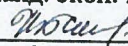


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономики и финансов

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
канд. экон. наук, доцент
 К.А. Захарова
29.01 2024 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ

38.04.01 Экономика

Магистерская программа «Финансовая экономика (финансомика)»

Выполнил работу
обучающийся 3 курса
заочной формы обучения



Виниченко Евгения Александровна

Научный руководитель
д-р экон. наук,
профессор



Толстолесова Людмила Анатольевна

Рецензент
Заместитель управляющего
по экономике и финансам
ООО «Универсал-Сервис»



Ковригина Наталья Александровна

Тюмень
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ОЦЕНКИ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	8
1.1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ЭЛЕМЕНТЫ ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	8
1.2. ОСОБЕННОСТИ И ВИДЫ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	13
1.3. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ	20
ГЛАВА 2. ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ.....	28
2.1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НА СОЦИАЛЬНЫЕ НУЖДЫ И ПЕРСОНАЛ В РФ.....	28
2.2. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАДРОВОГО СОСТАВА ГБУ «БЕЛОЗЕРСКИЙ ЦЕНТР ВЕТЕРИНАРИИ».....	39
2.3. АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГБУ «БЕЛОЗЕРСКИЙ ЦЕНТР ВЕТЕРИНАРИИ».....	45
ГЛАВА 3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОБОСНОВАНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ГБУ «БЕЛОЗЕРСКИЙ ЦЕНТР ВЕТЕРИНАРИИ»	63
3.1. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ГБУ «БЕЛОЗЕРСКИЙ ЦЕНТР ВЕТЕРИНАРИИ».....	63
3.2. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	69
3.3. ОБОСНОВАНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ	

ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	83
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОТЧЕТНЫЕ ДАННЫЕ ГБУ «БЕЛОЗЕРСКИЙ ЦЕНТР ВЕТЕРИНАРИИ» ЗА ПЕРИОД 2018 – 2022 годы.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ СРЕДИ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ	95
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ РФ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. СОСТАВ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА И НАЧИСЛЕНИЯ НА ВЫПЛАТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	98

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования финансовых вложений в человеческий капитал обусловлена значимостью данного ресурса для экономического развития и общественного прогресса. Человеческий капитал играет ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого роста страны на мировом уровне, а также в формировании благосостояния населения. Инвестиции в образование, здоровье, профессиональную подготовку и другие составляющие человеческого капитала являются долгосрочными вложениями, способствующими развитию экономики и общества.

В условиях глобализации и технологической революции возрастает потребность в высококвалифицированных специалистах, способных быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и успешно решать возникающие проблемы. Финансовые вложения в образование и профессиональную подготовку, а также поддержку научных исследований и инноваций, позволят обеспечить экономику кадрами, обладающими необходимыми компетенциями и знаниями.

Кроме того, инвестиции в здоровье и благополучие населения способствуют снижению заболеваемости, увеличению продолжительности жизни и повышению качества жизни граждан. Это, в свою очередь, повышает производительность труда, снижает уровень безработицы и улучшает социальную обстановку в стране.

Еще одним аспектом актуальности исследования финансовых вложений в человеческий капитал является необходимость повышения эффективности использования этих инвестиций. Важно определить наиболее перспективные направления, оценить возможные риски и разработать оптимальные стратегии инвестирования для достижения максимального результата.

Финансовые вложения в человеческий капитал являются важной составляющей экономического развития страны. При этом не все инвестиции в человеческий капитал оказываются эффективными. Однако есть ряд проблем,

связанных с научным исследованием финансовых вложений в человеческий капитал.

Оценить человеческий капитал сложно, в связи с разными подходами и методами, у каждого из которых есть свои преимущества и недостатки. Еще сложнее то, что каждый человек имеет уникальные знания, навыки и способности, это делает оценку и сравнение неоднородного человеческого капитала сложной задачей.

Влияние внешних факторов, таких как экономические кризисы, политические перемены и социальные проблемы, может снижать отдачу от инвестиций в человеческий капитал. Ограниченность финансовых ресурсов часто приводит к тому, что государства и частные инвесторы отдают предпочтение инвестициям в материальные активы.

Риск неэффективных вложений в человеческий капитал связан с тем, что инвестиции могут не привести к ожидаемым результатам или вызвать негативные последствия. Неравномерное распределение инвестиций в различных регионах и социальных группах может усилить неравенство и социальную напряженность.

Наконец, недостаток надежных данных и статистических показателей затрудняет анализ и оценку эффективности вложений в человеческий капитал. Все эти факторы делают исследование финансовых вложений в человеческий капитал сложной, но важной задачей.

Таким образом, состояние исследования проблемы эффективности инвестиций в человеческий капитал отличается недостатком универсальных методологических подходов, критериев выбора объектов инвестирования и оценки их рентабельности, а также низкой заинтересованностью работодателей в осуществлении инвестиций из-за высоких рисков, связанных с инвестированием в персонал.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование эффективности финансовых вложений в человеческий капитал предприятия.

Для достижения указанной цели в работе поставлены следующие задачи:

- исследовать теоретические основы сущности и содержания человеческого капитала;
- проанализировать существующие методы оценки эффективности финансовых вложений в человеческий капитал;
- провести оценку финансовых вложений в человеческий капитал в РФ в целом и на примере отдельного учреждения;
- выявить направления и сформировать рекомендации по повышению эффективности финансовых вложений в человеческий капитал.

Объектом исследования являются финансовые вложения в человеческий капитал.

Предметом исследования являются экономические отношения, связанные с финансовыми вложениями в человеческий капитал и повышением их эффективности.

Информационной базой послужили научные труды отечественных авторов таких, как С. Бастрыкин, Г. Тугускина, М. Грачик, Е. Голованова, зарубежных авторов таких, как Г. Беккер, Т. Шульц, Я. Фитц-енц, печатные и электронные издания, авторские статьи и публикации, размещенные в сети Интернет, а также данные отчетности предприятия ГБУ «Белозерский центр ветеринарии».

Полученным результатам исследования присущи элементы научной новизны:

- разработан комплекс мероприятий по повышению эффективности финансовых вложений в человеческий капитал учреждения;
- обоснована система оценки по результатам реализации комплекса используемых мероприятий.

В ходе подготовки выпускной квалификационной работы использовались приемы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, с возможностью выработки стратегии действий, а также методы саморазвития и самореализации (в том числе здоровьесбережение) с возможностью реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы

ее совершенствования на основе самооценки. Также использовались следующие методы исследования: экономический анализ, синтетический, индуктивно-дедуктивный, графический, табличный метод.

Формулирование выводов и разработка рекомендаций по результатам проведенного исследования осуществлялись с учетом способности управлять проектом на всех этапах жизненного цикла, способности организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе исследованы различные подходы к определению понятия человеческого капитала, в результате чего сделан вывод, что человеческий капитал представляет собой запас знаний, навыков и иных качеств, формируемый в результате инвестиций и накапливаемый индивидами. Этот запас в процессе производительного использования формирует отдачу как в денежной, так и в нематериальной форме (будущие доходы или нематериальные выгоды). Рассмотрены структура и состав человеческого капитала, а также существующие в литературе подходы к его определению. Выявлены специфические особенности, выделяющие человеческий капитал среди других видов капитала: человек как его обладатель, нематериальная форма отдачи и существенное влияние на формирование способности к высококвалифицированному труду.

Проведен анализ подходов разных авторов к составу финансовых вложений, т.е. инвестиций в человеческий капитал и сделано заключение о том, что в качестве инвестиций можно рассматривать все виды затрат, оцениваемых в денежном, в том числе неполученный доход за время обучения, или ином эквиваленте, которые являются целесообразными и способствуют увеличению будущих доходов индивида. Инвестирование в человеческий капитал способствует не только увеличению дохода индивида, но также и повышению производительности его труда. Формирование человеческого капитала становится возможным исключительно благодаря инвестициям.

Систематизированы и упорядочены методики оценки эффективности финансовых вложений в человеческий капитал. Рассмотрены как более ранние методики, основывающиеся на различии доходов от трудовой деятельности в связи с образованием, так и методики современных ученых, которые базируются на вычислении показателей эффективности или окупаемости как отношения увеличения дохода к вложениям, а также методики, опирающиеся на анализ финансовых потоков и их приведении к настоящему моменту.

Проведенный анализ существующих методик выявил, что на текущий момент не существует единого методологического подхода к оценке эффективности инвестиций. Разработанные методики не предусматривают наличия системы показателей для оценки результативности финансовых вложений, особенно для муниципальных организаций.

Проведен анализ рынка труда за 2018 – 2022 годы, исходя из которого выявлено, что изменения происходят в соответствии с ситуацией в стране в целом, что современный рынок труда – устойчивая социально-экономическая система, способная изменяться под влиянием различных факторов. Только благодаря оперативному и эффективному регулированию рынка удастся сохранить занятость населения, поддерживать безработицу на невысоком уровне. Состояние современного рынка труда в России в 2018 – 2022 годах подвержено влиянию политических и экономических воздействий.

Несмотря на то, что количество занятого населения с каждым годом увеличивается, количество безработных продолжает оставаться на довольно высоком уровне. Однако, благодаря действиям российского Правительства, можно рассчитывать на позитивные тенденции на рынке труда в будущем. Следует отметить и рост социальных расходов предприятий и организаций на своих работников, т.е. рост инвестиций в человеческий капитал.

В работе рассмотрена структура деятельности и персонала муниципального учреждения. Основным отличием муниципального учреждения от коммерческого предприятия, является отсутствие целевой направленности на получение прибыли. Финансирование муниципального учреждения имеет смешанный характер: за счет средств местного бюджета и за счет оказываемых платных услуг. Специфика деятельности учреждения лежит в основе специфики человеческого капитала. Исследования показали, что значимых отличий системы управления персоналом муниципальных учреждений и коммерческих предприятий нет, что возможно использование эффективных приемов управления персоналом как для муниципальных учреждений, так и для бизнес - среды.

В ходе анализа деятельности муниципального учреждения, установлено, что основная часть расходов учреждения приходится на персонал с ростом уровня оплаты труда.

Исследование направлений финансовых вложений в персонал учреждения показало, что на предприятии низкий уровень инвестиций направленных на профильное обучение персонала; отсутствуют инвестиции в высшее образование, в то время как основная часть основного персонала среди специалистов не имеет его; не внедрены мероприятия по социальному обслуживанию, омоложению персонала, поддержке молодых специалистов; минимальный размер инвестиции на создание условий труда, обновление программного обеспечения и компьютерного парка; отсутствуют инвестиции на расходы по приобретению современного оборудования. Из положительной практики можно отметить то, что основная часть расходов учреждения направлена на оплату труда, в том числе на стимулирующие выплаты, в целях обеспечения высоких результатов труда.

Автором использован метод экспертных оценок для отбора и оценки значимых показателей, используемых для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал учреждения. Далее автором была предложена комплексная методика оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, учитывающая специфику деятельности предприятия. Эта методика была апробирована и использована для оценки эффективности инвестиций, а полученные результаты были интерпретированы с экономической точки зрения.

Предложенная методика позволяет комплексно оценить результаты инвестиций в человеческий капитал и определить, соответствуют ли они поставленным целям и планируемым результатам деятельности предприятия.

Анализ динамики и структуры инвестиций в человеческий капитал учреждения позволил определить перспективные направления финансовых вложений в человеческий капитал: укрепление связей с образовательными учреждениями по соответствующим специальностям, повышение уровня

компетенций по профильным направлениям, работа с кадровым резервом, омоложение коллектива, повышение стабильности кадров, усовершенствование системы поощрения труда, развитие материально – технической базы и новых технологий.

В результате изучения разных методов, разработан комплекс мероприятий по повышению эффективности финансовых вложений в человеческий капитал учреждения. Для каждого направления были сформированы мероприятия по увеличению результативности инвестиций в человеческий капитал предприятия. Предложены способы проверки и оценивания результатов и способностей стажеров, с последующим применением оценок для создания кадрового резерва, рекомендации по найму работников, анализу и эффективности обучающих программ по профильным направлениям.

По итогам реализации предложенного комплекса мероприятий прогнозируются положительные изменения в составе инвестирования в профильное образование, долгосрочное премирование и привлечение молодого персонала, что говорит об успешном использовании подхода, который позволит повысить результативность деятельности учреждения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Boyu Chen. The Impact of Human Capital on Enterprise Management // SHS Web of Conferences. 2022. – № 151(1) – p.01014. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202215101014>.
2. Halyna Boikivska. The role of human capital in ensuring effective development of enterprises // Економічні науки. – 2022. – № 5. – Том 1. – С.131-134. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-21](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-21).
3. Manana Kharkheli. The impact of the pandemic on human capital. Human capital index Manana Kharkheli // Business and Globalization. 2022. – №13. – С.62 – 64. <https://doi.org/10.35945/gb.2022.13.009>.
4. Анненко Н. М. Сущность, виды и эффективность инвестиций в трудовые ресурсы / Талалай М.А. / Juvenis scientia. – 2016. – № 1. – С.63–65.
5. Антикризис. Человеческий капитал. Новые возможности компании. Выпуск 3. – Москва: Юрайт, 2019. – 376 с.
6. Апина А. А. Повышение эффективности труда персонала на основе оптимизации инвестиций в человеческий капитал // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2014. – №1. – С.9 – 12.
7. Арефьев П. В. Человеческий капитал как фактор экономического развития / П.В. Арефьев, Е.А. Подчуфарова // Экономические стратегии. – 2019. – №5(163). – Том 21. – С.120–125.
8. Баранова Н. М. Эконометрическое моделирование некоторых экономических показателей, характеризующих развитие человеческого капитала России в современных экономических условиях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – №10(379). – Том 15. – С.1802–1818.
9. Бастрыкин С. В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации / С.В. Зайцев, К.А. Чичканова // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – №26 (425). –

С.38–48.

10. Большов А. В. Методы оценки и управления инвестициями в развитие человеческого капитала // Казанский экономический вестник. – 2017. – №2 (28). – С.108–113.

11. Ванюкова К. В. Развитие человеческого капитала: сущность и оценка // Марийский государственный университет / Студенческая наука и XXI век. – 2022. – №1–2(22). – С.43–45.

12. Вишневская Н. Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / Н.Г. Вишневская, А.А. Шарифуллин // Вопросы студенческой науки. – 2019. – №11 (39). – С.327–332.

13. Голованова Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия и подходы к оценке их эффективности // Transport business in Russia. – 2009. – №5. – С.5–7.

14. Голованова Е. Н. Математическая модель для оценки динамики инновационной активности предприятия // Актуальные проблемы гуманитарных, инженерных и социально-экономических наук. /Материалы Национальной научно-практической конференции. – 2020. – С.28–33.

15. Горбачев В. П. Направления повышения эффективности использования человеческих ресурсов организации // Вестник ПАГС. – 2013. – №1(34). – С.123–127.

16. Грачев С. А. Инвестиции в человеческий капитал / С. А. Грачев, М. А. Гундорова, В. А. Мошнов / Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. – 114с.

17. Грачик М. Е. Влияние инвестиций в человеческий капитал на экономический рост предприятия и проблемы управления человеческими ресурсами // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы, 2011. – №2. – С.47–49.

18. Грачик М. Е. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического развития предприятия // Транспортное дело в России, 2011. – №9. – С.32–34.

19. Гридин А. И. Способы повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал // Евразийский союз ученых. – 2020. – №12–7(81). – С.15–17.
20. Грицько В. В. Инвестиции в человеческий капитал: источники и эффективность // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – №12. – С.1182–1188.
21. Гуськова Н. Д. Управление человеческими ресурсами / Н. Д. Гуськова, А. В. Ерастова, И. Н. Краковская, Д. В. Родин / Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева. – Москва: Юрайт, 2019. – 212 с.
22. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2020. – 388 с.
23. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования. – Санкт – Петербург: Наука, 1999. – 360 с.
24. Дубик Е. А. Инвестиции в человеческий капитал на разных стадиях жизненного цикла / Креативная экономика. – 2013. – №9(81). – С.3–3.
25. Жиленкова Е. П. Концепция развития понятия человеческого капитала: исторические аспекты основных положений и системный анализ // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2018. – №2(88). – С.73–79.
26. Кашепов А. В. Рынок труда в РФ в 2020 – 2021гг.: Безработица и структурные изменения / А. В. Кашепов, К. В. Афолина, Н. В. Головачев // Московский педагогический государственный университет / Социально – трудовые исследования. 2021. – №2(43). – С.33–44.
27. Кобелева А. А. Человеческий капитал: понятийный аппарат и структура // Экономические исследования. – 2017. – №4. – С.3.
28. Кобзистая Ю. Г. Индивидуальный человеческий капитал: теоретические аспекты анализа // Вестник СибАДИ. – 2015. – №2 (42). – С.118–

125.

29. Краковская И. Н. Устойчивая занятость: подходы к определению и оценке // Экономика труда. – 2021. – №8. – С.1075–1088.

30. Кузьмина Я. И. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие / под ред. Я. И. Кузьмина, Л. Н. Овчаровой, Л. И. Якобсона / Москва: НИИ «Высшая школа экономики». – 2018. – 62 с.

31. Маглева Я. А. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности организации // ФГБОУ ВО Пензенский ГАУ / Статья в сборнике трудов конференции. – 2022. – С.103–106.

32. Макареня Т. А. Анализ и современные тенденции развития инвестиций в человеческий капитал / Агафонов. В. А. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – №5. – С.57–68.

33. Медведева О. В. Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики // Кубанский государственный технологический университет / Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – №7 (41). – С.80–86.

34. Мясоедов С. П. Инвестиции в человеческий капитал как фактор роста его стоимости в государственных корпорациях / Э. Г. Мартиросян, А. А. Сергеева // Управленческое консультирование. – 2017. – №1 (97). – С.172–177.

35. Отчетность о деятельности ГБУ «Белозерский центр ветеринарии» за 2018 – 2022 годы.

36. Петти В. Экономические и статистические работы: Пер. с англ. под ред. М. Смита – 1940. – № 4. – С. 254.

37. Подвойский Г. Л. Сфера труда в условиях пандемии COVID–19: анализ, оценки и рекомендации МОТ // Институт экономики РАН. – 2021. – №1. – Том 15. – С.28–39.

38. Самусенко С. А. Финансовая оценка человеческого капитала организации // Вестник КрасГАУ. – 2015. – №3. – С.138–142.

39. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов:

[перевод с английского] / Адам Смит. - Москва: Эксмо, 2009. – 956 с.

40. Стукен Т. Ю. Активная политика занятости как фактор снижения продолжительности безработицы / Т. Ю. Стукен, Т. А. Лапина, О. С. Коржова // Вестник Омского университета. Серия: экономика. – 2022. – №2. – Том 20. – С.115–124.

41. Тимербулатов Р. М. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2016. – №2 (61). – С.40–42.

42. Тугускина Г. В. Управление инновационным развитием предприятий в парадигме меняющихся экономических отношений: монография / Г. Н. Тугускина, С. В. Тактарова, С. С. Солдатова, Л. Н. Крапчина. – Москва: РУСАЙН, 2020. – 170 с.

43. Тугускина Г. В. Человеческий капитал России - вектор развития // Экономика образования. – 2022. – №5 (132). – С.4–16.

44. Тугускина Г. В. Человеческий капитал: управление развитием // Экономические науки. Управление в экономике. – 2016. – №1 (4). – С.51–58.

45. Устав ГБУ «Белозерский центр ветеринарии».

46. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. – Москва: Вершина, 2006 – 320 с.

47. Хохлова А. А. Инвестиции в человеческий капитал: понятие, особенности, виды // Экономика и социум. – 2021. – №1 (80) – ч.2 – С.658 – 663.

48. Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала // Вестник брянского государственного университета. – 2011. – №3. – С.206–211.

49. Цапенко И. В. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития / И. В. Цапенко, Д. Д. Миронова / ФГБОУ ВПО ЮРГУЭС. – Шахты. – 2012. – №2(20) – С.153–163.

50. Чесебиев А. А. Виды инвестиций в человеческий капитал и методы его эффективности // Вестник АГУ. – 2016. – №3 (185). – С.33–38.

51. Шемякин Е. Л. История возникновения концепции человеческого капитала // Приволжский научный вестник – 2015. – №5–2 (45). – С.51–53.
52. Якашева О. Н. Некоторые проблемы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал организации // Актуальные вопросы экономических наук. – 2013. – №34. – С.55–59.
53. Виды организационных структур. – [Электронный ресурс] – URL: <https://plansys.ru/structure/structure-types> (дата обращения 28.04.2023).
54. Консейсао П. Доклад о человеческом развитии за 2021/2022 // Программа развития организации объединенных наций. – URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewrupdf.pdf> (дата обращения 22.11.2022).
55. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий. – [Электронный ресурс] – URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1896> (дата обращения 12.12.2023).
56. Понятие и классификация муниципальных служащих. – [Электронный ресурс] – URL: <https://studopedia.org/1-71483.html> (дата обращения 28.04.2023).
57. Рынок труда в России: безработица и мероприятия по содействию занятости. – [Электронный ресурс] – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/910/gu0jvroy1430pyl036j27lveh1dk5qpi.pdf> (дата обращения 28.04.2023).
58. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 28.04.2023).