

УДК 331.101.262;330.144;331.5;314.93

## МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОПЫТ БАХРЕЙНА

*Айдрус Ирина Ахмед Зейн, канд. экон. наук, доцент кафедры международных экономических отношений, руководитель программы «Мировая экономика» Института мировой экономики и бизнеса, директор Центра арабских исследований, Российский университет дружбы народов, Москва, Россия  
aydrus\_ia@rudn.university*

*Асмятуллин Равиль Рамилевич, ассистент Института мировой экономики и бизнеса, аспирант кафедры международных экономических отношений, Российский университет дружбы народов  
asmyatullin\_rr@rudn.university*

В данной статье исследуется опыт Королевства Бахрейн в развитии национальных человеческих ресурсов. Предмет исследования – роль государственных и частных инициатив в развитии человеческого капитала страны. Бахрейн характеризуется неоднородностью населения, что отражается на рынке труда, где большую часть занятости обеспечивает иностранная рабочая сила. Поэтому на современном этапе актуальной проблемой для монархии является реализация политики бахреинизации и повышения квалификации отечественных кадров. В статье изучен уникальный для стран Персидского залива опыт *Tamkeen*, созданного с целью повышения производительности труда бахреинцев и стимулирования предпринимательства. Сделан вывод о том, что эффективное взаимодействие государства и частного сектора, а также финансирование программ развития национальных человеческих ресурсов стимулируют экономическую активность в стране.

**Ключевые слова:** Бахрейн; человеческий капитал; профессиональное образование; поддержка предпринимательства; *Tamkeen*.

## A Mechanism for Improving the Quality of Human Capital: Bahrain Experience

*Aidruss Irina A-Z., PhD (Economics), associate professor of the International Economic Relations Department, Head of the World Economy Program of the Institute for World Economy and Business, Director of the Center for Arab Studies of the Russian Peoples' Friendship University  
aydrus\_ia@rudn.university*

*Asmyatullin Ravil R., teaching assistant at the Institute for World Economy and Business, PhD student at the International Economic Relations Department, the Russian Peoples' Friendship University, Moscow, Russia  
asmyatullin\_rr@rudn.university*

This paper explores the experience of the Kingdom of Bahrain in the development of national human resources. The subject of the study is the role of government's and private initiatives in the development of the country's human capital. Bahrain is characterized by heterogeneity of the population, which is reflected in the labor market where the majority of the employment is provided by the foreign labor. Therefore, the implementation of the policy of Bahrainization and improvement of the skills of the domestic employees is a vital problem for the monarchy at the present stage. The paper examines the unique experience of the *Tamkeen* organization created with the goal of increasing the productivity of Bahraini people and promotion of entrepreneurship. It is concluded that effective interaction between the state and the private sector as well as funding of programs for the development of national human resources boost the economic activity in the country.

**Keywords:** Bahrain; human capital; vocational education; support of entrepreneurship; *Tamkeen*.

### **Развитие человеческого капитала как условие достижения устойчивого экономического развития**

Один из ключевых факторов, необходимых для достижения устойчивого экономического развития и обеспечения конкурентных преимуществ экономики в мире, является развитие человеческого капитала страны. Теория человеческого капитала зародилась во второй половине XX в., ее основоположниками стали Теодор Шульц и Гари Беккер, которые связывали данное понятие с образованием человека, его здоровьем, воспитанием. Инвестиции в образование и получение знаний стали восприниматься в качестве важных факторов экономического роста, что подтолкнуло многие страны увеличить расходы на образование и здравоохранение.

Многие исследователи рассматривают человеческий капитал как синоним знаний и умений, закрепленных в индивидууме [1]. *Oxford Dictionary* определяет человеческий капитал как умения, знания и опыт, которыми обладает личность или население с точки зрения ценности или издержек для организации или страны.

Современное понимание человеческого капитала интерпретируется гораздо шире. Как резюмирует А. В. Корицкий, факторами формирования человеческого капитала являются не только образование, но и мотивации, производственный опыт, природные способности, социальное положение; более того, высокое образование и состояние здоровья могут быть следствиями и иных причин [2].

Впрочем, ключевыми факторами являются знания, образование и квалификация рабочей силы — на данной компоненте человеческого капитала мы фокусируемся в рамках данной статьи. С. Goldin, определяя человеческий капитал как запасы производственных умений, способностей, здоровья и опыта трудовых ресурсов, приходит к выводу, что наиболее важными факторами, повышающими производительность и человеческий капитал, являются образование, профессиональная подготовка и здоровье [3].

### **Развитие человеческого капитала в Бахрейне**

Для небольших государств, не имеющих избыточных запасов природных ресурсов, фор-

мирование экономики знаний является критичным для обеспечения экономического развития страны. Королевство Бахрейн обладает уникальным опытом развития национальных человеческих ресурсов.

В 1932 г. в Бахрейне было обнаружено первое месторождения нефти среди стран Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (далее — ССАГПЗ), однако понимая, что запасы нефти не безграничны, монархия взяла курс на диверсификацию экономики и снижение зависимости от нефти. За последние десятилетия Бахрейну удалось совершить значительный экономический прорыв, кардинально изменив структуру своей экономики и став важным финансовым центром не только в арабском регионе, но и в мире [4].

Современная система образования Бахрейна начала формироваться в начале XX в. В 1919 г. была открыта первая государственная начальная школа *al-Hidaya* для мальчиков в городе Мухаррак, а затем в 1928 г. была открыта школа для девочек. Среднее образование для мальчиков было введено в 1936 г., для девочек — в 1951 г. Стоит отметить, что Бахрейн стал первой арабской страной Персидского залива, которая создала систему государственного образования и сформировала условия для получения образования женщинами.

В условиях современной глобальной информационной экономики главным фактором достижения успеха С. А. Дятлов называет человеческий капитал высококвалифицированных, мобильных и креативных работников [5]. В развитии человеческого капитала Бахрейн добился существенных результатов. Индекс человеческого капитала Бахрейна, рассчитываемый на основе трех показателей — индексов ожидаемой продолжительности жизни, образования и валового национального дохода, за последние тридцать пять лет увеличился с 0,679 в 1980 г. до 0,824 в 2014 г. [6]. По данному показателю Бахрейн занимает 45-е место в мире и входит в группу стран с очень высоким индексом человеческого развития.

Заметных результатов добилось королевство в сфере высшего образования. Первый университет в стране — Бахрейнский университет, был открыт сравнительно недавно — в 1986 г.

С тех пор было создано еще два государственных вуза.

По мнению Л. В. Шквари, для стран ССАГПЗ актуальным сегодня является передача роли ведущей силы экономического развития от государственного к частному сектору [7].

Первый частный университет, *Ahlia University*, был основан в 2001 г. С тех пор было открыто 14 частных вузов, по состоянию на 2016 г. в королевстве функционируют 11 частных университетов, в том числе 3 иностранных (см. таблицу) [8].

---

**Факторами формирования человеческого капитала являются не только образование, но и мотивации, производственный опыт, природные способности, социальное положение**

---

Реформы в сфере образования положительно сказались на его доступности. Показатель охвата высшим образованием увеличился с 21% в 1991 г. до 37,4% в 2015 г.<sup>1</sup> А по показателю конкурентоспособности высшего образования Бахрейн занимает 44-е место в мире [9].

Национальная стратегия экономического развития Бахрейна до 2030 г. (*Economic Vision 2030*) своей миссией обозначила цель — «перейти от экономики, основывающейся на нефти, к продуктивной и конкурентоспособной в мировом масштабе экономике, которую ведут государство и частный сектор — экономике, которая создаст средний класс бахрейнцев с высоким уровнем жизни и благосостояния благодаря повышению производительности труда и созданию высокооплачиваемых рабочих мест»<sup>2</sup>. В данной формулировке ведущим драйвером экономического развития обозна-

<sup>1</sup> Сайт UNESCO Institute for Statistics. Режим доступа: <http://data.uis.unesco.org/>.

<sup>2</sup> The Economic Vision 2030. URL: <https://www.evisa.gov.bh/Vision2030Englishlowresolution.pdf> (дата обращения: 24.04.2017).

чены эффективность и производительность труда, т. е. развитие человеческих ресурсов страны.

В качестве шагов к достижению целей стратегии в 2030 г. касательно развития человеческих ресурсов страны упомянуты следующие мероприятия:

- поощрять и мотивировать частный сектор к повышению производительности;
- помочь бахрейнцам получить средне- и высокооплачиваемую работу через программы поддержки и непрерывного профессионального образования;
- преобразовать государственную систему управления человеческими ресурсами;
- поддержать и развивать талантливую молодежь через их образование;
- повышать квалификацию преподавателей, имидж и привлекательность карьеры преподавателя в обществе;
- разработать стандарты качества в сфере образования, проводить регулярный мониторинг;
- стимулировать научные исследования в вузах и др.

Демографическая характеристика населения не может не влиять на качество человеческого капитала страны. С демографической точки зрения Бахрейн — небольшое государство. В 2015 г. численность населения королевства составила 1,37 млн человек, при этом за последние десятилетия произошли существенные изменения в структуре населения Бахрейна.

После обнаружения месторождений нефти Бахрейн, как и другие нефтяные монархии Персидского залива, стал местом притяжения для мигрантов. Профиль мигрантов в Бахрейне сложился под влиянием политических факторов. Опасаясь наплыва дешевой рабочей силы из Ирана, правительство Бахрейна стимулировало наем квалифицированной и малоквалифицированной рабочей силы из Индии [10].

Если до 1970-х гг. численность иностранцев не превышала 20%, то к концу XX в. их доля составила 37%, а после 2007 г. численность населения иностранных граждан стала превышать численность бахрейнцев. По состоянию на 2015 г. доля иностранцев в составе населения Бахрейна составляет 52,7%: из 722 тыс. ино-

Таблица

**Частные университеты Бахрейна**

ВУЗ	Тип вуза	Год основания
Международный центр Технологического института Бирла (Birla Institute of Technology International Centre)	Частный Оффшорный центр Birla Institute of Technology, Индия	2000 г. (закрыт в 2012 г.)
Университет Ахлия (Ahlia University)	Частный	2001 г.
Университет Персидского залива (Gulf University)	Частный	2001 г.
Королевский университет (The Kingdom University)	Частный	2001 г.
Международный университет АМА (AMA International University)	Частный Кампус AMA Computer University, Филиппины	2002 г.
Арабский открытый университет (Arab Open University)	Частный Бахрейнский филиал Arab Open University	2002 г.
Университетский колледж Бахрейна (University College of Bahrain)	Частный	2002 г.
Нью-Йоркский технологический институт (New York Institute of Technology)	Частный Кампус New York Institute of Technology, США	2003 г. (закрыт в 2014 г.)
Университет науки и технологий Делмон (Delmon University for Science and Technology)	Частный	2003 г. (закрыт в 2013 г.)
Университет прикладных наук (Applied Science University)	Частный	2004 г.
Королевский колледж хирургов в Ирландии – Медицинский университет Бахрейна (RCSI Medical University of Bahrain)	Частный Подразделение Royal College of Surgeons in Ireland, Ирландия	2004 г.
Королевский университет для женщин (Royal University for Women)	Частный	2005 г.
Университетский колледж Талаль Абу Газалех (Talal Abu Ghazaleh University College)	Частный	2012 г.
Бахрейнский институт банкинга и финансов (Bahrain Institute of Banking and Finance)	Частный	2014 г.

Источник: составлено авторами.

странцев 62% приходятся на мигрантов в возрасте от 29 до 40 лет<sup>3</sup>. Такая демографическая ситуация не могла не сказаться на рынке труда. Большая часть иностранцев (80%) обеспечены работой, и они представляют около 77% от всей

численности занятых Бахрейна. Большинство мигрантов прибывают из стран Азии: половина всех иностранцев в Бахрейне — из Индии, другими крупными странами, из которых прибыли мигранты, являются Бангладеш, Пакистан, Филиппины и Египет.

Иностранцы наиболее представлены в сфере обслуживания и рабочих профессий, в то время

<sup>3</sup> Статистический портал правительства Бахрейна. URL: <http://www.data.gov.bh/en/ResourceCenter>.

как коренные жители занимают обычно руководящие должности.

Неоднородность на рынке труда Бахрейна подтолкнула правительство страны на реализацию политики «бахрейнизации», ориентированную на увеличение показателя занятости коренного населения. Текущие диспропорции могут привести к росту уровня безработицы. Краткосрочным решением проблемы безработицы являлась замена иностранных рабочих и специалистов на бахрейнских работников. Эти меры оказываются малопродуктивными, так как не устраняют главной причины безработицы — появления растущего числа бахрейнцев, не востребованных рынком труда вследствие отсутствия у них необходимой профессиональной подготовки.

Структурный же подход государства предполагает реализацию долгосрочных программ по подготовке кадров и повышению уровня квалификации бахрейнцев для соответствия требований рынка труда.

### Роль *Tamkeen* в развитии человеческого капитала в Бахрейне

С целью реализации политики бахрейнизации был найден способ для развития человеческих ресурсов граждан. В рамках экономических реформ и национальной стратегии *Vision 2030* в 2006 г. была создана организация *Tamkeen*, целью которой является развитие частного сектора королевства. Система стратегического планирования кадрового обеспечения экономики должна иметь многоуровневый характер (государственно-общественно-корпоративный) [11]. Такой принцип сотрудничества и реализован в создании *Tamkeen*. Образование компании по сути — одна из основных инициатив экономических реформ в стране. Ключевыми целями *Tamkeen* являются стимулирование создания и развития предпринимательства, повышение производительности компаний и людей.

Учитывая миграционную ситуацию в королевстве, особо интересным представляется механизм финансирования *Tamkeen*, который формируется через механизмы государственных грантов и налогов, взимаемых с частного сектора. Уникальный опыт Бахрейна состоит

в том, что компании, которые держат на службе иностранцев, платят специальный ежемесячный налог с каждого иностранного сотрудника. Данный налог с иностранной рабочей силы и является основным источником финансирования повышения квалификации и профессиональной переподготовки граждан Бахрейна. Такой механизм, с одной стороны, стимулирует развитие профессиональных навыков своих граждан и с другой — мотивирует компании нанимать на высокооплачиваемые позиции бахрейнцев. *Tamkeen* оказывает поддержку через различные схемы от прямого субсидирования заработной платы до повышения профессиональной квалификации, восполняя пробел между текущими и будущими потребностями экономики в специалистах.

*Tamkeen* ориентирован на два крупных сегмента: на бизнес (как на стартапы, растущие компании, так и крупные организации) и на отдельных граждан (студентов, соискателей и рядовых сотрудников).

Для граждан Бахрейна существуют два направления повышения квалификации:

- Программа обучения базовым навыкам (*Tamkeen Basic Skills Certifications Scheme*) позволяет бахрейнцам приобретать ключевые основополагающие навыки, повышая трудоспособность и эффективность труда на текущем месте работы. Данная программа включает курсы по повышению компьютерной грамотности, математических способностей, языковые курсы и другие.
- Программа профессиональной переподготовки (*Tamkeen Professional Certifications Scheme*) позволяет кандидатам получать профессиональную квалификацию по более чем 27 специальностям. В рамках данной программы совместно с партнерскими вузами и компаниями *Tamkeen* предлагает обучение для получения более трехсот сертификатов.

Поддержка бизнеса включает следующие программы:

- поддержка стартапов. Субсидирование бизнес-инкубаторов позволяет компаниям покрывать от 50% издержек на развитие бизнеса, поддержка *Tamkeen* может

достигать 80%, если компания достигает запланированных целей развития. Также оказывается поддержка в субсидировании инноваций, процентов за банковский кредит. Отдельной категорией выступает поддержка развития женского предпринимательства;

- профессиональная подготовка и субсидирование заработной платы. Этот сервис помогает компаниям нанимать и готовить новых сотрудников, а также развивать уже опытных сотрудников компании. Для молодых специалистов, только окончивших вуз, предусмотрена схема поддержки на три года: в первый год *Tamkeen* субсидирует 70% заработной платы нового сотрудника, во второй год — 50% и в третий год — 30%. Для сотрудников с опытом работы (от 2 до 5 лет после окончания вуза) субсидируется 25% заработной платы;
- международный опыт (*International Placement*). Данная программа оказывает поддержку работодателям в частном секторе, желающим улучшить производительность труда посредством получения своими сотрудниками международного опыта. *Tamkeen* софинансирует 80% расходов на трудоустройство сотрудника за рубежом: месячная заработная плата, перелет, виза, медицинская страховка;
- консультационные услуги предусматривают помощь компаниям в налаживании связей с экспертами, коучинг, стажировки и много другое.

Партнерами *Tamkeen* в реализации профессиональных курсов выступает множество различных организаций как бахрейнских, так и иностранных. Приведем некоторых партнеров:

- бизнес: *Microsoft, Oracle, AXELOS* и др.;
- регулирующие органы: *Solicitors Regulation Authority* (Англия и Уэльс) и др.;
- сообщества: Британская королевская коллегия врачей, Американское общество по связям с общественностью и др.;
- вузы: Бахрейнский институт банкинга и финансов, Кембриджский университет (Великобритания), Университет Хериота-

Уатта (Шотландия), Гарвардский университет (США) и др.

Бюджет *Tamkeen* в 2015 г. составил 51,2 млн бахр. динаров (примерно 136 млн долл. США), из которых 26,5% были направлены на профессиональную подготовку бахрейнцев; 38,6% — на поддержку бизнеса и 34,7% — на страхование по безработице<sup>4</sup>. В 2015 г. более 8,8 тыс. человек и 3,6 тыс. компаний участвовали в проектах *Tamkeen*.

Одними из новейших тенденций в развитии человеческого капитала в странах ССАГПЗ являются программы по стимулированию предпринимательства, ориентированные на малые и средние стартапы [12].

Инициативы по развитию предпринимательства исходят также из частного сектора. Компания *Tenmoi*, образованная в 2011 г., является первой Бахрейнской группой бизнес-ангелов. По определению Оксфордского словаря бизнес-ангел (*Business Angel*) — инвестор, который вкладывает средства для поддержки бизнеса, в частности в новый небольшой бизнес. В отличие от венчурных компаний, бизнес-ангелы обычно действуют самостоятельно или небольшими группами и играют косвенную роль в качестве консультантов, не желая участвовать в управлении новым бизнесом.

*Tenmoi* ориентируется на небольшие стартапы: идеальная команда для поддержки состоит из 2–4 человек. Идеи стартапов должны быть новыми для региона с потенциалом для развития и вне Бахрейна. Компания была основана со стартовым капиталом в 1 млн бахр. динаров (2,7 млн долл. США). В среднем на каждую компания *Tenmoi* инвестирует от 20 до 30 тыс. бахр. динаров (около 54–81 тыс. долл. США), оставляя за собой долю в 20–30% в стартапе.

Единственными критериями по отбору идей, которые не могут получить финансовую поддержку *Tenmoi*, являются рынок недвижимости, рядовые идеи на очень конкурентных рынках, идеи, для которых нет рынка или имеется минимальный потенциал, проекты, требующие необоснованно активных финансовых

<sup>4</sup> *Tamkeen to spend BD50 million on projects this year.* 08.05.2016. URL: <http://www.newsofbahrain.com/viewNews.php?ppId=20072&pid=21&MNU=> (дата обращения: 29.04.2017).

вложений. *Tenrou* предоставляет программу наставничества, в особенности на начальной стадии, которую компания определяет в три месяца. В программу наставничества входят в том числе бухгалтерское сопровождение, маркетинговая поддержка и другие мероприятия, однако управление бизнесом и принятие окончательных решений остаются за самими предпринимателями.

В других странах Персидского залива также получили распространение государственные и частные организации, нацеленные на стимулирование предпринимательства: *N2V (National Net Ventures)*, *BADIR* в Саудовской Аравии; *Seed Startup, Dubai Silicon Oasis Authority* в ОАЭ; *Qatar Business Incubation Center* в Катаре и другие организации. Учитывая крайне высокую роль мигрантов на рынке труда, характерную для стран Персидского залива, опыт Бахрейна в перераспределении финансовых сборов с целью развития национальных человеческих ресурсов представляется уникальным.

Успешность предпринятых инициатив в Бахрейне подтверждается международными рейтингами. Согласно глобальному индексу предпринимательства (*Global Entrepreneurship Index 2017*) Бахрейн занимает 34-е место в мире<sup>5</sup>. По индексу глобальной конкурентоспособности Бахрейн находится на 39-м месте в мире. Стоит отметить, что по показателю эффективности рынка труда в рейтинге 2015/2016 гг. Бахрейн

<sup>5</sup> Global Entrepreneurship Index. URL: <https://thegedi.org/global-entrepreneurship-and-development-index/> (дата обращения: 02.05.2017).

занял 24-е место. Для сравнения, в рейтинге 2008/2009 гг. королевство находилось на 64-й позиции.

Реализации государственной политики развития человеческого капитала Бахрейна способствует высокий уровень экономической свободы в королевстве. По индексу экономической свободы в 2016 г. Бахрейн занимает 18-е место в мире и 1-е место среди стран Арабского мира<sup>6</sup>.

Согласно отчету *Doing business index 2017 г.*,<sup>7</sup> который оценивает легкость ведения бизнеса, Бахрейн занимает 63-е место в мире и 2-е среди стран Арабского Востока. Среди стран ССАГПЗ по данному показателю лидируют ОАЭ, находящиеся на 26-м месте в рейтинге, Оман — на 66-м, Катар — на 83-м, Саудовская Аравия — на 94-м, Кувейт — на 102-м месте.

## Выводы

Государственные и частные инициативы, дополняя друг друга, способствуют развитию человеческого капитала Бахрейна, стимулируют инновации и экономическую активность граждан. Основополагающими факторами развития человеческих ресурсов страны являются эффективные механизмы финансирования профессиональной подготовки кадров и поддержки предпринимательства, в особенности в сфере малого и среднего бизнеса.

<sup>6</sup> URL: <http://www.heritage.org/index/ranking> (дата обращения: 02.05.2017).

<sup>7</sup> URL: <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf> (дата обращения: 04.05.2017).

## ЛИТЕРАТУРА

1. Beach J. M. A critique of human capital formation in the US and the economic returns to sub-baccalaureate credentials // *Educational Studies*. 2009. Vol. 45. No. 1. С. 24–38.
2. Корицкий А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография. Сибирский университет потребительской кооперации. Новосибирск, 2010. 368 с.
3. Goldin C. Human Capital. In: *Handbook of Cliometrics*. Heidelberg, Germany: Springer Verlag; 2016. URL: [http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin\\_humancapital.pdf](http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_humancapital.pdf) (дата обращения: 25.04.2017).
4. Айдрис И. А. З. Экономическое развитие и структурные сдвиги в экономиках стран Персидского залива (опыт Бахрейна): монография. М.: РУДН, 2016. 305 с.
5. Дятлов С. А. Инновационная гиперконкуренция как фактор развития экономической системы // *Экономист*. 2012. № 5. С. 69–76.
6. Human Development Data (1980–2015). URL: <http://hdr.undp.org/en/data#> (дата обращения: 15.04.2017).

7. Шкваря Л. В. Особенности современного развития стран ССАГПЗ и новые тренды / Междисциплинарные исследования Арабского Востока: Ежегодник Научно-образовательного центра исследований Арабского Востока РУДН. М.: РУДН, 2014.
8. Айдрус И. А. З., Асмятуллин Р. Р. Особенности развития системы высшего образования королевства Бахрейн // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2016. № 3. С. 68–80.
9. The Global Competitiveness Report. URL: <http://reports.weforum.org/> (дата обращения: 15.05.2017).
10. Louër Laurence. The Political Impact of Labour Migration in Bahrain // *City & Society*, 2008, No. 20, Issue 1, pp. 32–53.
11. Лисов С. В. О прогнозировании и стратегическом планировании развития сферы профессионального образования // Российский экономический журнал. 2016. № 4. С. 60–68.
12. Carolyn Barnett. Human Capital and the Future of the Gulf: A Report of the CSIS Middle East Program. November 2015, 46 p.

## REFERENCES

1. Beach J. M. A critique of human capital formation in the US and the economic returns to sub-baccalaureate credentials // *Educational Studies*, 2009, Vol. 45, No. 1, pp. 24–38.
2. Korickij A. V. Human Capital as a Driver for Economic Growth of Russian Regions: monograph [Chelovecheskij kapital kak faktor jekonomicheskogo rosta regionov Rossii: monografija]. Siberian University of Consumer Cooperation. Novosibirsk, 2010, 368 p.
3. Goldin C. Human Capital. In: Handbook of Cliometrics. Heidelberg, Germany: Springer Verlag; 2016. Available at: [http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin\\_humancapital.pdf](http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_humancapital.pdf) (accessed: 25.04.2017).
4. Aidrous I. A. Z. Economic development and structural shifts in the economies of the Gulf countries (experience of Bahrain): monograph [Jekonomicheskoe razvitie i strukturnye sdvigi v jekonomikah stran Persidskogo zaliva (opyt Bahrejna): monografija]. Moscow, RUDN-University, 2016, 305 p.
5. Djatlov S. A. Innovative hypercompetition as a factor in the development of the economic system [Innovacionnaja giperkonkurencija kak faktor razvitija jekonomicheskoy sistemy]. *Jekonomist – Economist*, 2012, No. 5. pp. 69–76.
6. Human Development Data (1980–2015). Available at: <http://hdr.undp.org/en/data#> (accessed: 15.04.2017).
7. Shkvarya L. V. Socio-Economic Development of the Countries of the GCC and Modern Trends [Osobennosti sovremennogo razvitija stran SSAGPZ i novye trendy / Mezhdisciplinarnye issledovaniya Arabskogo Vostoka: Ezhegodnik Nauchno-obrazovatel'nogo centra issledovanij Arabskogo Vostoka]. RUDN. Moscow, RUDN-University, 2014.
8. Aidrous I. A. Z., Asmyatullin R. R. Peculiarities of Development of the Higher Education System in the Kingdom of Bahrain [Osobennosti razvitija sistemy vysshego obrazovanija korolevstva Bahrejn]. *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Serija: Jekonomik – Bulletin Peoples' Friendship University of Russia: series Economics*, 2016, No. 3, pp. 68–80.
9. The Global Competitiveness Report. Available at: <http://reports.weforum.org/> (accessed 15.05.2017).
10. Louër Laurence. The Political Impact of Labour Migration in Bahrain. *City & Society*, 2008, No. 20, Issue 1, pp. 32–53.
11. Lisov S. V. On forecasting and strategic planning vocational education development [O prognozirovanii i strategicheskom planirovanii razvitija sfery professional'nogo obrazovanija]. *Rossijskij jekonomicheskij zhurnal – Russian economic journal*, 2016, No. 4, pp. 60–68.
12. Carolyn Barnett. Human Capital and the Future of the Gulf: A Report of the CSIS Middle East Program. November 2015, 46 p.