Смирнов Борис Викторович – профессор, д-р филос. наук, зав. кафедрой «Социальная работа и Социология» Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск). Тел.: 40 77 89

Ткаченко Анна Викторовна – аспирантка кафедры «Социальная работа и социология» Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск). E-mail: solignis@mail.ru

Методологические основы классификации человеческого капитала

В статье автор рассматривает методологические основы классификации человеческого капитала, дает определения видам человеческого капитала, выделяет категории культурного, интеллектуального и социального капитала, которые исходят из определения сфер интеллектуальной жизни: наука, искусство, религия, образование и совокупности потенциалов личности.

Ключевые слова: человеческий капитал, культурный капитал, интеллектуальный капитал, социальный капитал, трудовой капитал, структурный капитал, организационный капитал, организационно-предпринимательский капитал, социальные институты, трудовые ресурсы, инвестиции.

Теория накопила достаточный научный инструментарий для четкого определения сущности, содержания, видов, способов оценки и регулирования данной активной части капитала любой организации.

Широкое использование категории «капитал» в социологии стало возможным после выхода в свет книги Г. Беккера «Человеческий капитал» (1964 г). В своей работе Г. Беккер осуществил расчет экономической эффективности образования. В 1977 г. Джордж Стиглер и Гарри Беккер предложили понятие «потребительский капитал», их аргументация была основана на неявном допущении, что для каждого рода деятельности могут быть найдены особые формы капитала [1].

Экономический подход к определению человеческого капитала был недостаточен, так как не рассматривал наиболее главный аспект деятельности – отношение человека к труду, его нравственное и духовное здоровье, творческий потенциал и т. п. Впервые на этот вопрос обратил внимание М. Вебер, виднейший немецкий социолог в работе «Протестантская этика и дух капитализма», изданной в 1905 г., где он проанализировал взаимодействие экономических условий, социальных факторов, религиозных убеждений и отметил, что радикальное различие между традиционным и современным капитализмом не в технике, а в человеческих ресурсах, точнее, отношении человека к труду [2].

Исходя из вышесказанного, следует выделить категории культурного, интеллектуального и социального капитала, которые исходят из определения сфер интеллектуальной жизни: наука, искусство, религия, образование и совокупности потенциалов личности: гносеологического (познавательного), созидательного (творческого), аксиологического (ценностно-ориентационного), коммуникативного («общечеловеческого») и эстетического, – а также трех

исполняемых человеком основных социальных ролей: трудовой, семейной, досуговой [3].

Таким образом, категория «человеческий капитал» представляет собой сложное, многофакторное социальное понятие, которое позволяет обозначить те пределы, в рамках которых целесообразно строить гипотетические концепции и прогнозы относительно динамики человеческого развития через накопление человеческого капитала.

В связи с этим, особое значение приобретает методология исследования человеческого капитала. Значение методологии состоит в выборе таких показателей и логического обоснования, которые бы обеспечивали объективную оценку сущности и структуры человеческого капитала. Значимым фактором постановки и разработки широкого спектра категории человеческого капитала является исследовательское поле изучения проблематики человека. Важен методологический посыл – рассматривать человека как «человеческое измерение» во всей полноте и как целое, и как в контексте институционального и функционального измерения.

Институциональная сторона исследования человеческого капитала позволяет дать классификацию человеческого капитала по принадлежности его к социальным институтам, которые выполняют функцию производства и воспроизводства человеческого капитала. Функциональная сторона исследования человеческого капитала базируется на концепции проявления человеческого капитала по выполнению его функций в социальной практике. Концепция функционального разделения человеческого капитала основывается на принципе классификации человеческого капитала по функциям (социальный, капитал, капитал и т. д.), представляющие его содержание. Функциональный анализ как метод научного познания призван дать научное обоснование количественному и качественному составу человеческого капитала по видам предметной деятельности и подвергнуть их самостоятельному изучению.

П. Бурдье определял *социальный капитал* как «ресурс, основанный на родственных отношениях и отношениях в группе членства» [4]. Но наибольшую известность понятие «социальный капитал» получило в расширительной трактовке Джеймса Коулмена, согласно которому это потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы [5].

Социальный капитал – это знания, которые передаются и развиваются через взаимоотношения между работниками, партнерами, поставщиками и покупателями. Он создается благодаря обмену знаниями, а это требует существования общей организационной среды, в которой мог бы свободно и непрерывно осуществляться подобный обмен. Так, накопленной социальный капитал России составляют, как отмечает В.А. Скворцова, формы сотрудничества, коллективизма, соборности.

Социальный капитал имеет ряд специфических черт. Во-первых, это всегда продукт организованного взаимодействия, поэтому он имеет общественную, а не индивидуальную природу. А Портерс отмечает, что

экономический капитал находится на народных банковских счетах, человеческий капитал – в головах людей, социальный капитал присущ структуре их отношений.

Для обладания социальным капиталом человек должен быть связан с другими, и эти другие являются фактическим источником его преимущества.

Во-вторых, социальный капитал как элемент функционирования социально-организованной общественной системы не может находиться в частной собственности, т. е. является общественным благом. Несмотря на то, что социальный капитал не является собственностью отдельной фирмы, он входит в структуру активов фирмы и используется каждым предприятием по мере возможности.

Понятие *«культурный капитал»* был введен в оборот П. Бурдье в его работе «Набросок теории практического действия». По аналогии с «человеческим капиталом», под культурным капиталом понимались те преимущества, которые передаются элитами своим детям (навыки устной и письменной речи, эстетические ценности, умение взаимодействовать с людьми, ориентация на достижения в учебе) и расширяют возможности их социальной мобильности [6].

Категория культурно-нравственного капитала в рамках социологических наук обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью.

Культурные характеристики индивида имеют расширительно-ценностную оценку: социальную – качественные и количественные характеристики знаний, умений, квалификации, морально-нравственные качества, способности, образ и стиль жизни, имидж, социальные связи индивида; экономическую – совокупность затрат, связанных с развитием культурных характеристик индивида. Сами по себе культурные ценности, воплощенные в сознании людей, как и сама культура (совокупность устойчивых форм социального взаимодействия), не представляют собой человеческий капитал. Они являют собой лишь потенциальную форму проявления человеческого капитала. Использование человеком своего культурного потенциала в процессе социального действия (то есть такого действия, «которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него») еще не реализует его в качестве человеческого капитала. Данное превращение может быть осуществлено только в результате социального действия, позволяющего индивиду стать субъектом труда и занять соответствующую своему культурному уровню профессиональную нишу, позволяющую получить не только социальный профессиональный статус, но и доступ к дополнительным доходам, превышающим затраты, связанные с простым воспроизводством работника и его семьи.

Понятие *«символический капитал»* у П. Бурдье первоначально обозначало примерно то же самое, что и «социальный капитал» Дж. Коулмена.

Это тот кредит доверия, который облегчает любой акт социального обмена и об экономической выгодности которого принято молчать. Символический капитал – это «капитал чести и престижа, который производит институт клиентуры». Однако изначальная путаница между «символическим» как особым видом капитала и символическим характером самого производства любой ценности привела, в конце концов, к тому, что на сегодняшний день в научной литературе бытуют несколько трактовок символического капитала, причем, самая общая из них принадлежит самому П. Бурдье: «Символический капитал… – любая собственность, любая разновидность капитала, воспринимаемая социальными агентами, категории восприятия которых таковы, что позволяют им знать о ней, замечать ее, придавать ей ценность» [7].

Например, некоторые исследователи считают символический капитал видом культурного, другие, наоборот, культурный капитал относят к одной из важнейших форм символического капитала. В ряде случаев путаница возникает потому, что и культурный, и символический капитал основаны на знании: в первом случае это полученное образование и общая культурная компетентность, во втором – экспертное влияние, т. е. власть, основанная на знании и признании авторитетности этого знания другими людьми [8].

Интеллектуальный капитал представляет собой нечто вроде "коллективного мозга", аккумулирующего научные и обыденные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы". Составные части интеллектуального капитала, согласно точке зрения В.Л. Иноземцева: первое – человеческий капитал, воплощенный в работниках компании в виде их опыта, знаний, навыков, способностей к нововведениям, а также к общей культуре, философии фирмы, ее внутренним ценностям; второе – структурный капитал, включающий патенты, лицензии, торговые марки, организационную структуру, базы данных, электронные сети [9].

Под интеллектуальным капиталом того или иного субъекта Б.Б. Леонтьев понимает стоимость совокупности имеющихся у него интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность, его природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами. Ценность субъекта интеллектуального капитала всегда должна рассматриваться в соотношении с реально ожидаемыми результатами его интеллектуальной деятельности и на этом основании должна выражаться соответствующей стоимостью. Интеллектуальный капитал является ведущим капиталом и составляет основу любого предприятия на современном этапе развития рыночной экономики.

Главная функция интеллектуального капитала – существенно ускорять прирост массы прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний, вещей и отношений, которые, в свою очередь, обеспечивают его высокоэффективную хозяйственную деятельность. В частности, интеллектуальный капитал предприятия определяет качество его системы управления [10].

Интеллектуальный капитал как вид человеческого капитала приобрел свою актуальность сравнительно недавно. В современном мире именно люди, обладающие большим объемом знаний, информации, занимают более выгодные места в жизни. Материальное производство уходит на второй план, уступая место все расширяющейся сфере услуг. Инвестиции в интеллектуальный капитал получают все большее распространение из-за высокой эффективности. Талантливые высококвалифицированные научные работники, ученые получают высокие доходы от интеллектуальной собственности. Эта сфера в настоящее время развивается быстрыми темпами и является весьма перспективной и высоко доходной отраслью экономической деятельности.

Трудовой капитал формируется всю жизнь по мере накопления опыта, трудовых навыков, умений и, самое главное, образования. Образование является главным способом в воспроизводстве квалифицированных работников.

Сама по себе квалификация является неотъемлемой частью трудового капитала, представляет собой степень и вид профессиональной пригодности работника. В современном мире люди с более высоким уровнем образования получают более выгодную и высокооплачиваемую работу. Эта тенденция зависимости образования и доходов человека примерно одинакова во всех странах. Это говорит о том, что в настоящее время не только выгодно получать образование, но и выгодно вкладывать в него деньги, так как образование в добавок ко всему напрямую отражается на производительности труда, на эффективности производства в целом. На предприятиях трудовой капитал воплощается в труде квалифицированных рабочих, доля которых зависит от применяемой технологии. Чем больше доля технологий, тем выше требования к трудовому капиталу. Улучшение технологии, переход на новые технологии требует инвестиций в повышение квалификации и переквалификацию.

В начале XXI века экономически активное население (ЭАН) составляло в России около 71 млн. человек, из них было занято в экономике 64,7 млн. (91,1%), безработных – 6,3 млн. Увеличилась доля занятых с высшим и неполным средним образованием (с 32,9% до 34,6%). Понизилась доля занятых с более низким уровнем образования (с 17,8% до 8%), а также со средним специальным образованием (с 31,6% до 31,1%) [11].

Ситуация с трудовыми ресурсами, как утверждают эксперты-экономисты, на первом этапе (2001 – 2010 гг.) останется относительно благоприятной с точки зрения предложения рабочей силы. Прирост трудоспособной части населения составит 4,0 млн. человек. Однако к концу первого этапа ситуация начнет ухудшаться. Для второго (2011 – 2015 гг.) и третьего (2016 – 1025 гг.) этапов характерно абсолютное и относительное сокращение трудоспособного населения. В целом, за 2001–2025 гг. ожидается снижение численности трудоспособного населения на 14,3 – 15,5 млн. человек (см.: Вопросы статистики. 2002. № 3. С. 9; Социальное положение и уровень жизни населения : статистический сборник // Госкомстат России. М., 2002. С. 73. Расчеты в таблице произведены специалистами Центра инноваций и

инвестиций ИЭ РАН на основе данных текущей статистики Госкомстата России и прогноза ООН).

В России наблюдаются проявления кризиса системы профессионального и общего образования, что связано с затяжным кризисом. Увеличение финансирования образования в качестве инвестиций в трудовой капитал должно оставаться одной из приоритетных задач государства.

Капитал здоровья является неотъемлемой частью человеческого капитала, инвестиции в который выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Уровень здоровья во многом зависит от качества услуг здравоохранения, которое сопровождает человека с самого рождения до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве. Снижение здоровья, заболеваемость, инвалидность выражаются в нетрудоспособности. Безусловно, чем меньше болезней, тем выше уровень здоровья населения страны и отдача от капиталовложений в здравоохранение. В последнее время в России особую тревогу вызывает состояние психического здоровья населения страны, т. к. с ним непосредственно связаны интеллектуальный потенциал страны, нации, развитие производительных сил и трудовых ресурсов, обороноспособность. Удельный вес больных такого рода возрастает. Многие психические болезни равнозначны смерти человека с точки зрения возможностей реализации человеческого капитала.

Сокращение (снижение) капитала здоровья сказывается на демографической ситуации, которую в настоящее время можно оценить как достаточно сложную. Численность населения Росси уменьшилась на 4,2 млн. чел. (с 148, 2 млн. чел. на 1 января 1991 года до 144 млн. чел. на 1 января 2002 года) и продолжает сокращаться [12].

В целом, демографический прогноз показывает, что даже в случае оптимистического сценария развития экономики и значительных вложений в социальную сферу сокращение населения к 2025 году составит 7% (см.: Вопросы статистики. 2002. № 3. С. 6, 8, 9 ; Социальное положение и уровень жизни населения, 2002. С. 23, 48, 49. Расчеты в таблице произведены специалистами Центра инноваций и инвестиций ИЭ РАН на основе данных текущей статистики Госкомстата России и прогноза ООН).

Долгое время расходы на здравоохранение в России составляли 3,1% – 3,5% национального дохода, тогда как в мире они находились на уровне 8%, а в развитых странах – 10%. Достижение объёма финансирования, обеспечивающего устойчивость социально-демографической ситуации в стране, является приоритетной задачей России. Очевидно, что хорошее здоровье населения является результатом продуманной и долгосрочной программы развития здравоохранения. Так, хорошее здоровье – это залог большей продолжительности жизни, более высокой производительности труда, следовательно, расходы на здравоохранение – это выгодные инвестиции с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей.

Один из основателей концепции интеллектуального капитала, Лейф Эдвинссон, определял категорию структурного капитала организации как «всё, что позволяет работникам компании реализовывать свой потенциал» [13].

Рассмотрим сущность структурного капитала с точки зрения различных авторов. Обобщение точек зрения приведены в таблице 1.

Таблица 1

Сущность структурного капитала

№ п/п	Трактовки определения «структурный капитал»	Автор
1	Организационно-правовая структура, форма, оболочка, в которую воплощается интеллектуальный капитал и имущественное наполнение	А.И. Орлов (Орлов, А.И. «Структурный капитал как источник дохода» // Журнал Российское предпринимательство. № 8. 2001
2	Наиболее разнородная часть интеллектуального капитала. Сюда относятся информационные ресурсы, инструкции и методики работы, система организации фирмы и т. д.	А.Н. Козырев (Интеллектуальный капитал / пер. с англ.; под ред. Л.Н. Ковалик. СПб: Питер, 2001. 288 с.)
3	Это то, что остается, когда сотрудники – человеческий капитал – уходят домой. К структурному капиталу, к примеру, относятся базы данных, списки потребителей, руководства, торговые марки и организационные структуры	Т. Астахова, Е. Толкачева (Т. Астахова, Е. Толкачева. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления?)
4	Организация труда в коллективе. Значение в этом случае приобретает не организация работы каждого из сотрудников, а способ организации труда между сотрудниками, то есть их взаимодействие	А. Малыгин (А. Малыгин «Структурный капитал и лидерство в творческом коллективе» // "Управление человеческим потенциалом". 2006. №4),

Структурный капитал – это способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспосабливаясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении. Такой капитал тем больше, чем значительнее свободы сотрудников фирмы – носителей человеческого капитала. И тем ценнее, чем выше неопределенность и конкурентоспособность среды, в которой действует фирма. Эффективный структурный капитал фирмы может возникнуть только там, где «идеи ценятся выше, чем положение по иерархической лестнице» [14].

Организационно-предпринимательский капитал – один из наиболее перспективных и важных видов человеческого капитала. Инвестиции в его развитие являются все более продуктивными. Предприимчивостью обладают не

все люди. Умение управлять, организовывать, создавать и вести успешный бизнес – сложная способность, изучением которой занимаются психологи, социологи, экономисты. В развитых странах доля предпринимателей во взрослом населении достигает 7 – 10%.

Труд предпринимателя и менеджера имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Предприимчивость и деловая сметка, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать, энергия и сила воли требуются для ведения бизнеса или управления. Предпринимательские привилегии – владение огромными ресурсами, ноу-хау, коммерческими секретами позволяют превратить их в особый вид человеческого капитала – организационно-предпринимательский капитал.

Отчуждаемым видом человеческого капитала можно считать *клиентский или бренд-капитал*. Деятельность фирмы, обладающей клиентским капиталом, становится социально-экономической деятельностью, а саму фирму можно назвать «мета-предприятием», вовлекающим пользователя в «совместное создание и усовершенствование потребительских ценностей, ибо покупатель выступает судьей в последней инстанции всех созданных компанией продуктов и услуг» [15].

Общим правилом для многих компаний должен стать принцип: подарить (отдать бесплатно) потребителю какой-либо товар, с помощью которого он будет длительное время пользоваться платными услугами. В соответствии с этим принципом, в США уже началась выборочная бесплатная раздача персональных компьютеров населению [16]. Стремление к росту клиентского капитала превращает несовершенную конкуренцию отдельных производителей в инновационно-конкурентное содружество производителей и потребителей, воздействующее на весь комплекс общественных отношений.

Ориентация фирм на будущую прибыль заставляет их принимать участие в решении социальных задач, превращает их из чисто экономических в социально-экономические субъекты рыночных отношений. Этому способствует и активность таких образований, как: общества потребителей, этнических меньшинств, представителей различных субкультур, направленная на получение представительства в правлениях фирм [17]. Существование категории капитала клиентов особенно наглядно проявляется для страховых компаний и других финансовых предприятий, где основой деятельности является портфель договоров с клиентами, определяющий масштабы, структуру и динамику деятельности.

Еще одной формой отчуждаемого человеческого капитала можно считать *организационный капитал.* По своей сути это систематизированная и формализованная компетентность компании плюс системы, усиливающие ее творческую эффективность, а также организационные возможности, направленные на создание продукта и стоимости. Организационный капитал включает в себя:

- капитал инновации, к которому относят защищенные коммерческие права; интеллектуальную собственность и другие нематериальные активы и ценности, которые обеспечивают способность компании к обновлению;

- капитал процессов, который может быть представлен, например, системами производства, сбыта, послепродажного сервиса и др., в процессе деятельности которых формируется стоимость продукта.

Организационный капитал составляют знания, которыми владеет организация, а не ее отдельные работники. Его можно описать как внедренные знания или институциализированные знания, которые можно хранить с помощью информационных технологий в доступных и легко расширяемых базах данных. Организационный капитал может включать в себя определенную информацию, которая записана в базах данных, в инструкциях и стандартах по выполнению процедур, или же неписаные знания, которыми можно овладеть, обменяться или, насколько возможно, кодифицировать их [18].

Любые процессы или процедуры в организации созданы на основе знаний отдельных людей. Как замечают Дэвенпорт и Прусак: «В теории, эти внедренные знания независимы от людей, которые их развивают и, следовательно, они относительно стабильны – отдельный специалист может исчезнуть, но это не уменьшит запаса знаний, внедренных в компании» [19]. Организационный капитал создают люди. Но, в то же время, он принадлежит фирме и его можно развивать с помощью управления знаниями.

Таким образом, структуру видов человеческого капитал можно представить следующим образом (таблица 2).

Таблица 2

Структура видов человеческого капитала

Неотчуждаемые виды человеческого капитала (неликвидный капитал)	**Отчуждаемые виды человеческого капитала (ликвидный капитал)**
Капитал здоровья (биофизический)	Социальный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал (бренд-капитал)
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал	Организационный капитал
Организационно-предпринимательский капитал	

Классификация видов человеческого капитала возможна по разным основаниям и в разных целях. Важен подход к выделению видов человеческого капитала, основанный на разграничении групп способностей, необходимых для активной жизнедеятельности человека: капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, интеллектуальный капитал, трудовой капитал и организационно-предпринимательский капитал. Эти виды человеческого

капитала имеют общую черту – они неотчуждаемы от человеческой личности. Однако составляющие человеческого капитала неоднородны, овеществленные знания могут отчуждаться от человека.

В этой связи, на наш взгляд, в исследовании проблем человеческого капитала плодотворными являются институциональный и функциональный подходы, которые опираются на следующие методологические положения.

Во-первых, понять человеческую природу, ее влияние на создание общественного богатства можно лишь через многообразную систему общественных отношений, возникающих как результат социального взаимодействия людей в процессе воспроизводства их совместной жизни.

Во-вторых, многообразие индивидуальных свойств и способностей личности под воздействием системы общественных отношений приобретают определенный способ своего существования.

В-третьих, важнейшим инструментом данного преобразования являются социальные институты, от состояния и развития которых зависит процесс воспроизводства человека как социального существа по накоплению определенного запаса здоровья, знаний, навыков, мотиваций, профессиональной компетенции и приобретенную квалификацию.

В-четвертых, приобретенный личностью капитал реализуется через его функциональную принадлежность и используется в сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности труда и влияет на рост доходов (заработков) человека и обеспечивает тем самым воспроизводство человеческого капитала во всей ее функциональной принадлежности, содержании и ценности.

Литература и источники:

1. Stigler, George J.; Becker, Gary S. De gustibus non est disputandum // American Econ. Review. – 1977. – 67 (2). – Pp. 76 – 90.

2. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Просвящение, 1990.

3. Шемякин, Я. Европа и латинская Америка. Взаимодействие цивилизаций в контексте всемирной истории / Я. Шемякин. – М., 2001.

4. Bourdieu, P. The forms of capital // Handbook of theory and research for sociology of Education. Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press. – 1986. – P. 21.

5. Coleman, J. S. Social capital in the creation of human capital // American Journal of Sociology. – 1988. – N. 94. – Pp. 95 – 120.

6. Каган, М. С. Человеческая деятельность: опыт системного исследования / М. С. Каган. – М., 1974.

7. Бурдье, П. Практический смысл / П. Бурдье. – СПб, 2001. – С. 230.

8. Бондаренко, Г. И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства и развития / Г. И. Бондаренко. – Ростов-на-Дону : Терра, 2005. С. 18 – 21.

9. Иноземцев, В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М. : "Academia" – "Наука", 1998. – С. 341 – 342.

10. Леонтьев, Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Издательский центр "Акционер", 2002. – С. 101 – 102.

11. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под ред. Л. И. Абалкина. – М. : Изд-во «Экзамен», 2004. – С. 94.

12. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под ред. Л. И. Абалкина. – М. : Изд-во «Экзамен», 2004. – С. 91.

13. Youndt, M. A. Human resource considerations and value creation: the mediating role of intellectual capital, Paper delivered at National Conference of US Academy of Management, Toronto. – 2000

14. Picot G. Building Community in the Workplace // The Community of the Futur. San Francisco. – 1998. – P. 99 – 135.

15. Эдвинссон Л., Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мелоун // Новая индустриальная волна на Западе. – М. : Academia, 1999. – С. 442 – 443.

16. Коммерсантъ. – 1999. – 19 февр. – № 24.

17. Костюк, В. Н. Теория эволюции и социоэкономические процессы / В. Н. Костюк. – М. : Едиториал УРСС, 2004. – С. 126 – 128.

18. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е издание. – СПб. : Питер, 2004. – С. 71 – 72.

19. Davenport T, Prusak L. Working Knowledge: How organizations manage what they know. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.