

ПРОБЛЕМА АДЕКВАТНОСТИ И ПРАКТИЧНОСТИ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аванесян Г.М. (Ереванский государственный университет, Армения)

avanesyanh@ysu.am

ներկայացման ամս.' 05.08.2019

գրախոսման ամս.' 11.09.2019

ընթացիչ գրախոսման ընդունման ամս.' 13.09.2019

В статье анализируются основные подходы к концепции человеческого капитала и роли психологического компонента в нем. Применение универсального алгоритма позволит выделить критерии интерпретаций содержательных элементов и оценки психологических составляющих человеческого капитала. Предполагалось, что переход от оценочной системы при управлении человеческими ресурсами, её модификации, к психологической оценке человеческого капитала позволит расширить функциональные возможности эффективного использования инвестиций и экономических ресурсов. Лаконично представлены результаты наших многолетних исследований и практической работы по внедрению методов психологической диагностики для отбора кадров в государственные и не государственные организации, учебные заведения и спортивные команды. Проблема разработки универсальной и адекватной системы психологической оценки человеческого капитала приобретает особую актуальность для стран, находящихся на стадии реформирования политического и экономического уклада.

Ключевые слова: *человеческий капитал, человеческие ресурсы, психологическая оценка, сферы деятельности, экономика, инвестиции.*

Многие страны постсоветского пространства, в том числе и Армению, после трансформации политического строя, сегодня интересуется проблема инвестиций в экономику страны, что будет способствовать её развитию на фоне снижения рисков, т.е. будет достигнута экономическая стабильность, прорыв, диверсификация, формирование надёжного бизнес «пространства» и т.п. В основе политических и экономических реформ в развивающихся странах, как правило, лежит понимание «капитала» в его прямом значении, и анализируются сугубо социально-экономические показатели.

В концепции человеческого капитала, которую изначально сформулировал экономист Теодор Шульц (Theodore W. Schultz, 1961), научно обоснованы преимущества инвестирования в образование в национальном масштабе.[16] В статье, которая была опубликована автором в 1961 году, чётко обозначено что «...Экономисты давно знают, что люди являются важной частью богатства наций» и, что обоснованные инвестиции в человеческий капитал могут раскрыть

большинство запутанных вопросов, которые непосредственно связаны с разгадкой экономического роста. [13] Таким образом, концепция человеческого капитала (ЧК) закрепляется в экономике и приобретает научную популярность. В настоящее время существует множество определений и идей, связанных с концепцией ЧК в различных дисциплинах, включая экономику, политологию, психологию, социологию, а так же в отраслях управления человеческими ресурсами и управления интеллектуальным капиталом. Группа учёных университета Небраска, рассматривая границы человеческого и социального капитала, выделили их нематериальный конструкт, т.е. позитивный психологический капитал. Авторы представили чёткую схему связей ЧК состоящую из четырёх блоков: «традиционный экономический капитал» - «человеческий капитал» - «социальный капитал» - «позитивный психологический капитал» («Traditional economic capital» - «Human capital» - «Social capital» - «Positive psychological capital»). На первый взгляд, авторский интерпретационный анализ представленной схемы достаточно прост: «... человеческий капитал - это просто «то, что вы знаете», тогда как социальный капитал - это «кого вы знаете». [10; с.46] Предложенная схема подчёркивает взаимосвязь всех блоков и выделяет определённое значение и глубокий психологический смысл значения ЧК.

Как ни странно все постулаты концепции ЧК спустя много лет не вступают в противоречие с «Капиталом» Маркса, научный труд которого, невольно ассоциируется с основами, а более чётко, с истоками рассматриваемой проблемой. Так, например, в одной из интерпретаций говорится, что ...«Человек в такой же мере является продуктом труда, как и любая из построенных им машин; и нам представляется, что при всех экономических исследованиях его следует рассматривать именно с этой точки зрения. Каждого индивида, достигшего зрелого возраста, ... вполне уместно рассматривать как машину, которая потребовала 20 лет тщательного ухода и затраты значительного капитала. А если затрачивается дополнительная сумма на его воспитание или квалификацию для выполнения им работы, требующей особого мастерства, то его стоимость пропорционально возрастает, точно так же как и машина приобретает большую стоимость при затрате дополнительного капитала или труда с целью увеличения её производственных возможностей». [11]

Если применить к данной интерпретации аллеорию, а именно рассматривая индивида как «...машину», то возникает необходимость сначала эту «машину» сконструировать, изготовить, установить, наладить, завести и только после этого её «эксплуатировать». Эта последовательность лежит в основе определённой системы «стоимости ЧК». Продолжая применять ту же лексику, можно добавить, что за этой «машиной» необходимо ухаживать, т.е. проводить текущий и профилактический ремонт, менять изношенные детали и т.п. Перенос подобного сравнения означает, что специалист (базовое понятие ЧК), прежде чем стать таковым, должен пройти

определённые «этапы» указанные выше. Пошаговое рассмотрение подобной системы «стоимости ЧК» позволяет выделить следующие её этапы: профориентация в старшей школе, обучение в среднем или высшем учебном заведении, начало трудовой деятельности (узкоспециальное обучение для адаптации), основной этап трудовой деятельности, дополнительное образование или обучение (повышение квалификации или переквалификация) и т.п. При этом необходима постоянная забота, как самого человека, так и его работодателя, о здоровье и социальных потребностях. В этом множестве вопросов формирования и «эксплуатации» ЧК особую роль играют институты государственного управления, которые должны целенаправленно использовать рычаги власти, координируя слаженность работы этой сложной системы.

В то же время существует более широкая интерпретация составляющих ЧК, а, именно, все затраты, произведённые в течение жизни (семья, образовательные учреждения, культура, организации и государство).[15] С позиций рассмотрения задач, стоящих перед организацией по отношению к сотруднику, становится очевидным, что они во многом совпадают с теми, которые на протяжении многих лет решались в системе управления человеческими ресурсами, т.е. в контексте теории управления.

Экономическое развитие страны, по мнению И.А. Майбурова (2003), невозможно без основательного понимания сущности человеческого капитала и для этого необходимо также обратиться к выделенному «...К. Марксом фундаментальному свойству категории «капитал» - как самовозрастающей стоимости».[3; с.57] Далее автор подчёркивает тесную взаимосвязь различных компонентов человеческого капитала, среди которых выделена необходимость повышения образовательного уровня индивидуума. А этот фактор в свою очередь формирует дополнительные стимулы к увеличению капитала здоровья, культуры и соответственно повышает мотивацию человека заниматься трудовой деятельностью. Последние потеряют свою значимость и специалист останется потенциальным ресурсом, если он, будучи здоровым и мотивированным, не будет включён в процесс трудовой занятости.[3] Таким образом, подчёркивается значимость взаимосвязи экономического и психологического компонентов управления процессом развития человеческого капитала, который, безусловно, должен исходить из надёжной системы его оценки на каждом из этапов карьерного роста.

Теоретико-эмпирическое исследование предполагало анализ основ концепции человеческого капитала и роли психологического компонента в нем, а также выделение содержательных элементов, с целью поиска универсального и адекватного алгоритма (для Армении и аналогичных стран) оценки психологических составляющих человеческого капитала. Предполагалось, что переход от оценочной системы при управлении человеческими ресурсами, её модификации, к психологической оценке человеческого капитала позволит расширить функцио-

нальные возможности эффективного использования инвестиций и экономических ресурсов.

При рассмотрении психологических перспектив в экономических показателях, исследователи, исходя из международных стандартов, указывают, что статистическим показателем оценки человеческого развития в каждой стране является «Индекс человеческого развития» (Human Development Index). Этот показатель складывается из сочетания «индекса ожидаемой продолжительности жизни», «индекса образования» и «индекса дохода».[8] Все эти составляющие взаимосвязаны, и их рост соответственно приводит к увеличению итогового индекса человеческого развития конкретной страны.

Исследования международного опыта оценки ЧК свидетельствуют о том, что при этом в основном используются косвенные признаки, а именно, экономические и социальные. Автор справедливо отмечает, что при наличии высоких показателей индекса развития человеческого потенциала наблюдается эффективное использование всех ресурсов. А это предполагает наличие соответствующего интегрального показателя качества человеческого капитала, который формируется уровнем развития психологических характеристик (перцептивных, когнитивных, личностных и эмоциональных качеств).[4] Подобная оценочная система должна основываться на интегративных психологических научно-обоснованных методах. Очевидно, что экономический инструментарий, состоящий из определённых математических алгоритмов и методов моделирования, позволяет измерить финансовый капитал, а психологический, имея в арсенале обширный методологический аппарат, при соответствующем сочетании, оценить – «человеческий капитал». Данное предположение требует рассмотрения истории развития становления и современное состояние действенности прикладных методов психологической оценки (беседа, интервью, стандартизированные и проективные тесты, тестовые задания).

Анализируя преимущество перехода от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами Т.В. Андреева(2015), акцентируя внимание на концепции «человеческого капитала», отмечает, что построение этой концепции связано с рассмотрением тех качеств, которые могут стать источниками доходов как для конкретного человека, так и для предприятия, организации, и, в целом, для государства.[1] По этой причине психологический подход к оценке человеческого капитала имеет макро значение (государство), а оценка человеческих ресурсов - микро, так как охватывает только интересы организации или же, максимум, - отрасли.

В некоторых случаях наблюдаются широкомасштабные подходы в политике управления человеческими ресурсами. Так, например, статистическое управление стран ЕС имеет комплексную HRM-политику и соответствующие HRM-инструменты. Эта система направлена на удовлетворение общественного спроса, на более качественную и «быструю» статистику, рабочая сила требует избирательный набор

и инвестиции в образование и обучение. Известно, что в Нидерландах HRM-политика ориентируется на использование компьютеризированной системы информирования персонала, из которой ежемесячно HR генерируется вся информация о кадрах. Распределение сотрудников в статистическом управлении Нидерландов составляет достаточно высокий процент - 70%. [6] А в экономической литературе отмечается, что наибольшее количество исследований в теории человеческого капитала связано с эффективностью инвестиций в основном в образование, а из множества характеристик, составляющих потенциал человека, исследует те, которые существенно влияют на изменение доходов (здоровье, творческие способности, профессиональные навыки, уровень образования, предприимчивость, мобильность). [2] Очевидно, что эффективность и первого, и второго подходов во многом будет зависеть от своевременной и объективной оценки не только профессиональных параметров (знания, навыки, умения, компетенции), а также обязательно оценки психологических характеристик, о которых говорилось выше (А.И. Юрьев, 2009).

В представительном международном журнале «International Review of Industrial and Organizational Psychology» проблема управления человеческими ресурсами рассмотрена с позиций справедливости, распределения вознаграждений, страхования, организационных практик, управления мотивацией и т.п. Также говорится об инновационных концепциях, противоречиях и научных вкладах за проанализированный рядом авторов период 1980-90-х годов, (S. Haslam, N. Ellemers, S. W. Gilliland, L. Paddock и мн. др.) [7]. Однако в указанных работах не выявляется связь, и не проводятся параллели с вопросами инвестирования или управления человеческим капиталом. Так или иначе, составляющие процесса управления человеческими ресурсами в последующем стали составляющими практических вопросов оценки и развития ЧК. Н. Бонтис с соавторами, рассматривая проблему управления нематериальными ресурсами, выделил четыре прикладных аспекта ее измерения, а именно, учёт человеческих ресурсов, добавочную стоимость, сбалансированность системы показателей и интеллектуальный капитал. [5; с.391] Далее был охарактеризован человеческий капитал как фактор объединённого интеллекта организации, который являясь её элементом, обеспечивает реализацию ряда необходимых для развития организации функций: способность к обучению, изменению, внедрению инноваций и обеспечению творческого подхода. [5] И в этом контексте опять возникает вопрос применения психологического инструментария измерений. Ещё чаще проблемы возникают из-за стандартов, которые в основном касаются психометрических вопросов. Известные принципы психологических оценок, в первую очередь, касаются проблем принятия решений при отборе, расстановке или продвижении кадров по службе. [14]

В области психологии управления, организационной психологии и, конкретно, психологии отбора имеются серьёзные научные достижения по методам оценки психологических качеств человека. Н. П. Фетискин (2002), А. Г. Маклаков (2008), Meyer Gr. J., Finn S. E. (2001), Kell H. J., Robbins S. B.(2018) и многие другие специалисты в области отбора, оценки кадров, психологической диагностики разработали и предложили ряд тестов, которые сгруппированы для различных видов деятельности, профессиональной ориентации и т.п. Однако на практике перманентно возникают проблемы, связанные с универсальностью тестов и их сопряжённостью с профессиональной системой оценки. Существует мнение, что известные и проверенные тесты не всегда универсальны, а поэтому не могут быть действительными для разных групп. Американские специалисты утверждают, что тест, предназначенный для прогнозирования эффективности работы менеджеров в ситуациях, требующих решения проблем, может не позволить делать правильные или значимые прогнозы относительно эффективности работы служащих. Так, например, при оценке способности решать проблемы, что рассматривается в качестве необходимого условия для работников, занимающих различные должности, не учитывается специфический характер каждой из должностей, в результате чего результаты теста могут быть действительными, например, для менеджеров, но не для служащих.[14; с. 3-6]

Рассмотрим результаты многолетних исследований и практической работы по внедрению методов психологической диагностики и участия в процессе отбора в государственные и не государственные организации, учебные заведения и спортивные команды (полиция, военные ведомства, банки, судебная система, ведомства публичного управления, учебные заведения и спортивные команды). Опубликованная определённая часть результатов указанных исследований, рассматривающих проблемы комплектации методик, компьютеризации процесса тестирования, выбора оцениваемых параметров и др., свидетельствует о необходимости постоянного совершенствования психологического инструментария оценки специалиста, школьника, студента, спортсмена и др.² Обобщение результатов исследований и практического внедрения различных методов психологической оценки позволило сделать вывод о необходимости интегрального

² Avanesyan H.M., Strategy to develop the psychological criteria for staff selection. Journal "Wisdom", № 1 (1), 2013. С. 164-168; Avanesyan H.M., Features valuation of intellectual capital in the organization. World Academy of Science, Engineering and Technology Educational and Pedagogical Sciences Vol: 2, No: 1, 2015. 352-353; Аванесян Г.М. Интегральный подход к проективной психодиагностике при отборе персонала. Научный вестник «Актуальная психология», N1, Ереван. 2017, с. 368-374; Аванесян Г.М. Научно-прикладные аспекты применения проективных методов в спортивном отборе. Научно-периодический журнал «Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта». - 2018. - № 3 (10).с. 3-11

подхода, который подразумевает дублирующие оценки параметров, предварительные исследования, основанные на экспертных оценках, сопоставлении различных методик и «доступной» интерпретации их показателей. Также были апробированы два варианта комплектования методов психодиагностики: комплексное компьютерное тестирование, бланковое групповое и индивидуальное тестирование в комплексе с собеседованием и специальными тестовыми заданиями.

Мы также много раз сталкивались со спонтанными заявками, предъявляемыми к психологической диагностике для той или иной организации, которые исходили либо из требований институциональных реформ (модернизация системы отбора кадров, повышение объективности оценки профессиональной пригодности, минимизация субъективности при наборе специалистов, необходимость получения детальных психологических характеристик личности специалиста и его компетенций), либо по заказу руководства для совершенствования системы управления человеческими ресурсами. На рисунке 1 представлена общая схема сочетания методов психологической диагностики для различных организаций (всего было рассмотрено более 2000 случаев).

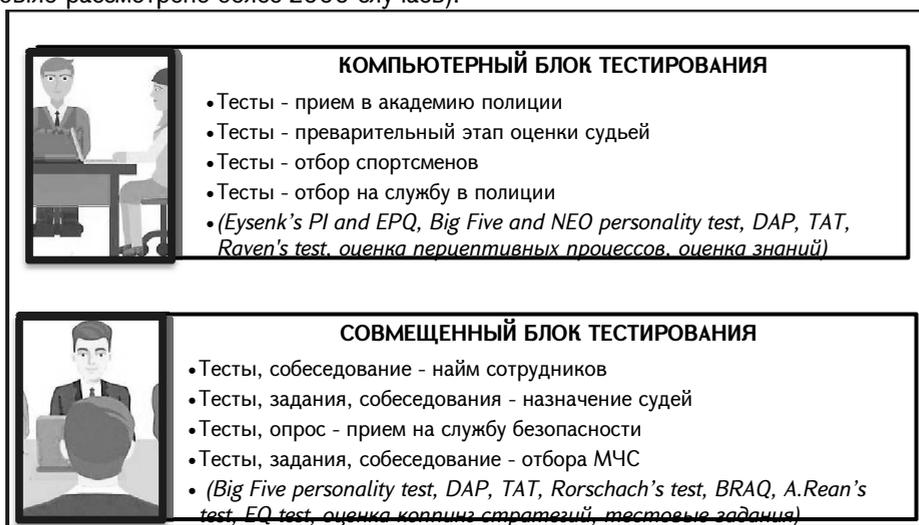


Рисунок 1. Пример двух блоков сочетания методов психологической диагностики.

Практика показывает, что работодатели, формально относящиеся к психологическому тестированию, в основном при отборе персонала предпочтения отдают собеседованию, анализу документов и рекомендациям (резюме, CV, автобиография, дипломы, сертификаты, характеристики т.п.). Скептицизм к тестированию присутствует не только среди работодателей, но и среди самих психологов. А тесты проективного типа чаще всего игнорируются, по-видимому, из-за сложности и

неоднозначности интерпретации. Скорее всего, это объясняется тем, что проективная диагностика предусматривает специальную подготовку, особые знания и навыки.

Таким образом, можно говорить о необходимости подготовки к процессу психологической оценки, как заказчиков, так и самих психологов. Также возникают вопросы, связанные с «барьерами строго» научного подхода, так как в процессе оценки психологических параметров и их интерпретации для заказчика необходимы доступная терминология и прикладное значение полученных данных. В этой связи группа авторов, ссылаясь на «Этические принципы американской психологической ассоциации» (АРА) заключает, что психологи предоставляют услуги, которые должны наилучшим образом отвечать интересам их пациентов. Таким образом, все «оценщики» (психологи диагносты) должны быть в состоянии предоставить разумное обоснование своей работы и объяснить ожидаемые выгоды от оценки, а также ожидаемые затраты.[12]

В одном из исследовательских рапортов 2018 года по проблеме проверки образовательного уровня в США проанализированы статистически противоречивые данные оценки успеваемости студентов и выделены дополнительные характеристики, которые позволят разработать психологический подход к оценке человеческого капитала. Авторы, ссылаясь на известные исследования по основным критериям человеческого капитала (Becker G.S., 1964; Kiker B.F., 1966; Lubinski D., 2000), основываются на таких психологических характеристиках как, интересы, знания, личностные качества и навыки студентов. В связи с этим рассмотрены принципы таксономии человеческого капитала на основе психологических конструктов и применения когнитивно-аффективного подхода оценки личности (Mischel W., 1973). Тем самым, предлагается термин «нетрадиционный человеческий капитал», в содержательном плане включающий в себя различные психологические характеристики, которые могут рассматриваться в качестве прогностических параметров оценки образовательных и профессиональных достижений.[9] Однако в заключение исследовательского рапорта сделан вывод, ограничивающий применение предложенной тестовой системы только для повышения академической успеваемости студентов.

Таким образом, можно обозначить перспективы психологической таксономии человеческого капитала, которые можно представить в следующей последовательности: «психологическая оценка при профессиональной ориентации» - «психологическая оценка в процессе образования» - «психологическая оценка в процессе профессиональной деятельности». Естественно, что разработка универсального конструкта психологической оценки человеческого капитала предполагает тщательный отбор диагностических методов и мета-анализ исследований на примере стран с аналогичным уровнем экономического развития. При этом необходим постоянный мониторинг динамики изменения психологических

параметров, которые могут накапливаться для формирования индивидуального банка данных и статистических характеристик тенденций развития образования и экономики. Основным заказчиком подобного мониторинга и глобальной политики развития ЧК в конечном итоге является государство, а начальные стадии инвестиции в индивида являются прерогативой семьи. Тем более, что во многих странах, в том числе и в Армении, в национальных и семейных традициях образование детей занимает особое место. Для стран с небольшой численностью населения, ограниченными ресурсами и находящихся на стадии перманентного реформирования, исходя из принципа стадийности жизненного цикла, вопросы своевременной и комплексной оценки психологических характеристик человеческого капитала приобретают особую актуальность.

Литература

1. **Авдеева Т.В.** Управление человеческим капиталом: Стратегия и практика, Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 10. Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2015.с.9-14
2. **Андросова Л.А.** Экономика труда: Учебное пособие. - Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005. - 160 с.
3. Майбуров И.А. Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России//Экономическая наука современной России, №4, 2003. с.54-69
4. **Юрьев А.И.** Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. Вестник санкт-петербургского университета, Сер. 12. 2009. Вып. 3. Ч. II. С.150-155
5. **Bontis N, Dragonetti NC, Jacobsen K, Roos G.** The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources//European Management Journal, Volume 17, Issue 4, 1999, pp. 391-402
6. Human Resources Management and Training. Compilation of Good Practices in Statistical Offices//United Nations, New York and Geneva, 2013// https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/HRMT_w_cover_resized.pdf
7. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2005 Volume 20, Edited by **G. P. Hodgkinson, John Wiley & Sons Ltd**, England. 341p.
8. **Kalpna Srivastava & R. C. Das** Human capital management: Economics of psychological perspective// Industrial Psychiatry Journal. 2015, 24(2), pp. 115-118.
9. **Kell H. J., Robbins S. B., Rong Su, Brenneman M.** A Psychological Approach to Human Capital/ETS Research Report Series-18-30, August 2018. -26 p.
10. **Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C.** Positive psychological capital: Beyond human and social capital// Business Horizons 47/1 January-February 2004, pp. 45-50
11. **MacCulloch.** Principles of Political Economy. Edinburgh, 1825, с. 115.К. Маркс и Ф. Энгельс, Сочинения. Изд.2-е, Т. 46-2, Изд-во Политической литературы.

М.: 1969. с.70. Ссылка от 10.07.2019, сайт:
<http://www.democracy.ru/article.php?id=4439>.

12. Meyer Gr. J., Finn S. E., Eyde L. D. et al. , Psychological Testing and Psychological Assessment/ American Psychologist, 2001, Vol. 56, No. 2, pp.128-165
13. Theodore W. Schultz, Investment in Human Capital//The American Economic Review, Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), pp. 1-17, p.2.
14. Testing and Assessment: An Employer's Guide, To Good Practices, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 2000. p. 1-10
15. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
16. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий капитал](https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал)

THE PROBLEM OF ADEQUACY AND APPLICABILITY OF THE SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL

Avanesyan H.M. (Yerevan State University, Armenia)

The article analyzes the main approaches to the concept of human capital and the role of the psychological component in it. The use of a universal algorithm will make it possible to identify criteria for the interpretation of substantive elements and assessment of the psychological components of human capital. It was assumed that the transition from the assessment system in the management of human resources, its modification, to the psychological assessment of human capital will expand the functionality of the effective use of investments and economic resources. The results of our many years of research and practical work on the introduction of psychological diagnostic methods for selecting personnel in state and non-state organizations, educational institutions and sports teams are succinctly presented. The problem of developing a universal and adequate system of psychological assessment of human capital is of particular relevance for countries at the stage of reforming the political and economic structure.

Keywords: *human capital, human resources, psychological evaluation, scope of activities, the economy and investments.*

ՄԱՐԴԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՀԱՄԱՐԺԵՔՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԸ

*Ավանեսյան Հ.Մ. (Երևանի պետական համալսարան,
Հայաստան)*

Հոդվածում վերլուծվում է մարդկային կապիտալի հայեցակարգերի հիմնական մոտեցումները և դրանում առկա հոգեբանական բաղադրիչները: Համընդհանուր ալգորիթմի կիրառումը թույլ կտա առանձնացնել մարդկային կապիտալի բովանդա-

կային մասնիկների մեկնաբանման և հոգեբանական գնահատման չափանիշները: Ենթադրվում էր, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացում գնահատման համակարգից անցումը մարդկային կապիտալի հոգեբանական գնահատման թույլ կտա ընդարձակել ներդրումների և տնտեսական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման հնարավորությունները: Կարճ ներկայացված են մեր բազմամյա հետազոտությունների և պրակտիկ աշխատանքի արդյունքները՝ հոգեբանական ախտորոշման մեթոդների ներդրումը աշխատակազմի ընտրության գործընթացում, ոչ միայն պետական, այլև՝ ոչ պետական կազմակերպություններում, ուսումնական հաստատություններում և սպորտային խմբերում: Մարդկային կապիտալի հոգեբանական գնահատման ունիվերսալ և համարժեք համակարգի ստեղծման հիմնախնդիրը ձեռք է բերում հատուկ արդիականություն այն երկրների համար, որոնք գտնվում են քաղաքական և տնտեսական բարեփոխումների փուլում:

Հանգուցային բառեր՝ մարդկային կապիտալ, հոգեբանական գնահատում, գործունեության ոլորտ, տնտեսություն, ներդրումներ: