



ISSN 2072-8441

## ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup.html>

Базылева, М.Н. Управление человеческим капиталом: микро- и макроэкономические аспекты / М.Н. Базылева // Экономика и управление. – 2013. – № 1 (33). – С. 34–39.

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ: МИКРО- И МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

М.Н. Базылева<sup>а</sup>

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

занятость, заработная плата, мотивация труда, нестандартные формы занятости, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал

#### АННОТАЦИЯ

Анализируются сущность человеческого капитала, основные его элементы, а также компоненты инвестиций в человеческий капитал. Теоретические моменты рассматриваются на основе анализа фактического состояния развития человеческого капитала в экономике Республики Беларусь. Определяется характер воздействия человеческого капитала на экономический рост, а также деятельность государства по стимулированию или торможению развития человеческого капитала.

#### СТАТЬЯ ПОСТУПИЛА В РЕДАКЦИЮ

30 ноября 2012 г.

#### WEB

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup/issue.33/article.5.html>

### HUMAN CAPITAL MANAGEMENT: MICRO- AND MACROECONOMIC SCHEMES

M.N. Bazyleva<sup>a</sup>

#### KEYWORDS

employment, wage, labor motivation, non-standard work arrangement, new economy, organization of labor, occupational training, ownership, social capital, subject of employment relationship, technological basis, employment relationship, human capital

#### ABSTRACT

The essence of the human capital, its basic elements and components of social capital investments are analyzed. Theoretical aspects are considered on the basis of the actual state analysis of human capital development in the economy of the Republic of Belarus. The nature of the human capital influence on the economic growth as well as activities of the state aimed at stimulation or slowdown of the human capital development are determined.

#### RECEIVED

November 30, 2012

#### WEB

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup/issue.33/article.5.html>

#### Введение

Современная мировая экономика характеризуется высокой степенью динамизма и изменчивостью параметров спроса и предложения. Процессы глобализации и межрегиональной мировой интеграции, охватившие практически все континенты и страны, все социальные слои, оказали существенное влияние на все стороны экономической жизни, и, в первую очередь, на трудовые отношения, ведут к трансформации государств в контексте формирования новой экономики. Тем не менее, каждая нация по-своему уникаль-

на, что предопределяет некоторые особенности каждого отдельного государства. В этом контексте наиболее значимыми являются процессы развития главного элемента общества — конкретного человека. Основой современных процессов развития экономики выступают, прежде всего, отношения по формированию, накоплению и использованию человеческого капитала, поскольку они определяют привлечение в производство новых инвестиций; структурную перестройку предприятий и их техническое переоснащение; внедрение новых методов управления, новых технологий и видов изделий; повышение эффективности производства, качества продукции и рыночной восприимчивости; выход на новые рынки сбыта.

<sup>а</sup> Базылева Марина Николаевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и истории экономических учений Белорусского государственного экономического университета

### Основная часть

Сам термин «человеческий капитал» известен давно. В своем современном толковании понятие выдерживает множественность подходов, по крайней мере, три. Наиболее широкое толкование термина приводит к осознанию того факта, что человеческий капитал начинает включать не только производительные качества индивидов и их возможность извлекать доход, но и комплекс моральных, этических, психологических, мировоззренческих качеств. Подобного подхода придерживался Л. Турроу, который включает в человеческий капитал такие свойства, как «уважение к политической и социальной стабильности, что приобретает преимущественно в результате соответствующего воспитания и образования... Все общества хотят создать индивидуума с определенными будущими предпочтениями... Общество может рассчитывать на получение известных выгод от различных проектов инвестиций в человека именно потому, что они изменяют будущие или текущие предпочтения таким образом, что последние становятся совместимыми со стремлениями общества (или большинства в обществе). Такие изменения в предпочтениях имеют ценность для общества, но не обязательно для индивидуума» [1, с. 12]. При подобном подходе наиболее значимыми составляющими человеческого капитала объявляются культура и образование, а также степень владения научными знаниями и информацией [2, с. 204]. Помимо этого, в такой трактовке человеческий капитал примыкает и к человеческому потенциалу, поскольку рассматривается скорее как ценность не для индивида, а для общества, которое его оценивает. Оно стимулирует развитие таких проектов инвестиций в человека, которые изменяют настоящие и потенциальные потребности людей, чтобы они коррелировались с потребностями общества в целом, поэтому человеческий капитал выступает не как индивидуальное, а как социальное благо. Принятие широкого подхода к трактовке человеческого капитала позволит отразить четыре блока человеческого потенциала личности — социальный, институциональный, интеллектуальный, трудовой [3, с. 21].

В соответствии со вторым подходом человеческий капитал рассматривается как свойство человеческой личности как таковой. Важнейший представитель данной трактовки Дж. Кендрик. Помимо «неосознемого человеческого богатства», которое включает фонды образования, мобильности и здоровья, он использует понятие «осознемого человеческого богатства», которое содержит аккумулированные издержки содержания детей до трудоспособного возраста. В этом случае человеческий капитал становится неотделимым от живого человека и представляет собой совокупность физического здоровья человека и его квалификации [4, с. 45].

Наиболее узкую трактовку человеческого капитала представляет третий подход к определению обозначенной категории. Здесь достаточно четкое определение дал У. Боуэн [5, с. 41]. Он подразумевал под данной категорией приобретенные навыки, знания, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного временного периода в целях производства товаров и услуг. В соответствии с данным определением можно указать на ряд призна-

ков, которым соответствует человеческий капитал: это накопленный запас навыков, знаний, мотивации и энергии; этот запас используется в производственной деятельности; поскольку целью последней является получение прибыли или дохода, то использование человеческого капитала приводит к их росту; зависимость между затратами в человеческий капитал и доходами стимулирует инвестиции в человека.

Автору представляется необходимой трактовка человеческого капитала как совокупности врожденных способностей, талантов, здоровья, знаний и умений субъектов трудовых отношений, полученных через обучение, образование и практический опыт, которые способствуют росту производительности труда, качества деятельности, увеличению заработков, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию благодаря активированной системе мотивации. Мотивация представляет собой процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей, целей организации и общества в целом. Она является формой активности людей по достижению определенного результата. Эта направленная деятельность возникает из-за потребности человека в определенных предметах или явлениях, необходимости изменить свое материальное или социальное положение, она всегда связана с постановкой цели и продумыванием средств ее достижения.

Мотивация означает не просто направленность субъекта на определенный предмет потребности, она будет иметь место в том случае, когда индивид достаточно ясно предполагает результаты своей деятельности и его последствия. Жизненный опыт свидетельствует о том, что мы всегда обладаем правом выбора. Не бывает безвыходных ситуаций. Мотивация же является собой процесс, путем которого мы можем осуществить выбор между предполагаемыми вариантами действий. Наше поведение будет предопределяться условиями макро- и микроэкономического порядка. В первом случае речь идет о социально-экономических условиях жизнедеятельности общества, особенностях психологического, политического, религиозного и культурного порядка. В качестве условий мотивации трудовой деятельности выступают два блока элементов: во-первых, индивидуально-психологические особенности (социальные, экономические, политические, нравственные перспективы и идеалы; стремления к организации жизни и быта; насущная потребность; сильное чувство; привычки, традиции, предубеждения; подражание, энергетические возможности); ожидаемые последствия действий. Таким образом, мотивацию можно представить как процесс определения потребностей, целей, алгоритма поведения, осуществления обществом целенаправленных усилий по достижению конкретного результата, предопределяемых условиями функционирования экономической системы.

Если трактовка человеческого капитала не достаточно нова в науке, то проблемы управления человеческим капиталом только начинают рассматриваться. По мнению автора, *под управлением человеческим капиталом* следует понимать процесс влияния субъекта управления на объект управления на основе информации и последовательных управленческих решений. В своем наиболее общем виде управление человеческим капиталом можно рассматривать как создание

благоприятных условий для формирования, развития и накопления человеческого капитала и последующая реализация способностей и возможностей человека в экономике.

Управление человеческим капиталом необходимо рассматривать на микро- и макроуровнях. Макроуровень представляет собой мероприятия, направленные на распределение человеческого капитала согласно потребностям реального сектора экономики с учетом прогнозов средне- и долгосрочной перспективы инновационного развития. В этом контексте наиболее важными являются вопросы управления человеческим капиталом посредством трудового законодательства, обучения, переподготовки и повышения квалификации, оплаты и мотивации, спроса и предложения в целом на рынке труда, занятости и безработицы, взаимодействия наемных работников и работодателей, уровня жизни и социальной защиты.

Система управления человеческим капиталом на макроуровне будет включать следующие компоненты: объект, субъект, цели и задачи, механизм и методы управления. Механизм управления человеческим капиталом представляет собой совокупность органов, средств и методов, направленных на достижение высокого уровня человеческого капитала. В качестве объекта управления человеческим капиталом можно рассматривать конкретного субъекта хозяйствования, который в пределах своей деятельности реализует вопросы накопления и эффективного использования человеческого капитала. К субъектам управления человеческим капиталом следует отнести органы государственного управления, которые, исходя из функций, можно разделить на органы общей, специальной и отраслевой компетенции. К органам общей компетенции относятся исполнительные, распорядительные, законодательные органы республиканского и местного уровней. К органам специальной компетенции относят те, которые осуществляют управленческую деятельность на межотраслевом уровне по специальным вопросам (например, труд и зарплата). Органы отраслевой компетенции — это отраслевые министерства, осуществляющие функции только в пределах делегированных им полномочий.

При осуществлении процессов накопления человеческого капитала на макроэкономическом уровне субъект управления может использовать целую совокупность методов (административно-правовые, экономические, социальные). Административно-правовые методы предполагают прямое воздействие субъекта на объект, носят обязательный характер (установление границ трудоспособного возраста, определение продолжительности рабочей недели и т.п.). Экономические методы связаны с установлением экономических нормативов, совершенствованием организации оплаты труда, созданием экономических рычагов и стимулов. К числу социальных относят методы, которые основаны на моральном и психологическом воздействии и связаны с использованием человеческого капитала.

Микроуровень в управлении человеческим капиталом представляет собой мероприятия, основанные на инвестировании в человеческий капитал, направленные на развитие, приобретение индивидуумом ценностей в виде знаний, умений и способностей, морально-волевых качеств, формирующих основу для использования человеческого капитала. Существу-

ет классификация инвестиций в человеческий капитал на вещественные (затраты, необходимые для физического формирования человека — на воспитание ребенка) и невещественные (они способствуют росту производительности капитала, воплощенного в людях, умножают их знания и опыт) [6, с. 63].

В какой бы форме не осуществлялись инвестиции в человеческий капитал, они обладают определенной спецификой:

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Однако более качественные и длительные инвестиции имеют и более долговременный эффект.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться.

3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности, а потом резко снижается.

4. При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект», суть которого заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает.

5. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

7. По сравнению с инвестициями в иные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения общества, так и человека.

В наиболее общем виде существенные изменения в работнике как носителе элементов человеческого капитала можно свести к модификации структуры и повышению качества рабочей силы, сдвиг в приоритетах расходов на накопление элементов человеческого капитала, в требованиях квалификации и переподготовки, трансформация самих процессов накопления. Во-первых, человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего становится изменение структуры и повышение качества рабочей силы. Акцент смещается в сторону инновационной составляющей человеческого капитала, ибо это оборачивается совершенствованием производственных и технологических процессов. Во-вторых, поскольку основной вклад в производительность и продуктивность вносят работники в возрасте 25–40 лет, то особое значение приобретают вложения в удлинение их производительной деятельности, т.е. растут инвестиции в поддержание здорового образа жизни и здоровья человека. В-третьих, существенным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, подготовке и переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации. В-четвертых, происходят существенные изменения в накоплении человеческого капитала.

Поскольку не вся информация поддается кодификации, глобальные информационные сети не решают проблемы генерирования знаний, эти пробелы должны быть дополнены коммуникативными связями и сотрудничеством в социальной общности, т.е. элементами социального капитала, носителем которых становится человек. В-пятых, с ростом требований к субъекту трудовых отношений как носителю элементов человеческого и социального капитала, меняется порядок создания рабочих мест. Глобализация экономических и социальных отношений, повсеместное использование коммуникационных технологий и информации приводят к возникновению новых профессий и ликвидации старых, преобразуется характер трудовой деятельности. Важнейшим фактором успешности индивида и организации становятся знания и непрерывный процесс обучения. По мнению автора, наиболее существенными характеристиками зрелости процесса управления человеческим капиталом и высокого уровня его развития, выступают развитые формы организации труда, которые могут отражаться такими параметрами, как количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо оплата их труда), функциональная (используется уже имеющийся контингент, фирма меняет количество часов работы, переучивает персонал, меняет его места), пространственно-временная (использование нестандартных, гибких форм занятости и организации трудовой деятельности, внедрение гибких режимов труда, дифференцированных форм найма и увольнения).

Когда мы используем понятие гибкой формы занятости, то имеем в виду формы использования труда, которые основаны на применении нестандартных организационно-правовых условий деятельности, основной характеристикой которых выступает гибкость. В современной литературе, как правило, ее трактуют не столько как внешнюю подвижность субъекта, сколько как приспособляемость его внутренней структуры, потенциальную способность сохранять управленческую и функциональную равновесие при изменении внешних условий деятельности. Развитие и широкое распространение новых нестандартных форм деятельности в современной экономике явилось результатом целого комплекса социально-экономических, политических, технических изменений, которые вызвали возникновение новых сфер приложения труда.

Гибкий график работы представляет преимущества всем субъектам трудовых отношений, представляя возможность более эффективного управления временем как ресурсом. Наниматель в состоянии варьировать степень трудовой нагрузки работников, осуществляя гибкое реагирование на изменение рыночной ситуации, предоставляя работникам дополнительное свободное время в ненапряженные производственные периоды и увеличивая рабочие периоды в напряженные периоды. Работник получает дополнительные преимущества за счет возможности выбора начала и окончания работы, учитывая свои физиологические и психологические особенности и фазы наибольшей биологической активности.

Современные исследователи выделяют множество нестандартных форм привлечения к трудовой деятельности [7, с. 126], [8, с. 68–76], [9, с. 24–36]:

1. Временная занятость — деятельность работников, которые заключили трудовые контракты на опре-

деленный срок или на выполнение конкретного объема работ, так же имеющие сезонную, случайную или разовую работу.

2. Неполная, частичная занятость, означает, что работники имеют трудовые контракты на неполное рабочее время либо обычная продолжительность рабочего времени меньше стандартной величины.

3. Недозанятость — сюда относят работников, временно отсутствующих на рабочем месте или которые трудятся меньше обычного времени по независящим от них причинам.

4. Сверхзанятость — характерна для работников, у которых продолжительность рабочего времени больше определенной величины.

5. Самостоятельная занятость — она охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле слова.

6. Неформальная занятость.

В условиях зрелости человеческого капитала наиболее значимыми среди новых форм нестандартной занятости и организации труда являются телеработа и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно в виду многообразных форм его проявления и невозможностью четкой нормативно-правовой регламентации, а также в связи с достаточно быстрым его распространением. По прогнозам Международной конфедерации агентства заемного труда, частные агентства занятости могут создавать в ближайшие годы рабочие места для 6,5 миллиона человек ежедневно [10, с. 143]. Как показывает практика, заемный работник обладает определенными характеристиками: во-первых, он относительно молод. В Западной Европе средний возраст составляет 41,4 года, в Германии — 37,5 лет, в Испании около 84 % моложе 34 лет, подобная ситуация характерна для Франции, Швеции, Дании. Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем по стране. В Германии 13,2 % заемных работников имеют высшее образование, тогда как в экономике в целом — 20,8 %. В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заемный труд чаще, чем мелкие [11, с. 23–24].

В Финляндии было проведено исследование причин, по которым работники выбирают заемный труд в качестве формы занятости. Самым популярным стало использование его в качестве альтернативы безработице — 38 %, возможность перейти на постоянную работу — 19 %, приобретение опыта работы — 15 %, дополнительный заработок для студентов — 10 %, как альтернатива постоянному труду — 4 %, дополнительный заработок к другой работе — 4 %, совмещение работы с семейными обязанностями, разнообразие заданий — 1 %, свобода выбора времени работы, другое — 6 %.

Одной из наиболее существенных черт заемного труда является тот факт, что трехсторонняя модель трудовых отношений «работник—наниматель—государство» трансформируется в четырехстороннюю «работник—агентство—организация—пользователь». В качестве разновидностей заемного труда можно выделить четыре формы:

1. Аутсорсинг человеческих ресурсов. В данном случае компания передает во внешнее управление всю или значительную часть кадровой работы (найм—увольнение сотрудников, ведение трудовых книжек, издание приказов), бухгалтерскую деятельность или вспомогательную деятельность (охрана, уборка).

2. Аутстаффинг — представляет собой выведение части своих работников за рамки штата через процедуру увольнения и перевод их в кадровое агентство, которое и заключает с ними трудовые договора.

3. Подбор временного персонала — предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок для выполнения проекта или сезонных работ. В этом случае кадровое агентство само подбирает работников и заключает с ними гражданско-правовые договора и полностью несет за них ответственность. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

4. Лизинг персонала — предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников кли-

енту на относительно длительный срок — от трех месяцев до нескольких лет. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

Наше государство осуществляет трансформацию экономических отношений и, несмотря на определенные сложности, которые имели место в реформенный период развития, можно констатировать, что благодаря активной политике, направленной на стимулирование экономического роста, Республика Беларусь сумела сохранить высокий уровень развития человеческого капитала и осуществляет мероприятия по его увеличению, об этом свидетельствуют данные таблицы.

Таблица — Основные показатели развития человеческого капитала

Рейтинг страны по ИРЧП	ВВП на душу населения	Госрасходы на образование, % ВВП	Общие расходы на здравоохранение, % ВВП	Коэф. эконом. активности жен. (%)	Коэф. эконом. активности муж. (%)	Уровень грамотности взрослого населения	Ожидаемая продолжительность жизни с учетом здоровья, годы
1. Норвегия	56 214	9,7	9,7	63,0	71,0	99,7	73
2. Австралия	39 539	8,5	8,5	58,4	72,2	99,7	74
3. Нидерланды	40 676	10,8	10,8	59,5	72,9	99,7	73
4. США	45 989	16,2	16,2	58,4	71,9	99,7	70
6. Канада	37 808	10,9	10,9	62,7	73,0	99,7	73
9. Германия	36 388	11,3	11,3	53,1	66,8	99,7	73
10. Швеция	37 377	9,9	9,9	60,6	69,2	99,7	74
12. Япония	32 418	8,3	8,3	47,9	71,8	99,7	76
20. Франция	33 674	11,7	11,7	50,5	62,2	99,7	73
39. Польша	18 905	7,1	7,1	46,2	61,9	99,5	67
40. Литва	17 308	6,6	6,6	50,2	62,1	99,7	63
65. Беларусь	13 040	5,8	5,8	54,8	66,5	99,7	62
66. Россия	18 932	5,4	5,4	57,5	69,2	99,6	60
68. Казахстан	11 510	4,5	4,5	65,7	76,3	99,7	56

Сост. по [12, с. 158–168]

Как известно, наиболее обобщающим показателем уровня развития и эффективности использования человеческого капитала является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). По последним данным, наше государство занимает 65 место в мировом рейтинге, входя в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала и занимая первое место среди государств СНГ. Наиболее высокие параметры достигнуты благодаря высокой грамотности взрослого населения (на уровне развитых стран мира) и достаточно продолжительной жизни с учетом здоровья. Это обусловлено тем, что государство продолжает социальную ориентацию белорусской модели и значительные средства 5,8 % ВВП тратятся на образование и здравоохранение. Тем не менее, мы несколько отстаем в производстве ВВП на душу населения. Одна из причин отставания — проблема доминирования технологических укладов. Эффективное развитие государства обеспечивается за счет достижения высокого уровня технологий, разрабатываемых и внедряемых в производство, и основано на доминировании V и VI технологических укладов. В современной экономике Республики Беларусь доминируют технологии III и IV укладов (автомобиле-, тракторостроение, органическая химия, переработка нефти), высокая степень износа основных фондов — 65–70 %, довольно низка

доля инновационно продвинутых предприятий — 14–16 %. Удельный вес новой продукции в общем объеме промышленного производства оставляет всего 11–13 %. Достаточно низкими являются затраты на развитие научных исследований и разработок (в пределах 0,7–1 % ВВП).

### Заключение

Республика Беларусь осуществляет рыночные преобразования в контексте формирования постиндустриального общества и новой экономики. В этом плане наметились общемировые тенденции, которые выражаются в изменении отраслевой структуры создаваемого продукта, процессах накопления человеческого капитала, однако инновационная составляющая валового внутреннего продукта остается весьма низкой. Инвестиции в НИОКР, высшее образование, программное обеспечение являются достаточно затратными, поэтому задача государства заключается в том, чтобы не только самому осуществлять эти расходы, но и активно привлекать частных инвесторов, что, несомненно, создаст новые условия для ускорения развития экономики в целом и процессов накопления человеческого капитала.

**Литература / References**

1. Турроу, Л. Инвестиции в человеческий капитал / Л. Турроу. — М.: Наука, 1970. — 112 с.
2. Медведев, В.А. Перед вызовами постиндустриализма: Взгляд на прошлое, настоящее и будущее экономики России / В.А. Медведев. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 440 с.
3. Ерохин, С.Г. Развитие человеческого капитала в условиях становления постиндустриального общества: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / С.Г. Ерохин; Рос. экон. акад. — М., 2005. — 25 с.
4. Шульгина, Л.В. Занятость населения и человеческий капитал / Л.В. Шульгина. — Воронеж: Воронеж. гос. технолог. акад., 2005. — 150 с.
5. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренов. — СПб: Наука, 1999. — 308 с.
5. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. — М.: Прогресс. — 1978. — 127 с.
6. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2006. — № 1. — С.122—134.
7. Деминг, У.Э. Новая экономика / У.Э. Деминг. — М.: Эксмо, 2008. — 198 с.
8. Галиева, Г.Ф. Формирование новой экономики и ее социально-экономические последствия / Г.Ф. Галиева. — М.: Наука, 2007. — 124 с.
9. Колесов, В.П. Международная экономика / В.П. Колесов, М.В. Кулаков. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 472 с.
10. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. — Гомель: Е.А.Ковалева, 2007. — 160 с.
11. Доклад о человеческом развитии за 2011 г. — М.: ПРООН, 2011. — 168 с.