

УДК 331.08

**ХАДЖАЛОВА ХАДИЖАТ МАГОМЕДОВНА**

д.э.н., доцент, ведущий научный сотрудник,  
Институт социально-экономических исследований –  
Обособленное подразделение ФГБУН ДФИЦ РАН,  
e-mail: chaha@mail.ru

## НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

**Аннотация.** *Предмет исследования:* социально-трудовые отношения, развивающиеся в процессе обучения и развития сотрудников на предприятии. *Цель исследования* состоит в обосновании необходимости проведения ряда мероприятий по обучению и развитию персонала организации на основе применения концепции непрерывного образования. *Методы проведения работы* включают изучение научной и специальной литературы, методы логического и сравнительного анализа, обобщение полученной информации. *Результат работы:* важным фактором формирования человеческого потенциала выступает непрерывное образование. Чтобы эффективно управлять процессом обучения, необходимо измерять затраты и выгоды от программ обучения. Преимущества программ обучения включают экономию времени, повышение производительности и улучшение качества продукции или услуг. *Область применения результатов:* результаты исследования могут быть применены в деятельности организации для создания необходимых условий для развития и роста человеческого потенциала, повышение уровня эффективности его использования и обеспечения профессионального роста. *Вывод:* формирование человека как личности происходит только в социуме, поэтому формирование человеческого потенциала – это результат совместных усилий. В этой связи задача образования в формировании человеческого потенциала заключается не только в потенциале и адекватном отношении к нему, сколько в его раскрытии, определении его силы через развитие способности к обучению и формированию самостоятельности.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, развитие человеческого потенциала, формирование человеческого потенциала, непрерывное образование

---

**KHADZHALOVA KHADIZHAT MAGOMEDOVNA**

Dr.Sc. of Economics, associate Professor, leading researcher,  
Institute of socio-economic research – Separate division of the  
Federal state budgetary INSTITUTION of the Russian Academy of Sciences,  
e-mail: chaha@mail.ru

## CONTINUING EDUCATION IN THE FORMATION OF HUMAN DEVELOPMENT

**Abstract.** *Subject of research:* social and labor relations that develop in the process of training and development of employees at the enterprise. *The purpose* of the study is to justify the need for a number of measures to train and develop the organization's personnel based on the application of the concept of continuing education. *Methods* of work include the study of scientific and specialized literature, methods of logical and comparative analysis, generalization of the information received. *Result:* continuing education is an important factor in the formation of human potential. To effectively manage the learning process, you need to measure the costs and benefits of training programs. The benefits of training programs include saving time, increasing productivity, and improving the quality of products or services. *Scope of the results:* the results of the research can be applied in the organization's activities to create the necessary conditions for the

*development and growth of human potential, increase the level of efficiency of its use and ensure professional growth. **Conclusion:** the formation of a person as a person occurs only in society, so the formation of human potential is the result of joint efforts. In this regard, the task of education in the formation of human potential is not only in the potential and an adequate attitude to it, but in its disclosure, determining its strength through the development of the ability to learn and form independence.*

**Keywords:** human potential, development of human potential, formation of human potential, continuing education

---

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные положения концепции непрерывного образования, рассмотрена роль непрерывного образования в контексте экономических исследований, приведены показатели для экономического анализа данной концепции с позиций теории человеческого потенциала. Обосновано, что важным фактором формирования человеческого потенциала выступает непрерывное образование.

**Введение.** Человеческий потенциал – важнейшая часть национального богатства. С развитием процессов глобализации и информатизации общества возросло и значение человеческого потенциала. Основная роль в формировании человеческого потенциала отводится обществу, способному влиять как на каждого отдельного человека, так и на людей в целом. Человек является основой общества, его богатством. Удовлетворение потребностей человека – основной критерий социально-экономического прогресса.

Предметом исследования являются социально-трудовые отношения, развивающиеся в процессе обучения и развития сотрудников на предприятии.

Цель исследования состоит в обосновании необходимости проведения ряда мероприятий по обучению и развитию персонала организации на основе применения концепции непрерывного образования.

Методы исследования включают изучение научной и специальной литературы, методы логического и сравнительного анализа, обобщение полученной информации.

Основная часть. Человеческий потенциал – важнейшая часть национального богатства. С развитием процессов глобализации и информатизации общества возросло и значение человеческого потенциала. Основная роль в формировании человеческого потенциала отводится обществу, способному влиять как на каждого отдельного человека, так и на людей в целом. Человек является основой общества, его богатством. Удовлетворение потребностей человека – основной критерий социально-экономического прогресса.

В определенной степени развитие человеческого потенциала связано с социально-экономической ситуацией страны, а с другой стороны – накопление совокупного человеческого потенциала способствуют увеличению отдачи на благо социально-экономического развития, повышения уровня жизни и повышения благосостояния.

«Потенциал», в переводе с латинского языка «potential», означает «не возможность, а сила и мощь». В психологии – это способности человека умножать свои внутренние возможности, развиваться, быть продуктивным, эффективно взаимодействовать с другими людьми и окружающим миром. Ядро потенциала – способности, определяющие мощь человеческого потенциала [3, с. 46].

Актуальность изучения проблемы человеческого потенциала определяется прежде всего стратегическими документами государственного уровня в области человеческого развития [9]. Так, согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, развитие человеческого потенциала включает системные преобразования двух типов: 1) направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики; 2) улучшающие качества социальной среды и условий жизни людей» [5].

Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2024 года определяют «Создание благоприятной среды для развития человеческого капитала, где важным условием является развитие системы образования с учетом изменяющихся объективных и субъективных потребностей...» [12, с. 44].

«Основными направлениями государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности является... развитие человеческого потенциала». В своем послании от 01.03.2018 Президент отмечал, что «... отставание неизбежно ведет к ослаблению, размыванию человеческого потенциала. Потому что новые рабочие места, современные компании, привлекательные жизненные перспективы будут создаваться в успешных странах, куда будут уезжать молодые, образованные, талантливые люди, а... общество будет терять жизнеспособность» [12, с. 44].

Таким образом, создание необходимых условий для развития и роста человеческого потенциала, повышение уровня эффективности его использования и обеспечение на этой основе соответствующего социально-экономического роста – основная цель государственной политики.

На современном этапе социально-экономического развития стратегической целью государства становится формирование инновационной экономики, для функционирования которой необходим иной тип работника с высоким уровнем социального, культурного и человеческого потенциала. Определяющая роль в формировании человеческого потенциала отводится образованию.

Конкурентоспособность кадрового потенциала в условиях современной действительности является весовым фактором успешного функционирования и развития современных организаций. Именно поэтому человеческому фактору отводится решающая роль в формировании конкурентоспособности компании, поскольку работник обеспечивает рациональное использование ресурсов компании, которые могут быть использованы для повышения конкурентоспособности. Для успешного и эффективного развития организаций требуется постоянное повышение уровня квалификации работников. Компетентный и высококвалифицированный персонал позволяет создавать конкурентоспособный на рынке продукт.

Образование в течение всей жизни (Lifelong learning) – общепринятая концепция в образовании, предлагающая обращение к образовательным институтам с определенной периодичностью, как правило, на протяжении всего трудоспособного возраста, позволяющее преобразовать спектр знаний и компетенций в определенной профессиональной области [15, с. 153].

В современной действительности основным принципом развития реформ образования во многих развитых мировых странах призвано непрерывное образование (lifelong learning), суть которого состоит в том, что человек учится, получает образование, развивается на протяжении всей своей жизни.

Концепция непрерывного образования оказывает серьезное влияние на формирование образовательной политики Европейского союза в рамках Болонского процесса. Официально в рамках Болонского семинара в 2003 году концепция образования в течение всей жизни была включена в Болонский процесс, поэтому в России она рассматривается в настоящий момент как неотъемлемая часть образовательной реформы [15, с. 154].

Рассматривая систему непрерывного образования, Дж. Коул в своей работе рассматривает обучение как любую образовательную деятельность, которая ведет к прямому усвоению конкретных знаний и навыков, необходимых для профессиональной деятельности [6]. С этой точки зрения обучение может быть направлено на выполнение любой работы или специального задания. В качестве примера обучения Дж. Коул приводит тренинг, направленный на повышение навыков управления любой техникой, тренинг для увеличения продаж, тренинг для улучшения работы менеджера в организации. Развитие определяется как любой процесс обучения, который направлен на решение будущих, а не текущих проблем, и относится больше к развитию карьеры, чем к моментальному достижению результатов. Дж. Коул также отмечает, что развитие направлено, во-первых, на будущие потребности организации и, во-вторых, на профессиональный рост личности.

Авторы Базарова Т. Ю. и Еремина Б. Л. в своих исследованиях предлагают непрерывное обучение рассматривать несколько шире. Непрерывное обучение персонала, по мнению авторов, представляет собой программу развития кадров, направленную на передачу новых знаний в областях, важных для организации, навыков решения конкретных производственных ситуаций и опыта поведения в профессионально значимых ситуациях [13].

Кибанов А. Я. определяет непрерывное обучение как цель получения специальных знаний

и навыков, а повышение квалификации – как обучение с целью совершенствования ранее полученных знаний, навыков и навыков в связи с возрастающими требованиями к профессии. Переподготовка означает обучение для получения совершенно новых знаний, навыков и навыков, необходимых для овладения новой профессией. Так, автор выделил следующие понятия подготовки квалифицированных кадров:

– концепция специализированного обучения ориентирована на развитие непосредственно на рабочем месте, такая форма обучения весьма эффективна, поскольку подготовка персонала занимает мало времени;

– концепция многопрофильного обучения, направлена на повышение внутренней и непромышленной мобильности работника;

– концепция индивидуального обучения основана на развитии человеческих качеств и ориентирована в основном на руководителей; иногда под развитием понимается только профессиональная подготовка, организуемая на рабочем месте или в рамках специальных учебных занятий [4].

Непрерывное обучение очень популярно на современном этапе. Концепция Lifelong Learning представлена 4 главными направлениями обучения: обучение знаниям, обучение навыкам, обучение взаимодействию с другими людьми и саморазвитие. На уровне предприятия суть концепции состоит в повышении профессионального уровня сотрудников организации. Для этого руководство компании применяет разнообразные виды обучения, типы и специфику обучения [8].

Подготовка квалифицированных кадров влияет на важные факторы социальной эффективности. Повышение профессиональных навыков положительно сказывается на гарантии сохранения рабочих мест, возможностях продвижения по службе, расширении внешнего рынка труда, размере доходов организации, самооценке и возможностях самореализации.

Таким образом, концепция непрерывного образования включает в себя способы, с помощью которых человек поддерживает должный уровень своих профессиональных знаний, компетентности, навыков, опыта. Профессиональное развитие подразумевает обязанности или обязательства постоянно поддерживать свой уровень необходимых профессиональных знаний. Это обязанность присуща многим профессиям, поскольку законодательства, стандарты и прочие обстоятельства меняются настолько стремительно, что человек, который не занимается своим профессиональным развитием, отстает и перестает быть профессионалом. В этой связи во многих организациях внедряются различные способы постоянного профессионального развития персонала.

Динамика региональной экономической ситуации такова, что большинство региональных предприятий находится в кризисном состоянии, и лишь немногие развиваются или работают благополучно. Основной причиной несбалансированности численности работников называлась проблема нехватки кадров. Дефицит квалифицированных кадров на предприятиях Дагестана с начала 2016 года сократился на 30 % [20]. Потребность республики в квалифицированных кадрах рабочих специальностей на этот год составляет 640 чел., еще 340 чел. – в кадрах инженерных специальностей. За 2018 год это нехватка в кадрах снизилась на 30 %. Потребность дагестанских предприятий в квалифицированных кадрах рабочих специальностей составляла более 1 тысячи человек, а в кадрах инженерных специальностей – около 500 человек.

По данным регионального министерства, проблемы с кадрами испытывают большинство предприятий республики. Среди них – завод имени Гаджиева, который создает литейное и кузнечно-прессовое производство. Другое предприятие – завод «Дагдизель», который также проводит масштабную модернизацию. Но есть и такие заводы, которые сами занимаются подготовкой специалистов. Так, на концерне КЭМЗ создан учебно-технический центр по подготовке специалистов для работы на высокотехнологичном оборудовании [20].

Политика организации в направлении обучения обычно состоит из серии тактических действий с человеческими ресурсами. Политика определяет меры, которые организация намеревается предпринять для профессионального развития своих сотрудников. Роль обучения в организации в первую очередь определяется общими целями организации. Обучение должно охватывать в первую очередь насущные потребности, связанные с выполнением текущих задач и обязанностей. Вторая долгосрочная цель программ обучения – привязка к краткосроч-

ным, среднесрочным и долгосрочным бизнес-планам и позиционирование как ключевой элемент в выполнении задач. Реализация политики организации может быть достигнута несколькими способами. В некоторых организациях прослеживается практика «взращивания» собственных менеджеров и специалистов, они проходят тщательную подготовку внутри организации для удовлетворения своих кадровых потребностей. Таким образом, большинство программ обучения и повышения квалификации обеспечивается за счет внутренних ресурсов организации с минимальной внешней помощью или без нее.

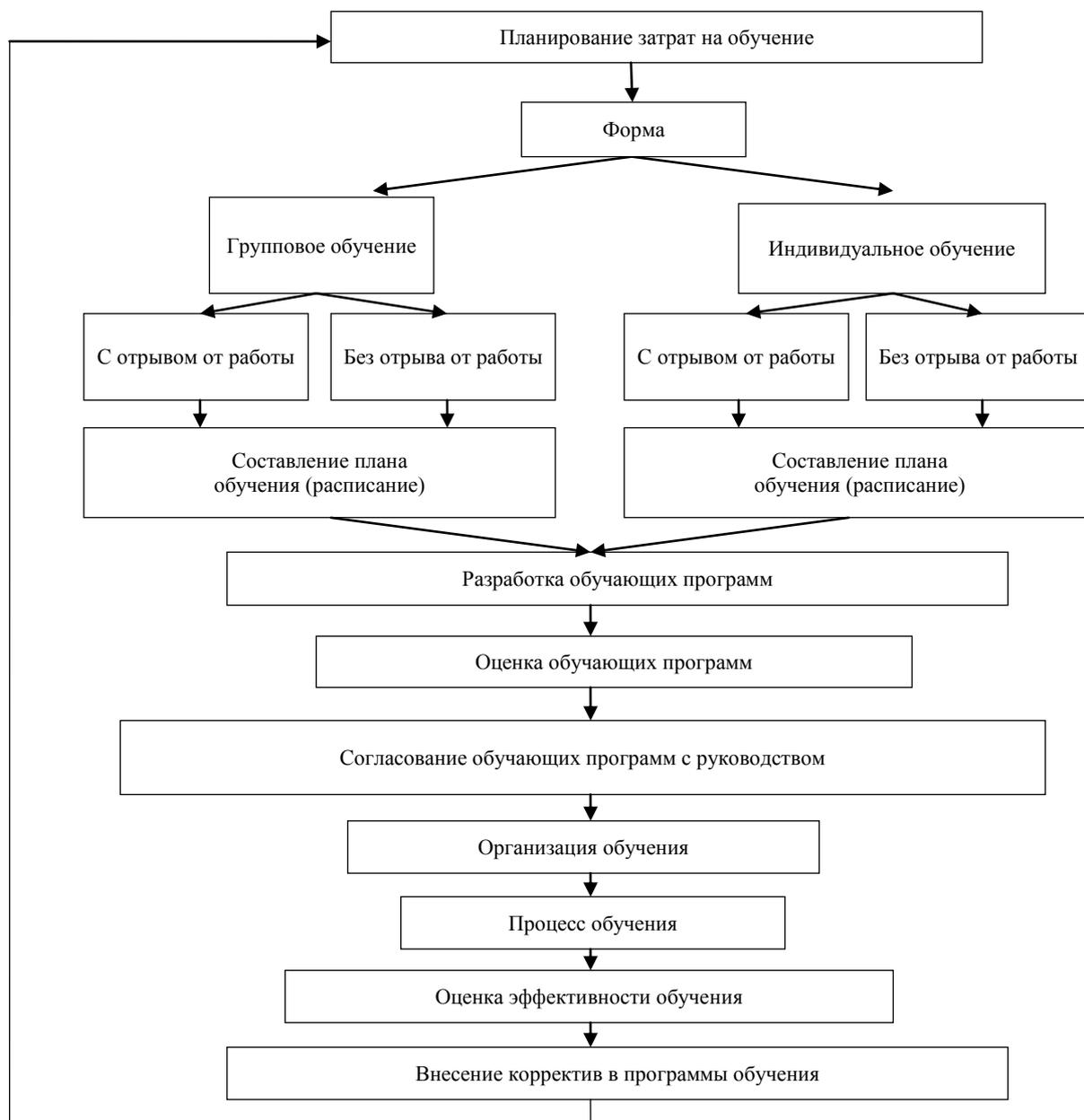
Одним из результатов проведения оценки потребностей в обучении является выявление пробелов между навыками, которыми обладают сотрудники, и навыками, необходимыми для эффективной работы. Другим результатом является выявление управленческих проблем, которые не являются образовательными потребностями, поскольку качество выполнения работы зависит от знания работы, навыков и трудовой мотивации (то есть не для каждой проблемы качества производительности есть решение для обучения). Могут существовать организационные методы или стимулы, которые способствуют отсутствию мотивации у сотрудника.

Алгоритм оценки потребности кадров в обучении и развитии может быть определен следующими методами:

1. Оценка информации о сотрудниках, имеющих в кадровой службе (базовое образование, опыт работы, принимал ли сотрудник ранее участие в программах обучения или повышения квалификации и т. д.).
2. Ежегодная аттестация, в ходе которой выявляются как сильные, так и слабые стороны работы сотрудника.
3. Анализ кратко- и долгосрочных планов организации, определение уровня квалификации и профессиональной подготовки кадров, необходимых для их успешной реализации.
4. Мониторинг работы персонала и анализ проблем, препятствующих эффективной работе. Если в работе персонала регулярно допускаются ошибки, просчеты, приводящие к некачественной работе, потерям времени, нарушениям техники безопасности, то эту информацию можно использовать как обоснование для заявки на обучение персонала.
5. Сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений.
6. Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры.
7. Изменения в работе, требующие повышения квалификации персонала.
8. Индивидуальные заявки и предложения сотрудников. Если сотрудник заинтересован в получении определенных знаний и навыков, он может обратиться к руководителю организации с вопросом оказания ему содействия в решении данного вопроса.
9. Опросы сотрудников. Опросы персонала, предназначенные для оценки их потребности в новых профессиональных знаниях и развитии навыков, позволяют более точно определить потребность в обучении определенных категорий персонала, конкретных подразделений или отдельных сотрудников.
10. Изучение опыта других организаций. Часто опыт конкурентов или связанных предприятий дает важные подсказки, связанные с необходимостью обучения определенной категории персонала для поддержания необходимого уровня конкурентоспособности.

В конечном варианте алгоритм принятия решений по организации процесса обучения и развития персонала можно представить следующим образом (см. рис. 1).

После этих мероприятий можно приступать к организации обучения. Для начала следует проинформировать всех участников о предстоящем тренинге, обсудить его цели и план обучения. Затем организуются помещения, оборудование, материалы и инструменты, необходимые для обучения. После завершения организационных моментов следует сам процесс обучения. По окончании тренинга следует оценка эффективности тренинга. Суть оценки состоит в том, чтобы определить пользу для организации от обучения сотрудников или определить более эффективную форму обучения [11]. Тот факт, что сотрудники прошли программу обучения, не гарантирует положительного результата; некоторые обучающие программы также могут иметь отрицательную пользу. Чтобы эффективно управлять процессом обучения, необходимо измерять затраты и выгоды от программ обучения. Преимущества программ обучения включают экономию времени, повышение производительности и улучшение качества продукции или услуг.



*Рис. 1. Алгоритм принятия решений по организации процесса обучения и развития персонала [составлено автором].*

**Вывод:** формирование человека как личности происходит только в социуме, поэтому формирование человеческого потенциала – это результат совместных усилий. В этой связи задача образования в формировании человеческого потенциала заключается не только в потенциале и адекватном отношении к нему, сколько в его раскрытии, определении его силы через развитие способности к обучению и формирование самостоятельности.

#### *Литература*

1. Арутюнова А. Е., Лаврентьева А. В. Сетевое взаимодействие организаций сферы образования как фактор, способствующий развитию человеческого потенциала // Вестник Академии знаний. – 2020. – № 1 (36). – С. 25–29.
2. Афонькина Ю. А., Кузьмичева Т. В. Категоризация понятия «человеческий потенциал» в контексте трансформации профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-4. – С. 31–34.
3. Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с

4. Кибанов А. Я. *Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова.* – М.: Наука. – 2008. – 410 с.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/593314>, свободный. – Загл. с экрана.
6. Коул Дж. *Управление персоналом в современных организациях.* – М.: «Вершина», 2004. – С. 251–272.
7. Колганова Н. А. *Непрерывное образование в контексте экономических теорий образования // Проблемы науки и образования.* – 2010. – № 3 (35). – С. 405–407.
8. Кутаев Ш. К., Магомедова А. А. *Развитие и обучение сотрудников организации как основа повышения ее эффективности // Экономика и предпринимательство.* – 2020. – №3 (116). – С. 1271–1275.
9. Леонидова Г. В. *Развитие человеческого потенциала в регионах России в контексте стратегических целей государственной социальной политики. Отдел исследований уровня и образа жизни населения ФГБУН «Вологодский научный центр РАН».* 29.11.2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.volnc.ru/uploads/activity\\_files/2018/12/87\\_79.pdf](http://www.volnc.ru/uploads/activity_files/2018/12/87_79.pdf), свободный. – Загл. с экрана.
10. Леонидова Г. В., Устинова К. А. *Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* – 2012. – №6 (24). – С. 124–137.
11. Магура М. И., Курбатова М. Б. *Организация обучения персонала компании. Библиотека журнала «Управление персоналом».* – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – С. 156–157.
12. Солостина Т. А., Соловьева М. В. *Аспекты формирования человеческого потенциала студента высшего учебного заведения // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ).* – 2019. – № 5(62). – С. 44–46.
13. *Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.* – 2-е изд. – М: ЮНИТИ, 2002. – 423 с.
14. Хаджалова Х. М., Савзиханова С. Э., Абдулаева З. З. *Образование как составляющая человеческого потенциала: анализ в разрезе субъектов Северо-Кавказского федерального округа // Экономические отношения.* – 2019. – Т. 9. – № 4. – С. 3087–3102.
15. Черненко И. М., Алексеева Е. В. *Влияние непрерывного образования на формирование человеческого капитала // Актуальные вопросы экономических наук.* – 2013. – № 32. – С. 153–158.
16. Шабунова А. А. *Человеческий капитал — индикатор устойчивого развития территории [Текст] / А. А. Шабунова, Г. В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* – 2011. – №5(17). – С. 101–115.
17. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis.* 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press. Ch. 2. P. 29–58.
18. *Bologna Process Malta Seminars. Quality Assurance Employability Education Research Innovation.*
19. *European Universities' Charter on Lifelong Learning. [An electronic resource]. Access mode: www.eua.be/typo3conf/ext/bzb\_securelink/pushFile.php?cuid=2122&file=fileadmin/user\_upload/files/Publications/EUA\_Charter\_Eng\_LY.pdf, free. Heading from the screen.*
20. [An electronic resource]. Access mode: <https://etokavkaz.ru/news/27211>, free. Heading from the screen.

#### References:

1. Arutyunova A. E., Lavrent'eva A. V. *Setevoe vzaimodejstvie organizacij sfery obrazovaniya kak faktor, sposobstvuyushchij razvitiyu chelovecheskogo potenciala // Vestnik Akademii znaniy.* – 2020. – № 1 (36). – С. 25–29.
2. Afon'kina YU. A., Kuz'micheva T. V. *Kategorizaciya ponyatiya «chelovecheskij potencial» v kontekste transformacii professional'nogo obrazovaniya // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya.* – 2018. – № 60-4. – С. 31–34.
3. Ivanov O. I. *Chelovecheskij potencial (formirovanie, razvitie, ispol'zovanie) / IPRE RAN. SPbGU. – SPb.: Skifiya-print, 2013. – 336 s*
4. Кибанов А. Я. *Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова.* – М.: Наука. – 2008. – 410 с.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/593314>, свободный. – Загл. с экрана.
6. Коул Дж. *Управление персоналом в современных организациях.* – М.: «Вершина», 2004. – С. 251–272.
7. Колганова Н. А. *Непрерывное образование в контексте экономических теорий образования // Проблемы науки и образования.* – 2010. – № 3 (35). – С. 405–407.
8. Кутаев Ш. К., Магомедова А. А. *Развитие и обучение сотрудников организации как основа повышения ее эффективности // Экономика и предпринимательство.* – 2020. – №3 (116). – С. 1271–1275.
9. Леонидова Г. В. *Развитие человеческого потенциала в регионах России в контексте стратегических целей государственной социальной политики. Отдел исследований уровня и образа жизни населения ФГБУН «Вологодский научный центр РАН».* 29.11.2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.volnc.ru/uploads/activity\\_files/2018/12/87\\_79.pdf](http://www.volnc.ru/uploads/activity_files/2018/12/87_79.pdf), свободный. – Загл. с экрана.
10. Леонидова Г. В., Устинова К. А. *Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* – 2012. – №6 (24). – С. 124–137.
11. Магура М. И., Курбатова М. Б. *Организация обучения персонала компании. Библиотека журнала «Управление персоналом».* – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – С. 156–157.
12. Солостина Т. А., Соловьева М. В. *Аспекты формирования человеческого потенциала студента высшего учебного заведения // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ).* – 2019. – № 5(62). – С. 44–46.
13. *Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.* – 2-е изд. – М:

*YUNITI*, 2002. – 423 s.

14. Hadzhalova H. M., Savzihanova S. E., Abdulaeva Z. Z. *Obrazovanie kak sostavlyayushchaya chelovecheskogo potentsiala: analiz v razreze sub'ektov Severo-Kavkazskogo federal'nogo okruga* // *Ekonomicheskie otnosheniya*. – 2019. – T. 9. – № 4. – S. 3087–3102.

15. CHernenko I. M., Alekseeva E. V. *Vliyanie nepreryvnogo obrazovaniya na formirovanie chelovecheskogo kapitala* // *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk*. – 2013. – № 32. – S. 153–158.

16. SHabunova A. A. *CHelovecheskij kapital — indikator ustojchivogo razvitiya territorii* [Tekst] / A. A. SHabunova, G. V. Leonidova // *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz*. – 2011. – №5 (17). – S. 101–115.

17. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 2 nd ed. Chicago: University of Chicago Press. Ch. 2. P. 29–58.

18. *Bologna Process Malta Seminars. Quality Assurance Employability Education Research Innovation*.

19. *European Universities' Charter on Lifelong Learning*. [An electronic resource]. Access mode: [www.eua.be/typo3conf/ext/bzb\\_securelink/pushFile.php?cuid=2122&file=fileadmin/user\\_upload/files/Publications/EUA\\_Charter\\_Eng\\_LY.pdf](http://www.eua.be/typo3conf/ext/bzb_securelink/pushFile.php?cuid=2122&file=fileadmin/user_upload/files/Publications/EUA_Charter_Eng_LY.pdf), free. Heading from the screen.

20. [An electronic resource]. Access mode: <https://etokavkaz.ru/news/27211>, free. Heading from the screen.