

## Человеческий потенциал и образовательное пространство

Human Potential and Educational Space /  
Menschliche Potenzial und Ausbildungsraum

УДК 331 (05):314 (05):37(05)



**Кострикина И.С.**

### **Развитие человеческого потенциала прикаспийского региона: образование, трудовая мобильность и общественный интеллект**

Работа поддержана проектом РГНФ № 12-06-00279а «Когнитивные предикторы эффективности высококвалифицированного труда и социализации молодежи».

Кострикина Инна Станиславовна, кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра исследований социальных компетенций и интеллекта Московского городского психолого-педагогического университета  
E-mail: [costrikina.inna@yandex.ru](mailto:costrikina.inna@yandex.ru)

Рассматривается проблема человеческих ресурсов в контексте специфики развития системы образования и трудовой мобильности в прикаспийском регионе. Обозначены основные вопросы формирования эффективной кадровой стратегии и образовательной политики на Каспии. Подчеркнуто, что каспийский регион наиболее ярко выражает общую проблематику человеческих ресурсов в регионах России. Образовательные и кадровые стратегии рассматриваются как инструменты геополитики.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, высшее профессиональное образование, трудовая мобильность, высококвалифицированные специалисты, кадровая и образовательная политика на Каспии.

Россия в Каспийском регионе включена в систему интересов многих государств, имеющих разные формы исторической общности, религий и культур. Поликультурность, социальная вариативность, экономическая разносторонность характерна для российской территории Каспия. Каспийское море уникально не только и не столько в природном в плане, сколько в плане тесного исторического единения государств и этносов, его окружающих, причем с очень разными культурами и ментальностями. Подобного разнообразия и одновременной тесноты единения не обнаруживается ни в одном приморском союзе в современном глобальном сообществе. Например, в союзе стран Балтии как части Евросоюза объединены государства смежных культур и открытых границ. Один из крупнейших морских союзов, объединяющих 15 государств, — Карибское сообщество и общий рынок (Caribbean Community and Common Market, CARICOM), по сути, союз, в той или иной степени, англоязычных и постколониальных государств. Каспийский союз — это союз автономных, дифференцированных друг от друга в культурном плане территорий, каждая из которых является самобытной и уникальной.

Это своеобразие прикаспийского региона влияет и на особенности динамики трудовых ресурсов. Все современные приморские союзы решают проблемы не только торговли и разделения территорий, как это было исторически, но и вопросы культурного сотрудничества, взаимного обогащающего социального и экономического развития, вопросы общего благополучия территории и населения. Кадровое обеспечение и трудовая мобильность населения поликультурного пространства высокоресурсных регионов, к которым относится любой приморский регион, одна из важнейших сфер потенциала общего развития государства. Таким образом, проблема человеческих ресурсов на Каспии — это проблема взаимодействия и единения народов, проблема специфичности полиэтничного образования и развития трудовых отношений, проблема прироста человеческого потенциала на основе синергии разных социо-экономических, культурных и этнических ресурсов. Кадровый вопрос и образовательные стратегии в Каспийском регионе тесно связаны с геополитическими процессами — в этом состоит основная специфика развития человеческих ресурсов данного региона.

**КОСТРИКИНА И.С. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИКАСПИЙСКОГО РЕГИОНА:  
ОБРАЗОВАНИЕ, ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ОБЩЕСТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

Российские специалисты традиционно создавали основу высококвалифицированной рабочей силы в прикаспийском регионе в целом, включая территории СНГ и Ирана. Поликультурность, системообразующая роль российского рынка остаются основами геополитического развития Каспийского региона не в меньшей степени, чем углеводородные ресурсы. Насыщение рынка труда прикаспийских государств российскими специалистами и специалистами с российским образованием позволит придать региону устойчивость в развитии.

Традиционный путь — это открытие филиалов российских вузов в Азербайджане, Туркменистане, Казахстане и т.д. Однако филиальная стратегия не охватывает всего масштаба рынка труда Каспийского региона. Тем более, что традиционными лидерами по количеству представительств российских вузов являются Казахстан и Азербайджан, в то время как, например, Туркменистан значимо отстает. Количество специалистов из Ирана и стран СНГ, обученных в российских вузах, не восстановилось в Каспийском регионе с периода снижения в девяностые годы. Что произошло как за счет оттока студентов в западноевропейские вузы и США, так и за счет общего снижения количества получающих высшее образование и переориентацию на локальные вузы. Последний тренд развития высшего образования — обучаться по месту жительства и рождения в дистанционной или заочной форме, достаточно сильный для государств Каспийского региона. В этом аспекте перспективным представляется продуцирование инновационных межвузовских программ (например, объединяющих российские классические вузы Центрального региона и астраханские вузы; российские вузы и вузы прикаспийских государств), ориентированных на формирование кадрового резерва высококвалифицированных специалистов, создание межвузовских советов молодых ученых, межгосударственного совета молодых специалистов.

С другой стороны, локальным трендом является доминирование энергоресурсных и обще сырьевых отраслей, на рынке которых действуют крупные игроки, способные создавать системы внутрикорпоративного обучения. Одновременно управленческий состав в сферах действия крупных корпораций и пересечения межгосударственных интересов комплектуется из специалистов геополитически компетентных, толерантных к культурному разнообразию — это уже глобальный тренд.

В этом плане интересны предложения Е. Примакова, высказанные на заседании Торгово-промышленной палаты России еще в июле 2010 г. В частности, было сообщено, что ТПП, с учетом мнения деловых кругов и профессионального инженерного сообщества, будет настаивать на разработке российской национальной системы инженерных квалификаций [Зыкова 2010]. Причем работу по подготовке высоко-квалифицированных специалистов будут проводить заблаговременно, начиная со стажировок студентов старших курсов на конкретных производственных предприятиях. По мнению Примакова, целесообразно также присмотреться к опыту Казахстана, в котором при Министерстве образования и науки давно учрежден общественный совет, в работе которого участвуют торгово-промышленная палата и объединения работодателей. Ректор МГУ, президент Союза ректоров России В.А. Садовничий на том же заседании ТПП подчеркнул, что крупные частные компании и госкорпорации вполне могли бы организовывать в стенах крупных университетов так называемые корпоративные университеты, изначально готовящие и адаптирующие специалистов к потребностям будущих работодателей [Зыкова 2010]. Прошло три года, интеграция корпоративных и госуниверситетов сохраняется на зачаточном уровне в столице, в регионах системы подготовки инженерных и управленческих кадров под задачи регионального развития и развития крупных корпораций в конкретном регионе до сих пор не существует. При этом первичный опыт есть, например, и в Сургутском государственном университете и, собственно, в Астраханском. Реализация предложений о системной подготовке высококвалифицированных кадров для развития регионов должна начинаться с аналитики работы государственных вузов, образующих кадровый потенциал региона и корпораций, непосредственно формирующих экономическую ситуацию в регионе, с формирования программы с четко обозначенными целями и сроками.

Образовательные стратегии как стратегии конструктивного влияния на регионы всегда присутствовали в арсенале геополитики. Каспийский регион попадает в зону интересов многих государств и связан с противостоянием между США и Ираном, со стремлением укреплять позиции в регионе субрегиональных лидеров (например, Турции и Китая), связан с интересами нефтетранзитных стран (Грузия, Армения, Украина, Румыния, Болгария и др.). Какие специалисты будут работать в регионе, решать локальные и геополитические задачи в контексте реализации неких конкретных технологий и организации труда? Будут ли это специалисты российского производства или специалисты, получившие образование в США и Европе? От решения этого вопроса, соответственно, зависит эффективность российской политики и экономики в регионе, как на российской территории, так и в межгосударственном масштабе.

Особым образом представлен Каспийский регион и в межрегиональной трудовой мобильности, не так много представительств российских компаний в регионе и не все специалисты стремятся работать в представительствах в каспийском регионе. Более того, российские специалисты высокого уровня квалификации не имеют широких возможностей для работы в государствах прикаспийского региона и тем более размещения на основе постоянного места жительства, как это было в период существования СССР. Уровень численности российских экспатов в странах прикаспийского региона низок и не достигает уровня советского периода, несмотря на то, что исторически сложился тренд реализации профессиональной активности российских инженеров, конструкторов высокого класса в данном регионе. Российская часть прикаспийского региона не является привлекательной для специалистов и демонстрирует отток высококвалифицированной рабо-

**КОСТРИКИНА И.С. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИКАСПИЙСКОГО РЕГИОНА:  
ОБРАЗОВАНИЕ, ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ОБЩЕСТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

чей силы. Данная тенденция вступает в противоречие с тем, что прикаспийский регион это сырьевой и промышленный кластер рынка труда, в котором специалисты как раз и ориентированы на миграцию. Например, согласно обзору портала SuperJob, в сырьевой сфере предложения о работе в другом регионе готовы рассматривать 31% соискателей, среди административно-хозяйственного персонала таковых всего 12%. Аналогичная ситуация и с вакансиями: в промышленности и строительстве 64% вакансий предполагают возможность трудоустройства иногородних кандидатов, тогда как для административного персонала и бухгалтерии подобных вакансий всего 42% [Исследовательский центр... 2012].

Экономика труда прикаспийского региона такова, что должно осуществляться отраслевое привлечение специалистов высокого класса и управленческого звена. Так, например, Астраханская область является не только сырьевой территорией (углеводородные, минеральные и биоресурсы), но перспективной для развития трубопроводной, транспортной сферы и обеспечивающей эти сферы промышленности. В целом российская часть Каспия, включая Дагестан, обладает мощным ресурсным и природным потенциалом, который еще не используется и не развивается, в том числе и по причине отсутствия кадровой политики в регионе как системной части российской геополитики.

По какой причине регион не насыщается интеллектуальными кадровыми агентами для развития экономики в целом? С одной стороны, это отсутствие проработанной стратегии и программы профессионального образования в регионе, с другой — отсутствие необходимого притока интеллектуализированных кадров как части трудовой мобильности населения России в целом. Если для молодых специалистов релокация (организация переезда из одного города в другой с адаптацией на месте и с дополнительными сервисами) с целью развития карьеры — это норма, о чем свидетельствуют опросы портала Job.ru, в ходе которых выяснилось, что более 75% респондентов в принципе готовы рассмотреть варианты переезда в регион из столицы, причём почти 20% заявили, что согласны на переезд без дополнительных социальных условий [Исследовательский центр... 2012], то по какой причине данный переезд не осуществляется, и отток интеллектуальной молодежи идет в Москву? Этот вопрос адресован скорее к действующим на месте предприятиям и государственным координаторам бизнес-процессов в регионе.

Кадровый парадокс прикаспийского региона заключается в том, что собственно людских ресурсов вполне достаточно и даже в избытке в регионе, но это девалифицированная и деинтеллектуализированная рабочая сила. На примере республики Дагестан можно обозначить феномен избытка трудовых ресурсов при наличии кадрового голода. То же самое наблюдается в более мягких формах в Астраханской области.

Местные аналитики отмечают, что «за период рыночных реформ процессы деqualификации рабочих, инженерно-технического персонала приобрели характер реальной угрозы перспективам экономического развития. Весьма ограниченное количество рабочих и специалистов обладает квалификацией и культурой производства, на уровне, необходимом для современного производства, основанного на компьютеризированном производственном процессе. Тем не менее, сильным конкурентным преимуществом трудовых ресурсов региона является то, что население региона отличается наличием «предпринимательской жилки» и трудолюбием, что характеризует наличие в регионе определенного предпринимательского потенциала, развитие которого может дать достаточно большой социально-экономический эффект. Одним из эффективных путей «прорыва» из нынешней неблагоприятной ситуации на рынке труда, по нашему мнению, может стать организация трудовой миграции за пределы Дагестана и России» [Абдулманапов 2011, с. 6]. Это достаточно своеобразный подход, свидетельствующий скорее об отсутствии в Дагестане возможностей для квалифицированного труда и повышения квалификации.

В частности, в Московской области на строительных объектах выходцы из Дагестана работают на позициях квалифицированного рабочего труда (крановщики, монтажники), Королёвский трубопрокатный завод (Московская область) и другие предприятия металлургии нанимают бригады дагестанцев, вовлеченных в рабочий труд высокой квалификации, требующей овладения современным сложным техническим инструментарием. Это свидетельствует о потенциальной способности местного населения к квалифицированному и технически сложному труду, об обучаемости трудовых ресурсов. На данном примере формируется вопрос специализированной подготовки на уровне среднего специального профессионального обучения, подготовки рабочих высокого класса, а не только инженерных и управленческих кадров.

Будут ли возвращаться на родину для продолжения трудовой занятости, подготовленные и доращенные в центральной России специалисты, или их место займут сплоченные китайские бригады? Это вопрос уже ближайшего будущего. Традиционно подбор целостных бригад для вахтенных работ и для длительных работ на объектах производился в российских регионах, иногда — в странах СНГ. «Но не так давно отечественные газовики и нефтяники столкнулись с куда более серьёзной конкуренцией со стороны Китая. Дело в том, что множество специалистов, готовых работать за гораздо меньшие деньги, но при этом слаженно и качественно. Единственное, что пока спасает от зарплатного демпинга — это квоты на иностранную рабочую силу». — отмечает М. Кауров, старший директор Staffwell [Васильченко 2013]. С другой стороны, нестабильно, но растёт доля участия и общей заинтересованности европейских компаний в развитии каспийского региона (например, «Роял Датч/Шелл», «Шеврон», «Мобил», ряд итальянских компаний и т.д.) которые приводят своих высококвалифицированных специалистов. Европейские инвестиции и технологии нужны Каспию, но желательно при участии российского кадрового потенциала. Тем более, что таковой обнаруживается на территории прикаспийского

**КОСТРИКИНА И.С. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИКАСПИЙСКОГО РЕГИОНА:  
ОБРАЗОВАНИЕ, ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ОБЩЕСТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

региона. В частности, по данным рейтингового агентства «Эксперт РА», Астраханская область — третья по кадровому потенциалу для «Сколково» и седьмая в России по охвату инновационными программами. Об этом сообщает корреспондент ИА «Волга-Каспий» со ссылкой на губернатора региона Александра Жилкина [*Астраханская область — в тройке лидеров... 2011*].

Российские управленцы нефтегазовой отрасли, обладающие высокой степенью профессионализма, опытом взаимодействия с европейскими компаниями могли бы оказать поддержку казахским партнерам, например, у которых застопорилось продвижение отношений с норвежской компанией «Статойл» (строительство самоподъемных буровых). Кадровая интеграция России и Казахстана в вопросах взаимодействия с европартнерами могла бы дать мощные и взаимовыгодные результаты, но пока что это вопрос системно не освещается и, вероятно, не проработан.

Кадровый парадокс прикаспийского региона в целом, как на уровне квалифицированной рабочей силы, так и на уровне управленческого звена, инженерно-технических кадров приводит к оттоку и замещению локальных интеллектуальных ресурсов внешними и создает риск геополитических изменений в пользу интересов других государств. Каспийский регион можно отнести к регионам повышенного риска кадровой интервенции на уровне рабочего и управленческого персонала со стороны Китая, заинтересованных европейских государств и США.

Насыщение рынка труда каспийского региона российскими специалистами нефтегазовой отрасли и специалистами — выпускниками российских вузов позволит не только отстаивать интересы России среди крупных нефтегазовых игроков мирового рынка, но и проводить пророссийскую интеграционную политику объединения ресурсов каспийского региона. Путь от интеграции человеческих ресурсов к интеграции природных ресурсов — это наиболее сильный противовес милитаризационным и потребительским стратегиям передела источников развития и ценностей.

\* \* \*

Прикаспийский регион фокусирует и наиболее ярко проявляет проблемы трудовых ресурсов России в целом, это проблемы исторически сложившихся полиэтнических регионов, удаленных от Москвы, но вносящих весомый вклад в экономику страны.

Для прикаспийского региона наиболее значимыми могут стать процессы активизации локального образования как традиционных учреждений, так и филиалов, что может сгладить негативные тенденции оттока специалистов. Создание междуниверситетских, интегрирующих государственных вузов и внутрикорпоративные университеты и межреспубликанских, межгосударственных объединений молодых специалистов поможет позитивному разрешению кадрового парадокса каспийского региона. В то же время, только придание рынку труда в каспийском регионе привлекательности, как на уровне российских политических решений, так и на уровне межгосударственной кадровой политики, позволит обеспечить региону достойную динамику экономического развития.

В целом развитие кадрового потенциала и ориентирование на интегративное и высокотехнологичное развитие прикаспийского региона может помочь снятию напряженности борьбы за природные ресурсы в регионе. Общая переориентация от извлечения на развитие, от передела ресурсов на создание высокотехнологичной и интеллектуальной инфраструктуры прикаспийского региона позволит не только повысить уровень жизни в регионе, но и соблюсти баланс интересов прикаспийских государств. Интеграция межгосударственных усилий в контексте направления «Ресурсы, интеллект, технологии Каспия» посредством насыщения региона высококвалифицированными кадрами, создания технологической и научной инфраструктуры, организации сотрудничества бизнес-элит позволит противостоять угрозам и рискам нестабильности, деструктивности и конфликтности региона, превращению региона в транзитную и сырьевую территорию с низким качеством жизни.

Интеллектуализация региона, повышение уровня образования населения, создание высокотехнологичных рабочих мест и придание общественной ценности квалифицированному, технологичному и интеллектуально-ёмкому труду вполне возможно в данном регионе за счет исторически сложившейся инфраструктуры. Усиление кадрового потенциала как фактора прироста общественного интеллекта в регионе позволит прикаспийской территории выйти на уровень конструктивного самостоятельного развития и сбалансированного геополитического взаимодействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдулманапов С.Г. Потенциальные резервы обеспечения и развития экономики республики Дагестан // Вопросы экономики и права. 2011. № 11. С. 104–107.
2. Астраханская область — в тройке лидеров по кадровому потенциалу для «Сколково» 2011. 6 декабря. Режим доступа: <http://ast.volga-kaspiy.ru/2011/dec/06/astrahanskaya-oblast-v-trojke-liderov-po-kadrovomu/>
3. Васильченко О., Кауров М. Движение — жизнь, или снова релокация [Электронный ресурс] // Job.RU. 05.07.2013. Режим доступа: <http://www.job.ru/seeker/career/article/?ca=44582>
4. Зыкова Т. На рынке труда не хватает инженеров и сварщиков. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/06/18/profession.html>.

**КОСТРИКИНА И.С. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИКАСПИЙСКОГО РЕГИОНА:  
ОБРАЗОВАНИЕ, ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ОБЩЕСТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

5. Исследовательский центр портала Superjob.ru. Зачем инженеру в Калугу. Исследование межрегиональной трудовой мобильности // Рекрутинговый портал Superjob.ru. 2012. 21 августа. Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/articles/110947/zachem-inzheneru-v-kalugu-issledovanie-mezhregionalnoj-trudovoj-mobilnosti/>
6. Auty R.M. "Transition Reform in the Mineral-Rich Caspian Region Countries." *Resources Policy* 27.1 (2001): 25–32.
7. Collins M. "The Akashic Field and Archetypal Occupations: Transforming Human Potential Through Doing and Being." *World Futures* 67.7 (2011): 453–479.
8. Eldarov E.M., Holland E.C., Aliyev S.M., Abdulagatov Z.M., Atayev Z.V. "Resettlement and Migration in Post-Soviet Dagestan." *Eurasian Geography and Economics* 48.2 (2007): 226–248.
9. Olcott M.B. "The Caspian's False Promise." *Foreign Policy* 111 (Summer, 1998): 94–113.
10. Scheffler I. *Of Human Potential. An Essay in the Philosophy of Education*. New York: Routledge & Kegan Paul Inc., 1985.
11. van Marrewijk M., Timmers J. "Human Capital Management: New Possibilities in People Management (review)." *Journal of Business Ethics* 44.2–3 (2003): 171–184.
12. Vogt C.P. "Maximizing Human Potential: Capabilities Theory and the Professional Work Environment (review)." *Journal of Business Ethics* 58.1–3 (2005): 111–123.
13. Wagner P.A. "Total Quality Management: A Plan for Optimizing Human Potential?" *Studies in Philosophy and Education* 16.1/2 (1997): 241–258.

Цитирование по ГОСТ Р 7.0.11–2011:

Кострикина, И. С. Развитие человеческого потенциала прикаспийского региона: образование, трудовая мобильность и общественный интеллект [Электронный ресурс] / И.С. Кострикина // Электронное научное издание Альманах Пространство и Время. — 2014. — Т. 5. — Вып. 1. — Часть 2: Пространство и время Каспийского Диалога. — Стационарный сетевой адрес: 2227-9490e-aprov\_r\_e-ast5-1-2.2014.51

**HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT FOR THE CASPIAN REGION:  
EDUCATION, LABOR MOBILITY AND INTELLECTUALITY OF COMMUNITY**

Inna S. Costrikina. Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Moscow State University of Psychology & Education, Leading Researcher at Research Center for Social Competence and Intelligent  
E-mail: costrikina.inna@yandex.ru

The problem of human potential development is acutely relevant in conditions of multiculturalism, social variation, and differences in economic and mental levels, which are specific to the Russian part of the Caspian. The Caspian region most clearly expresses the general problems of human resources in the regions of modern Russia, as well as problems of interregional cooperation in this matter. The subject of my research is human potential development in Caspian region as a result of interrelation of educational processes and labor market development. In my article I present a brief overview of trends in the development of education and labor market, obtained on the basis of Russian and foreign publications for the last 15 years. I outline the key issues of formation of effective human resources strategy and educational policy for Caspian region (balance of local and international educational and employment trends, features of labor migration and its intellectual level). Educational and staffing strategies I consider as a kind of geopolitical influence tools.

One of the principal findings is the conclusion that educational strategies, implementation of highly intellectual technologies in the region and enhanced of the professional staff's intellectual level are an effective counterweight to conflict-activity

**Keywords:** human resources, higher professional education, labor mobility, highly skilled personnel, education policy in the Caspian region.

**References:**

1. Abdulmanapov S.G. "Potential Resources to Ensure and Development of Economics of the Dagestan Republic." *Problems of Economics and Law* 11 (2011): 104–107. (In Russian).
2. "Astrakhan Region in the Top Three on Staff Potential for 'Skolkovo'." *News Agency 'Volga-Caspian Sea'*. LLC 'Izves-

**КОСТРИКИНА И.С. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИКАСПИЙСКОГО РЕГИОНА:  
ОБРАЗОВАНИЕ, ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ОБЩЕСТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

- tia. Volga-Caspian Sea', 6 Dec. 2011. Web. <<http://ast.volga-kaspiy.ru/2011/dec/06/astrahanskaya-oblast-v-trojke-liderov-po-kadrovomu/>>. (In Russian).
3. Auty R.M. "Transition Reform in the Mineral-Rich Caspian Region Countries." *Resources Policy* 27.1 (2001): 25–32.
  4. Collins M. "The Akashic Field and Archetypal Occupations: Transforming Human Potential Through Doing and Being." *World Futures* 67.7 (2011): 453–479.
  5. Eldarov E.M., Holland E.C., Aliyev S.M., Abdulagatov Z.M., Atayev Z.V. "Resettlement and Migration in Post-Soviet Dagestan." *Eurasian Geography and Economics* 48.2 (2007): 226–248.
  6. Olcott M.B. "The Caspian's False Promise." *Foreign Policy* 111 (Summer, 1998): 94–113.
  7. Research Center of portal Superjob.ru. "Why Should Engineer to Kaluga? Investigation of Interregional Labor Mobility." *Recruitment Portal Superjob.ru*. N.p., 21 Aug. 2012. Web. <<http://www.superjob.ru/research/articles/110947/zachem-inzheneru-v-kalugu-issledovanie-mezhregionalnoj-trudovoj-mobilnosti/>>. (In Russian).
  8. Scheffler I. *Of Human Potential. An Essay in the Philosophy of Education*. New York: Routledge & Kegan Paul Inc., 1985.
  9. van Marrewijk M., Timmers J. "Human Capital Management: New Possibilities in People Management (review)." *Journal of Business Ethics* 44.2–3 (2003): 171–184.
  10. Vasilchenko O., Kaurov M. "Movement is Life, or Relocation Again." *Job.RU*. LLC 'Dzhob.ru', 5 July 2013. Web. <<http://www.job.ru/seeker/career/article/?ca=44582>>. (In Russian).
  11. Vogt C.P. "Maximizing Human Potential: Capabilities Theory and the Professional Work Environment (review)." *Journal of Business Ethics* 58.1–3 (2005): 111–123.
  12. Wagner P.A. "Total Quality Management: A Plan for Optimizing Human Potential?" *Studies in Philosophy and Education* 16.1/2 (1997): 241–258.
  13. Zyкова Т. "The Labor Market Lacks Engineers and Welders." *RG.RU: Russian Gazette's Internet Portal*. *Rossiyskaya Gazeta [Russian Gazette]*, 18 June 2010. Web. <<http://www.rg.ru/2010/06/18/profession.html>>. (In Russian).

**Cite MLA 7:**

Costrikina, I. S. "Human Potential Development for the Caspian Region: Education, Labor Mobility and Intellectuality of Community." *Elektronnoe nauchnoe izdanie Al'manakh Prostranstvo i Vremya, 'Prostranstvo i vremya Kaspiyskogo Dialoga'* [Electronic Scientific Edition Almanac Space and Time, 'The Space and Time of The Caspian Dialogue'] 5.1(2) (2014). Web. <2227-9490e-aprovr\_e-ast5-1-2.2014.51>. (In Russian).