются незначимыми и отрицательными. Это означает, что регулярная смена рабочего места приводит к получению дополнительного выигрыша в заработной плате, работник ничего не теряет с точки зрения заработной платы, покидая предприятие. Исключение составляют работники, занятые на крупных государственных предприятиях. Причиной низкого спроса на специфический человеческий капитал в переходных странах могут быть универсализация используемых фирмами технологий и бизнес-процессов, особенно в сфере услуг, и широко используемый аутсорсинг для осуществления непрофильных видов деятельности [22, 261—262].

Таким образом, эффективность использования человеческого капитала правомерно определить как такое потребление его активов, которое позволяет получить высокую индивидуальную отдачу, не снижая темпов роста национального дохода. На эффективность использования человеческого капитала влияют следующие факторы: дисбаланс предложения и спроса на квалифицированную рабочую силу, вызывающий сверхобразованность работников; наличие социального капитала у индивидов и распространенность социальных сетей на рынке труда; гендерная дискриминация на рынке труда; рентоориентированное поведение носителей человеческого капитала; высокая доля государственного сектора в структуре занятости.

В странах с транзитивной экономикой на эффективность использования человеческого капитала повлияли процессы реаллокации общего человеческого капитала и обесценения производственного опыта. В результате либерализации рынков труда и развития международной конкуренции отдача от общего человеческого капитала в этих странах возросла, а отдача от специфического человеческого капитала положительно только в государственном секторе. Сохранение тенденции к росту спроса на высшее образование при ослаблении связи системы образования и рынка труда, низком уровне инновационной активности предприятий может приводить к накоплению сверхобразованной рабочей силы среди молодежи и снижению эффективности частных и государственных инвестиций в высшее образование.

Литература

1. Kruger, A.B. Education for growth: why and for whom? / A.B. Kruger, M. Lindahl // Journal of Economic Literature. — 2001. — Vol. 39, № 4.
2. Денисон, Э. Исследование различий в темпах экономического роста / Э. Денисон. — М.: Прогресс, 1971.

3. *Temple, J.* The new growth evidence / J. Temple // Journal of Economic Literature. — 1999. — Vol. 37, № 1.
4. *Pritchett, L.* Where has all education gone? / L. Pritchett // World Bank Policy Research Working Paper. — 1996. — № 1581.
5. *Добрынин, А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 1999.
6. *McGuinness, S.* Overeducation in the Labour Market / S. McGuinness // Journal of Economic Surveys. — 2006. — Vol. 20, № 3.
7. *Barro, R.* Human capital and growth / R. Barro // The American Economic Review. — 2001. — Vol. 91, № 2.
8. *Granovetter, M.* Getting a Job: A Study of Contacts and Careers / M. Granovetter. — Chicago: University of Chicago Press, 1995.
9. *Murphy, K.M.* Why is rent seeking so costly to growth? / K.M. Murphy, A. Shleifer, R.W. Vishny // American Economic Review. — 1993. — Vol. 83, № 2.
10. *Gelb, A.* Public sector employment, rent seeking and economic growth / A. Gelb, J.B. Knight, R.H. Sabot // Economic Journal. — 1991. — Vol. 101, № 408.
11. *Griliches, Z.* Education, human capital and growth: a personal perspective / Z. Griliches // Journal of Labor Economics. — 1997. — Vol. 15, № 1.
12. *Druska, V.* Assessing the problem of human capital mismatch in transition economies / V. Druska [et al] // William Davidson working paper. — 2002. — № 467.
13. *Соколова, Г.* Человеческий капитал в научной и образовательной сферах: состояние и использование в Республике Беларусь / Г. Соколова, В. Ермаков // Наука и инновации. — 2003. — № 5—6.
14. *Barro, R.J.* International Data on Education Attainment: Updates and Implications / R.J. Barro, J.W. Lee // Oxford Economic Papers. — 2001. — Vol. 53, № 3.
15. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие; пер. с англ. — М.: Весь Мир, 2009.
16. *Fleisher, Belton M.* Returns to Skills and the Speed of Reforms: Evidence from Central and Eastern Europe, China and Russia // Belton M. Fleisher, K. Sabirianova, Xiaojnn Wang // IZA DP. — 2004. — June. — № 1182.
17. *Pastore, F.* Private Returns to Human Capital over Transition: A Case Study of Belarus / F. Pastore, A. Verashchagina // IZA DP. — 2004. — November. — № 1409.
18. *Psacharopoulos, G.* Returns to Investment in Education: A Further Update / G. Psacharopoulos, H. Partinos // Education Economics. — 2004. — Vol. 12, № 2.
19. *Boeri, T.* Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition / T. Boeri, K. Terrell // Journal of Economic Perspectives. — 2002. — Vol. 16, № 1.
20. *Нестерова, Д.* Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / Д. Нестерова, К. Сабирьянова. — М.: РПЭИ Фонд Евразия (Научный доклад № 99/04).
21. *Капелюшников, Р.И.* Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р.И. Капелюшников // Вестн. обществ. мнения. — 2005. — № 4.
22. *Мальцева, И.О.* Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России / И.О. Мальцева // Экон. журн. ВШЭ. — 2009. — Т. 13, № 2.

Статья поступила
в редакцию 09.11.2010 г.

□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.