

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

**Т. О. Разумова<sup>1</sup>**

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

**И. Д. Бурак<sup>2</sup>**

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

*В статье рассмотрены классические модели человеческого капитала через призму дополнительного профессионального образования: уточнена модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал Г. Беккера, предложены новые инструменты удержания работника после обучения для модели инвестиций фирмы в человеческий капитал Г. Беккера, дополнена новой образовательной ступенью теория образовательных сигналов М. Спенса и расширена область применения модели воспроизводства человеческого капитала в течение жизненного цикла Й. Бен-Пората. Модификации позволили подтвердить целесообразность и выгодность инвестиций работников в дополнительное профессиональное образование.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, дополнительное профессиональное образование, трудовая карьера, работник.

Цитировать статью: Разумова Т. О., Бурак И. Д. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 2019. — № 5. — С. 3–14.

**T. O. Razumova**

Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

**I. D. Burak**

Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

## FURTHER PROFESSIONAL EDUCATION AS A FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT: THEORETICAL ISSUES

*The paper considers classical models of human capital through the lens of further professional education. We specify the model of individual returns from investment in human*

---

<sup>1</sup> Разумова Татьяна Олеговна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова; e-mail: tatiana.razumova@yandex.ru

<sup>2</sup> Бурак Ирина Дмитриевна, заведующая учебной частью программ дополнительного образования экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова; e-mail: irina.d.burak@mail.ru

*capital (G. Becker), offer new tools to retain an employee after training for their subsequent use in a model of firm's investments in human capital (G. Becker). We supplement M. Spence's theory of educational signals with new educational stage and expand the scope of application of the model of human capital reproduction over the life cycle (J. Ben-Porat). These modifications allow us to confirm the expediency and profitability of investments of workers in further professional education.*

**Key words:** human capital, further professional education, labor career, employee.

To cite this document: *Razumova T. O., Burak I. D. (2019). Further professional education as a factor of human capital development: theoretical issues. Moscow University Economic Bulletin, (5), 3–14.*

XXI в. стал веком стремительного развития дополнительного профессионального образования, увеличения количества предлагаемых программ, внедрения новых моделей и форматов обучения, роста численности слушателей. Причины этого явления предопределены демографическими, технологическими, социальными и экономическими процессами, происходящими как в мире в целом, так и в нашей стране. Со стороны рынка труда на макроэкономическом уровне наблюдается сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, которое сопровождается увеличением трудовой активности людей старше трудоспособного возраста. При этом возрастает спрос на новые профессиональные компетенции и личностные характеристики работника на фоне общего снижения потребности организаций в кадрах вследствие автоматизации и цифровизации экономики. На микроэкономическом уровне существенные изменения происходят в трудовой карьере работника: появляются совершенно новые профессии, меняются требования к существующим должностям. Эти обстоятельства вынуждают работника постоянно совершенствовать свой человеческий капитал, чтобы удержаться на рынке труда, получить конкурентное преимущество в борьбе за лучшие рабочие места.

Дополнительное профессиональное образование выступает эффективным инструментом адаптации, удержания и карьерного продвижения работника. В России дополнительным профессиональным образованием, осуществляемым в форме повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в 2016 г. было охвачено свыше 5 млн человек, положительная динамика за 2011–2016 гг. составила 581%, и спрос на программы такого типа продолжает расти. Внедрение дистанционных технологий способствует развитию новых форм обучения без отрыва от производства, что позволяет прогнозировать дальнейший рост сферы дополнительного профессионального образования как инструмента поддержания и накопления человеческого капитала работника в течение всего периода трудовой активности.

Новые реалии рынка труда и рынка образования требуют пересмотра классических представлений об отдаче от инвестиций работника или фирмы в образование.

Таким образом, целью статьи является выполнение логических и содержательных проекций классических теорий человеческого капитала на новое пространство дополнительного профессионального образования.

*Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал Г. Беккера.* Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал [Becker, 1975] предполагает, что принятие решения об инвестициях в образование сопряжено со сравнением выгод и издержек от его получения. Чем большую отдачу сулит получаемое образование, тем при прочих равных условиях вероятнее инвестиции индивида в него. Отдача же, в свою очередь, зависит от продолжительности трудовой жизни, от издержек на получение образования (как прямых, так и альтернативных в виде упущенных заработков), от разницы в заработках работников с разным уровнем образования, от текущего материального положения. Рассматриваемая модель, изначально разработанная для выявления различий в поведении потребителей в отношении разных уровней образования (начального, среднего профессионального, высшего), может быть применена к дополнительному профессиональному образованию.

Существует разница между принятием решения об инвестициях в образование молодежи и взрослых людей. Для взрослого индивида, имеющего работу и заработок, а также чрезвычайно высокую ценность свободного времени, необходимого для выполнения семейных обязанностей, получение образования (вместо работы или в свободное от работы время) сопряжено со значительно более высокими издержками (денежными и временными), чем для человека в молодом, традиционно студенческом возрасте. Модель показывает, что взрослый человек будет тратить время и деньги на дополнительное профессиональное образование, только если ему удастся минимизировать затраты (обучаться дистанционно, без отрыва от работы, на коротких программах и т.п.) и максимизировать выгоды (обучаться тому, что необходимо для роста заработков, карьерного продвижения, обеспечения конкурентоспособности на рынке труда).

Таким образом, эта модель объясняет поведение индивидов в отношении выбора программ дополнительного профессионального образования и показывает, почему именно в сфере дополнительного профессионального образования широкое распространение получают короткие и узконаправленные программы, реализуемые без отрыва или с минимальным отрывом от производства. Кроме того, в связи с увеличением продолжительности здоровой жизни и активного периода трудовой жизни повышается целесообразность дополнительного профессионального образования для лиц старших возрастов.

В 2016–2017 гг. нами было проведено исследование на базе экономического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова (далее — экономический факультет МГУ), демонстрирующее, что среди 218 абитуриентов программ дополнительного профессионального образования<sup>1</sup> наибольшей популярностью пользуются форматы обучения, не предполагающие отрыв от производства. Так, дистанционную форму обучения и группу выходного дня предпочитают 50% респондентов — абитуриентов программ повышения квалификации, 73% респондентов — абитуриентов программ профессиональной переподготовки и 80% респондентов — абитуриентов программ профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации [Бурак, Разумова, Дистанционные образовательные технологии..., 2018]. То есть чем больше программа по объему часов, чем продолжительнее она по времени, тем большая доля абитуриентов предпочитают дистанционный формат обучения.

*Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал Г. Беккера.* Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал [Becker, 1962] подразумевает два варианта инвестиций в обучение работника: в общий и специфический человеческий капитал. Теория утверждает, что инвестиции в специфический капитал менее рискованны и более выгодны для работодателя, поскольку полученные знания и навыки применимы только в рамках данной компании, а заработная плата после обучения может быть установлена на уровне ниже нового предельного продукта работника. В случае с общим человеческим капиталом ситуация выглядит сложнее: поскольку полученные знания и навыки применимы и в других фирмах, в целях удержания работника после обучения работодатель установит уровень заработной платы на уровне нового предельного продукта работника, и компенсировать понесенные затраты на обучение он может, установив более низкую заработную плату работнику (ниже его предельного продукта) на период обучения.

Рассматриваемый подход был переосмыслен в начале 2000-х гг. известными экономистами Д. Асемоглу и Дж. Писке (Лондонская школа экономики, Великобритания), которые утверждали, что несовершенства рынка труда в виде асимметрии информации и компрессии заработных плат формируют у работодателя стимулы для инвестирования не только в специфический, но и в общий человеческий капитал [Acemoglu, Pischke, 1999]. Это объясняется тем, что прирост производительности труда работ-

---

<sup>1</sup> В анкетировании принимали участие мужчины и женщины, имеющие полное высшее или среднее профессиональное образование и желающие освоить программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации, реализуемые экономическим факультетом МГУ.

ника после прохождения обучения гораздо выше, чем прирост его заработной платы, и чем выше квалификация работника, тем эта разница больше, соответственно тем выше рента, получаемая работодателем.

Однако в настоящее время помимо манипуляций с заработной платой обучаемого сотрудника существуют иные методы его удержания на рабочем месте:

1. Составление ученического договора, подразумевающего отработку определенного периода после обучения;
2. Предоставление свободного графика работы на период обучения, но при условии выполнения всех необходимых профессиональных задач;
3. Составление индивидуального плана карьерного развития для подтверждения заинтересованности компании в данном работнике.

Кроме того, в настоящее время сложно представить себе настолько специфические знания и навыки, которые не принесли бы работнику пользы на другом рабочем месте, ведь тот факт, что он успешно прошел обучение, уже отражает его способности. Определенным должностям присуща и мультизадачность, и междисциплинарность с точки зрения необходимого для выполнения работы образования, поэтому даже если работник переходит в принципиально иную сферу, приобретенные знания и навыки могут быть полезны и в новой профессии.

Работодатель может не снижать заработную плату работника на период обучения, так как он гарантирует себе работника на этот период с помощью определенных юридических инструментов. Более того, заработная плата работника устанавливается на уровне предельного продукта, потому что современные технологии образования в совокупности с дистанционной занятостью (если работнику предоставляется свободный график на период обучения) могут не снижать его предельный продукт: например, перед ним ставится задача, которая должна быть выполнена за неделю, а он сам распределяет свое время.

Как правило, компании, занимающиеся обучением своего персонала, закладывают в бюджет расходы на обучение и развитие своих сотрудников. Кроме того, в вопросе финансирования обучения стоит обратить внимание на альтернативные издержки: компенсировав расходы на обучение сотрудника за счет его заработной платы, работодатель вынуждает его повысить квалификацию за свой счет, что может повлечь недовольство со стороны работника, снизить лояльность и спровоцировать смену места работы. Вследствие этого работодатель понесет существенные издержки по поиску, найму и адаптации нового работника. По разным оценкам, издержки на подбор и наем персонала могут варьироваться от 13 000 руб. [Карандашев, 2017], если речь идет о рядовом сотруднике, до 25–30% годового дохода будущего сотрудника — топ-менеджера или ключевого специалиста [Совершенствование подбора..., 2015].

Таким образом, работодатель сегодня имеет множество разнообразных инструментов удержания работника на рабочем месте после обучения, не снижая при этом его лояльности к компании, которая может происходить при снижении заработной платы. Гибкость и готовность к компромиссным для обеих сторон решениям создают благоприятную почву для продуктивного диалога между работником и работодателем, что в конечном итоге должно благоприятно отразиться как на благосостоянии и производительности работника, так и на благосостоянии и репутации компании.

*Теория образовательных сигналов М. Спенса.* Теория образовательных сигналов [Spence, 1973], как и модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал, тоже характеризует конкурентоспособность работника, но несколько с другой стороны: первым сигналом о способностях работника для работодателя на рынке труда является диплом, подтверждающий уровень образования работника, а уже потом следует проверка знаний. Модель предполагает, что более высокий уровень образования присущ более способным работникам, так как у них ниже издержки на получение образования.

Соответственно, говоря о карьерном продвижении работника, мы полагаем в рамках данной теории, что оно возможно только при наличии сертификата, удостоверения или диплома известной образовательной программы или образовательной организации, подтверждающих, что их обладатель благодаря своим природным способностям, приобретенным свойствам и характеристикам смог освоить новую ступень образования и, следовательно, готов к выполнению качественно более сложных производственных задач. Таким образом, возникают определенные бренды (например, квалификация «Мастер делового администрирования», диплом Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова и др.), которые могут усиливать позиции работника на рынке труда. Естественно, в данном контексте важно и восприятие таких брендов самим работодателем, так как при определенных обстоятельствах наличие квалификации «Мастер делового администрирования», например, у кандидата может стать отрицательным сигналом для работодателя. Дело в том, что программа профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования — Master of Business Administration (МВА)» появилась в России в 1991 г. и разрабатывалась в соответствии с международными практиками, которые не отражали российскую действительность, поэтому для работодателя в тот период диплом МВА не формировал положительного сигнала. С 2012 г. после вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательные организации получили гораздо больше свободы в формировании и реализации дополнительных профессиональных программ, что позволило адаптировать и программу МВА к российским

реалиям рынка труда, сформировав тем самым положительный и востребованный бренд.

Таким образом, данная модель описывает не только влияние уровня полученного образования на возможность устройства на более высокооплачиваемую работу, но и объясняет поведение работодателя при принятии решения о карьерном продвижении работников. Модификация также позволяет прогнозировать выбор работником образовательной организации и (или) программы обучения для увеличения шансов на карьерный рост.

Проведенное нами в 2016–2017 гг. анкетирование 826 респондентов — слушателей программ дополнительного профессионального образования экономического факультета МГУ показало, что основным фактором выбора программы для потребителя является статус образовательной организации. А обследование 144 выпускников программ МВА экономического факультета МГУ доказало положительное влияние освоения программы на трудовую карьеру работника: 50% выпускников достигли карьерного продвижения; у 45,8% — вырос уровень доходов; у 62,5% — повысилась удовлетворенность трудом [Бурак, Разумова, Влияние..., 2018].

*Модель воспроизводства человеческого капитала в течение жизненного цикла Й. Бен-Пората.* В рамках концепции человеческого капитала особую роль играет модель Йорама Бен-Пората [Ben-Porath, 1970], которая демонстрирует воспроизводство человеческого капитала индивида в течение всего жизненного цикла. Модель предполагает самостоятельное финансирование обучения индивидом. Предполагается, что каждый год индивид покупает единицы человеческого капитала посредством инвестирования в образование, что сопряжено с соответствующими выгодами и издержками. Выгоды в данном случае представляют собой текущую стоимость дополнительной заработной платы, которую он может получить в результате воспроизводства дополнительной единицы человеческого капитала. Издержки же показывают упущенные выгоды, т.е. тот заработок, который индивид мог бы получить, если бы не тратил времени на обучение (прямые издержки на обучение считаются незначительными).

Поскольку формы и методы получения дополнительного профессионального образования в настоящее время разнообразны и доступны, перестает существовать резкая граница между периодом жизни, полностью посвященным получению профессионального образования, и периодом, полностью посвященным работе. Доминирующая сегодня концепция образования в течение всей жизни (Lifelong Learning) подразумевает непрерывное совершенствование знаний и навыков индивидом. Благодаря дистанционным образовательным технологиям работник может получать образование без отрыва от производства в любое удобное для него время и в практически любой образовательной организации. Более того, трудовая деятельность может начинаться уже в период студенчества для полу-

чения конкурентного преимущества в виде опыта работы после получения образования и выходить за рамки формального пенсионного возраста для совершенствования человеческого капитала и удержания на рынке труда. Этот тезис соответствует современной модификации простой модели предложения труда, согласно которой жесткое деление времени в сутках (8 — физиологические надобности, 8 — работа по найму, 8 — досуг) во многих видах трудовой деятельности меняется на более гибкое, когда грань между работой и досугом размывается.

Модель должна демонстрировать воспроизводство человеческого капитала индивида в течение всего жизненного цикла, однако автором ось времени ограничивается 60 годами (или возрастом выхода на пенсию), что некорректно, поскольку завершение трудовой деятельности индивида может происходить гораздо позже 60 лет. Статистические данные демонстрируют увеличение уровня участия в рабочей силе населения старше трудоспособного возраста в РФ на 4,4% в 2017 г. по сравнению с 2006 г. [Участие в рабочей силе..., 2018]. Кроме того, существуют группы профессий, где выход на пенсию предусмотрен гораздо раньше обычного (спортсмены, работники химических производств, военнослужащие и т.д.), при этом индивиды таких профессий могут продолжать трудовую деятельность в смежной или новой области. Это обстоятельство не позволяет устанавливать границу инвестиций в человеческий капитал на уровне формального пенсионного возраста. Высокую вероятность смещения пространства работы вправо подтверждают и статистические данные, отражающие увеличение продолжительности трудовой жизни — возраста выхода на пенсию [Демографический прогноз..., 2017]. Следовательно, период работы продлевается до точки, характеризующей завершение трудовой деятельности индивидом, т.е. точки, определяемой индивидуально.

Рассматривая выгоды от получения образования индивидами разного возраста, автор приходит к выводу, что выгоды молодого индивида будут выше, чем у более зрелого. На наш взгляд, это предположение отчасти неверно, поскольку все зависит от того, в каком виде эти выгоды представляются: в абсолютном или относительном. Рассмотрим условный пример, когда молодой человек после получения высшего образования устраивается на работу с заработной платой в размере 20 тыс. руб. Если бы он не получал высшее образование, а пошел работать, то мог бы получать заработную плату в размере 10 тыс. руб. Заработная плата отражает выгоды, которые получил молодой человек. В тот же период более зрелому работнику после прохождения повышения квалификации повышают заработную плату со 100 тыс. руб. до 120 тыс. руб. В относительном выражении прирост дохода у молодого человека выше, так как он составляет 100% (до этого дохода у него не было), в то время как у более зрелого индивида прирост составит всего 20%. При этом мы видим, что в абсолютном выражении их выгоды, рассчитанные таким образом, равны.

Вместе с тем для лиц старших возрастов именно программы дополнительного профессионального образования становятся фактором сохранения своей трудовой активности и востребованности на рынке труда, в этой связи представляется закономерным, что среди слушателей программ дополнительного профессионального образования на экономическом факультете МГУ в последние годы наблюдается рост численности лиц в возрасте старше 50 лет.

Последним, но не менее важным замечанием к модели является вопрос учета обесценения знаний и навыков работника. В современной конкурентной трудовой среде очень важно идти в ногу со временем, оставаясь востребованным специалистом на протяжении как можно более длительного периода. Ввиду динамично меняющегося мира разрушение запаса человеческого капитала может происходить более стремительно, чем 30–40 лет назад. Концепция непрерывного образования предполагает, что индивид постоянно развивается, систематически повышая уровень компетенций, необходимых для его трудовой деятельности, что позволяет ему оставаться конкурентоспособным на рынке труда. Если это так, то проблема обесценения человеческого капитала стоит не так остро и ей можно пренебречь в рамках данной модели. Если же это условие не выполняется, то запас человеческого капитала индивида достигнет своего пика раньше завершения трудовой деятельности.

Проекция модели воспроизводства человеческого капитала позволяет наглядно продемонстрировать важность участия работников в дополнительном профессиональном образовании. Многообразие форм и методов обучения в дополнительном образовании позволяет совмещать обучение с трудовой деятельностью, существенно сокращая временные издержки на приобретение новых знаний и навыков и не вынуждая работника выбирать между работой и учебой.

Обобщенные выводы предложенных модификаций классических моделей человеческого капитала представим в виде таблицы (см. табл. 1).

Знание и понимание модифицированных нами моделей позволяют выявить глубинные закономерности процессов, происходящих в сфере трудовых отношений, занятости, инвестирования в человеческий капитал. Классические представления о выборе индивидом программ обучения меняют и новые обстоятельства, в которых этот выбор осуществляется: образование, в том числе дополнительное профессиональное, сильно шагнуло вперед с точки зрения существующих форматов, видов и используемых методов. Развитие дистанционных образовательных технологий способствует получению образования без отрыва от трудовой деятельности, а разнообразные методы удержания сотрудника на рабочем месте позволяют работодателю инвестировать не только в специфический, но и в общий капитал работника, тем самым увеличивая возможности обучения боль-

Таблица 1

**Выводы рассмотренных моделей человеческого капитала применительно к получению дополнительного профессионального образования**

	Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал Г. Беккера	Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал Г. Беккера	Теория образовательных сигналов М. Спенса	Модель воспроизводства человеческого капитала И. Бен-Пората
<b>Работник</b>	Более высокий уровень дохода, более низкие временные издержки, невыгодность очного обучения при самостоятельном финансировании	Неснижение заработной платы на время обучения при отсутствии потерь в производительности	Объяснение причин получения дополнительного образования в известных образовательных организациях и на известных программах	Более продолжительный период трудовой жизни, возможность совмещения работы и учебы
<b>Работодатель</b>	Более низкие временные издержки, невыгодность очного обучения при самостоятельном финансировании	Целесообразность инвестиций в общий человеческий капитал, другие, не зарплатные, методы удержания работника после обучения	Объяснение принятия решения о карьерном продвижении работников	Учет потенциала сотрудников старших возрастов, возможность обучения работников без отрыва от производства

*Источник:* составлено авторами.

шего количества работников, что, несомненно, будет повышать их производительность и лояльность к компании. Теория образовательных сигналов предопределяет появление определенных брендов в образовании, которые упрощают работодателю отбор кандидатов на соискание должности на первом этапе. Все вышесказанное говорит о том, что изменения в одной сфере неизбежно влекут за собой изменения в другой (технические и юридические новшества влекут за собой изменения в сферах труда и образования), поэтому при планировании обучения крайне важно правильно оценить выгоды и издержки от получения образования. Перед индивидом всегда стоит выбор, получать дополнительное образование или нет, где его получать, в какой форме и т.д., так как от решения зависит дальнейшее карьерное продвижение. Поэтому выбор индивида должен быть адекватен его карьерной траектории.

Модифицированные модели человеческого капитала дают ориентиры для дальнейших исследований, в частности, для прогнозирования выбора слушателем программы обучения, предопределения факторов его поведения в отношении получения дополнительного образования. Мониторинг трудовой карьеры, половозрастной структуры, сферы профессиональной деятельности и специализации базового образования выпускников программ дополнительного профессионального образования позволит дать более точную оценку экономической отдачи от инвестиций в дополнительное профессиональное образование с учетом перечисленных характеристик.

### Список литературы

1. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестник Воронежского государственного университета. — 2018. — № 1. — С. 114–122.
2. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дистанционные образовательные технологии как фактор развития трудового потенциала // Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты: сборник тезисов выступлений. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018. — С. 461–467.
3. Демографический прогноз до 2035 г. / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: [www.gks.ru/wps/wcm/connect/rossstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rossstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#)
4. Карандашева Д. Сколько стоит подбор персонала — считаем трудозатраты и расходы // HR-ПРАКТИКА. Июнь 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-praktika.ru/blog/podbor-personala-sebestoimost/>
5. Совершенствование подбора персонала: разбираемся с бюджетом // Директор по персоналу. — Ноябрь 2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63047-sovershenstvovanie-podbora-personala-razbiraemsa-s-byudjetom>

6. Участие в рабочей силе лиц в возрасте старше трудоспособного / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/rab\\_sila18.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf)
7. *Acemoglu D., Pischke J.* Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. *The Economic Journal*. — 1999. — Vol. 109. — No. 453. — P. 112–142.
8. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition // NBER, 1975. — P. 216–223.
9. *Becker G. S.* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // NBER, 1962. — P. 9–49.
10. *Ben-Porath Y.* The Production of Human Capital over Time // Education, Income, and Human Capital. NBER, 1970. — P. 129–154.
11. *Spence M.* Job Market Signaling // *The Quarterly Journal of Economics*. — 1973. — Vol. 87. — No. 3. — P. 355–374.

### **The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet**

1. *Burak I. D., Razumova T. O.* Vlijanie dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija na trudovuju kar'eru rabotnika // *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*. — 2018. — № 1. — S. 114–122.
2. *Burak I. D., Razumova T. O.* Distancionnye obrazovatel'nye tehnologii kak faktor razvitija trudovogo potenciala // *Lomonosovskie chtenija-2018. Sekcija jekonomicheskikh nauk. Cifrovaja jekonomika: chelovek, tehnologii, instituty: sbornik tezisov vystuplenii*. — M.: Jekonomicheskij fakul'tet MGU imeni M. V. Lomonosova, 2018. — S. 461–467.
3. Demograficheskij prognoz do 2035 g. / Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Jelektronnyj resurs]. URL: [www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#)
4. *Karandashev D.* Skol'ko stoit podbor personala — schitaem trudozatraty i rashody // *HR-PRAKTIKA*. — Ijun' 2017 [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://hr-praktika.ru/blog/podbor-personala-sebestoimost/>
5. Sovershenstvovanie podbora personala: razbiraemsja s bjudzhetom // Direktor po personalu. — Nojabr' 2015 [Jelektronnyj resurs]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63047-sovershenstvovanie-podbora-personala-razbiraemsya-s-byudjetom>
6. Uchastie v rabochej sile lic v vozraste starshe trudospobnogo / Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Jelektronnyj resurs]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/rab\\_sila18.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf)