

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.13.36.038

Человеческий капитал основанный на знаниях

Ягупа Елена Григорьевна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры Корпоративного управления и финансов,
Новосибирский государственный университет экономики и управления,
630099, Российская Федерация, Новосибирск, Каменская ул., 56;
e-mail: yaeg@list.ru

Аннотация

Статья посвящена развитию человеческого капитала в современных условиях, основанного на знаниях. В историческом ракурсе раскрывается концепция человеческого развития. Исследуются основные характеристики человеческого капитала. Рассматривается воздействие человеческого капитала на формирование инновационной экономики. Анализируется повышение конкурентоспособности предприятий, организаций через развитие человеческого капитала. Показана структура личностного потенциала работника. Сформулированы основные требования работодателей к работникам в современных социально-экономических условиях. Автор выступает за развитие инновационных идей в процессе труда. Поведение работников в сфере производства может при определенных условиях стать социальным ограничителем, приводит к сохранению инертности и возникновению определенных противоречий.

Еще до начала трудовой деятельности, в рамках семьи и школы закладываются основы отношения к труду как к ценности и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, инициативность; приобретаются первоначальные трудовые навыки. В профессиональную трудовую деятельность человек вступает с уже сформированным ценностным сознанием.

Для цитирования в научных исследованиях

Ягупа Е.Г. Человеческий капитал основанный на знаниях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 2А. С. 357-366. DOI: 10.34670/AR.2020.13.36.038

Ключевые слова

Человеческий капитал, инновационная экономика, инновационные технологии, личностный потенциал работника.

Введение

Человеческий капитал в современном мире все в большей степени становится источником жизненной силы в развитии государства, регионов, предприятий и организаций. Человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы является определяющим фактором повышения конкурентоспособности предприятий, повышения качества жизни жителей в регионах, экономического роста и эффективности национальной экономики.

Большое значение имеет процесс воздействия человеческого капитала на формирование инновационной экономики. Инновационная экономика — это экономика знаний, т.е. такой тип экономики, где создаются, распространяются и используются знания для обеспечения своего роста и конкурентоспособности, а инновационные процессы признаются ключевой движущей силой развития. Человеческий капитал является функциональной составляющей инновационного производства и главным источником социально-экономического развития экономики.

Развитие человеческого капитала в современных условиях позволит существенно повысить конкурентоспособность регионов. Преимущества имеют те регионы, которые уделяют большое внимание образованию, повышению квалификации, здоровью, условиям жизни жителей.

В инновационно-активных регионах с высоким качеством жизни жители (носители человеческого капитала) отличаются по ряду параметров. Они:

- обладают навыками адаптации, психологически готовы к переменам, в том числе готовы рисковать;
- владеют современными средствами коммуникации и активно используют их как в личной, так и в профессиональной деятельности;
- обладают навыками поиска информации и саморазвития;
- имеют унифицированные базовые знания, при этом присутствует глубокая специализация профессиональных знаний;
- готовы к развитию профессиональных навыков, к смене профессии и вида деятельности;
- склонны к большой территориальной мобильности;
- законопослушны;
- ориентированы на достижение результата;
- имущественное благосостояние считают важной жизненной целью;
- рассматривают собственное здоровье как объект инвестиций (денег, времени);
- коммуникабельны и открыты для внешних контактов;
- стремятся вести самостоятельное домохозяйство, что предполагает трудоустройство в раннем возрасте;
- терпимы к проявлению «чужого», другого мнения;
- общественно активны.

Основное содержание

Мировой опыт показывает, что образование, наука и основанные на них инновационные технологии всегда являлись ключом ко всем экономическим успехам, росту эффективности и конкурентоспособности, созданию комфортных условий проживания, развитию человека. Поэтому актуальность проблемы заключается в том, чтобы на основе исследования тенденций в развитии человеческого капитала в современной экономике определить наиболее

эффективные пути повышения его качества и рационального использования.

По мнению большинства ученых, человеческий капитал — это совокупность природных способностей, интеллектуального потенциала, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, мобильности, общей культуры, которая включает в себя нравственные ценности, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения.

Анализ различных точек зрения многих авторов на природу, сущность и роль человеческого капитала в инновационной экономике, учет сложившихся реалий позволили дать следующее определение. Человеческий капитал представляет собой совокупность данных человеку природных способностей и интеллектуального потенциала, а также накопленный в результате инвестиций определенный запас здоровья, знаний, навыков, компетенций и мотиваций, которые должны рационально использоваться в общественном воспроизводстве и влиять на материальное положение и развитие человека и тем самым обеспечивать развитие предприятий, регионов и государства.

Представленная трактовка учитывает важные характеристики человеческого капитала:

- в состав включены не только природные данные, но и приобретаемые во время трудовой деятельности;
- социальная направленность использования человеческого капитала;
- это рациональный управляемый процесс;
- результат рационального использования находит отражение не только на уровне отдельного человека, но и предприятий, регионов и государства.

На развитие природных способностей (стартовый человеческий капитал) значительное влияние оказывают семья, образовательные учреждения, государственные программы (фонды) по поддержке молодежи, социальная защита. На реализацию инновационного капитала и инвестиционный процесс, на формирование человеческого капитала сильное влияние оказывает социальная государственная политика.

Научный интерес представляет определение соотношения между концепциями человеческого развития, человеческого потенциала и человеческого капитала, исследованию которых посвящен значительный объем публикаций.

Концепция человеческого развития возникла первоначально в недрах экономики развития, изучающей закономерности перехода от экономической отсталости к процветанию. Согласно концепции целью развития является не любое экономическое процветание, а только такое, которое расширяет возможности человека получить хорошее образование, прожить долгую и здоровую жизнь, иметь интересную и достойную работу, благосостояние и материальное благополучие.

Концепция человеческого развития, первоначально разрабатываемая как альтернатива стоимостному подходу в оценке уровня социально-экономического развития на основе материальных элементов производства, на рубеже XX и XXI вв. трансформируется в более широкую концепцию социального развития, основанную на активном использовании нематериальных элементов общественного производства и ориентации на потребительские запросы людей. В 2000 г. Генеральная Ассамблея ООН приняла «Цели развития тысячелетия», где сформированы задачи и индикаторы, тесно связанные и пересекающиеся с показателями и индексами человеческого развития.

В рамках развития концепции человеческого развития зародились концепции человеческого потенциала и человеческого капитала.

Концепция человеческого потенциала является более ранней, чем концепция человеческого капитала. Она трактует понятие человеческого потенциала шире понятия человеческого капитала. Человеческий потенциал включает и способности человека, используемые помимо основного места работы (для себя, для общества, для карьерного роста). При сопоставлении понятий потенциала и капитала выделяют два момента. Во-первых, различие состоит в том, что при определении сущности человеческого капитала указывают те свойства потенциала, которые могут быть использованы в процессе труда. Во-вторых, человеческий капитал, как и всякий другой капитал, должен иметь способность воспроизводиться, т.е. понесенные на его создание расходы должны принести еще большие доходы. Определяющим условием накопления человеческого капитала является как раз развитый человеческий потенциал, поскольку человеческий капитал из него формируется. Сущность человеческого капитала, функционирующего в производстве товаров и услуг, заключается в том, что он есть самовозрастающая и самодвижущаяся стоимость, взаимообусловленная с использованием наемного труда. Превращение потенциальной возможности в реальность демонстрирует шведская фирма Scandia. С 1991 г. она стала использовать специальную технологию (программу) управления человеческим капиталом. Каждому работнику представляются сведения о его ценности (квалификации, производительности труда, компетенции). Полные сведения учитываются в целом по корпорации. С 1994 г. компания стала представлять отчеты по своему человеческому капиталу. В бухгалтерской отчетности ввели человеческий капитал как обновляемый актив компании. Фирма добилась признания рыночной ценности компании с учетом человеческого капитала, к которой рынок проявил большой интерес [Боумэн, 1997].

При всей формальной убедительности связывания инновационного пути развития с превращением человеческого потенциала в человеческий капитал, есть сомнения по существу этого процесса. Так, Р. Моисеев видит опасность в безграничном переводе всего богатства творческого потенциала человека в товарную форму. Он проводит аналогию с использованием природных ресурсов, приводящим к нанесению ущерба природе. «Превращение социальной составляющей человека в “Капитал” (хотя бы и “человеческий”) противоречит этим требованиям Равенства, Братства, Свобод и Прав для Человека» [Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике, www...].

Таким образом, взаимосвязь человеческого потенциала и человеческого капитала в инновационной экономике проявляется при решении цепочки задач: увеличение человеческого потенциала в двух аспектах — каждой личности и населения в целом; создание условий для превращения потенциала в человеческий капитал; реализация этой цепочки применительно к особым требованиям инновационной экономики [Ягупа, 2018]. Собственно, особые требования возникают в области трудовой деятельности людей. Человеческое развитие является целевой функцией развития человеческого потенциала и человеческого капитала.

Определенный интерес среди исследователей человеческого капитала вызывает его содержательный аспект. В настоящее время сложилось множество точек зрения. Дж. Коулман, определяя место человеческого капитала среди других видов капитала, пишет: «Если физический капитал полностью осязаем, будучи воплощенным в очевидных материальных формах, то человеческий капитал — менее осязаем. Он проявляется в навыках и знаниях, приобретенных индивидом. Социальный же капитал еще менее осязаем, поскольку он существует только во взаимоотношениях индивидуумов» [Коулман, 2001]. То есть он, противопоставляя другим видам капитала (физическому и социальному), рассматривает человеческий капитал как целостное явление.

В.В. Травин и В.А. Дятлов выделяют в структуре личностного потенциала шесть элементов (табл. 1).

Таблица 1 - Структура личностного потенциала работника

Личностный потенциал работника					
Квалификационный	Психофизиологический	Образовательный	Творческий	Коммуникативный	Нравственный
Профессиональные знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность	Работоспособность	Интеллектуальные, познавательные способности	Креативные способности	Способность к сотрудничеству, коллективной организации, взаимодействию	Ценности, мотивация

Одной из отличительных особенностей современного производства является его инновационность, поэтому логичным будет ввести в личностный потенциал работника элемент инновационного потенциала, включающего в себя уровень интеллекта, познавательные и креативные способности, а также ценности и мотивацию. Таким образом, инновационный потенциал объединяет в себе творческий и нравственный потенциалы в структуре, представленной В.В. Травиным и В.А. Дятловым. Образовательный, квалификационный и коммуникативный потенциалы реализуются в процессе трудовой деятельности, поэтому целесообразно объединить их в единый трудовой потенциал. Таким образом, личностный потенциал работника, на наш взгляд, включает в себя психофизиологический, трудовой и инновационный потенциалы.

Попытаемся сформулировать требования к современным работникам в рамках каждого из трех элементов личностного потенциала.

Психофизиологический потенциал определяется, в первую очередь, состоянием здоровья, возрастом, характером человека, работоспособностью. Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье как «состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие — это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и темитребованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда» [Баззел, Кокс, Браун, 1993]. Таким образом, состояние здоровья определяется физическим, умственным, социальным и духовным самочувствием и во многом зависит от образа жизни, степени физической и духовной активности. Здоровье оказывает огромное влияние на производительность и качество труда, так как от уровня здоровья и физического развития зависит быстрота реакции, скорость принятия решения, собранность, сосредоточенность, внимательность, т.е. возможность участия человека в определенных видах производственной деятельности.

Возраст является важнейшей личностной характеристикой, поскольку уровень трудовой активности человека, зрелость решений зависят от этапов его жизненного цикла (периодов подготовки к трудовой деятельности, начала трудовой деятельности, активной трудовой деятельности, спада трудовой активности и прекращения трудовой деятельности).

Характер представляет собой совокупность индивидуальных особенностей человека, определяющих линию его поведения, отношение к делу, вещам, другим людям и самому себе.

Характер формируется и проявляется в процессе деятельности и общения.

Работоспособность предполагает наличие у человека способности к труду, под которой принято понимать комплекс свойств, делающих его пригодным к определенному виду профессиональной деятельности. Способности, с одной стороны, определяются наследуемыми анатомо-физиологическими особенностями — деятельностью мозга, задатками, талантами, с другой — прежде всего степенью достигнутого человечеством исторического уровня развития, в том числе организацией труда, системой воспитания и образования.

Таким образом, психофизиологический потенциал является как бы «стартовой позицией» для формирования работника, определяющей его профессиональную пригодность. В целом его можно определить на момент поступления на работу. Однако некоторые его составляющие могут корректироваться и развиваться в результате осознания человеком общественной ценности своего труда, реализации в нем своих возможностей, общественного признания своих достижений, материального и морального стимулирования.

Трудовой потенциал включает в себя три составляющие: образовательный, квалификационный и коммуникативный потенциалы.

На смену уходящим в прошлое традиционным профессиям средне сложного, а зачастую и высококвалифицированного ручного труда приходят новые, для овладения которыми работнику требуется высокий уровень общего образования. Современная техника требует гораздо больших знаний, чем старая. Причем, как уже отмечалось, скорость ее морального старения неуклонно растет. Поэтому факторы образования в сочетании с подготовкой на предприятии в значительной степени влияют на формирование квалификации, создают прочную основу для производственной и общественной активности работников. Установлено, что рост уровня образования на один класс средней школы обеспечивает в среднем рост числа подаваемых рационализаторских предложений на 6%, сокращает сроки освоения рабочими новых операций. Специалисты отмечают мировую тенденцию к возрастанию роли группы так называемых технологически ориентированных работников («золотых воротничков»), обладающих фундаментальными теоретическими знаниями, полученными путем специального образования.

Образовательный потенциал определяется уровнем интеллекта, т.е. умственными способностями человека (мышлением, пониманием, обучением, наблюдением), а также познавательными способностями, т.е. любознательностью, стремлением к получению новых знаний, способностью их усваивать и использовать в практической деятельности.

Квалификационный потенциал определяется уровнем профессиональных знаний, умений и навыков.

Понятие квалификации предполагает качественную оценку труда. Труд более квалифицированный — это труд более высокого качества, т.е. более сложный или требующий большей точности и тонкости в работе, больше умения, а стало быть, предполагающий и более продолжительную профессиональную выучку рабочего [Гастев, 2011].

Под квалификацией понимается степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы. Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, зависящим от его умственных способностей, образования, производственного опыта, способности мыслить и рассуждать. В отличие от знаний умения всегда связаны с практикой. В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина рассматривают умение как процесс эффективной организации временных связей на основе ранее полученных знаний [Адамчук, Ромашов, Сорокина, 1999].

Чем шире объем знаний, тем разнообразнее умение, которое позволяет выработать у исполнителя важные производственные качества: организованность, способность правильного выбора приемов и методов, а также оценки результатов своей деятельности. Оно может быть приобретено разными средствами, в том числе инструктажем, подражанием лучшим образцам трудовой деятельности, личным поиском. Более высоким по уровню следует считать умение, требующее больших знаний и использующее разнообразные приемы и методы труда. Есть знания, которые не сопровождаются умением. Однако ни одно умение не может быть реализовано без знаний. Цель его — подготовить исполнителя к приобретению навыков [Бильчак, 1998]. Эти же авторы определяют навык как закрепленное упражнением умение квалифицированно выполнять определенное профессиональное действие в установленную единицу времени. Те же действия на стадии навыка выполняются не только быстрее и точнее, но и экономичнее, увереннее, стабильнее. Умения и навыки часто называют сноровкой. Уровень развития квалификационного потенциала определяет степень профессионализма. Л.Н. Никитина считает профессионалом человека, который в данной профессии достиг устойчивого уровня эффективности как по количеству, так и по качеству произведенной продукции. В современных условиях трудовое задание приобретает для рабочего комплексный характер; перед ним стоит задача все более полного охвата всего процесса, всех функций: энергетической, когда приводятся в действие орудия труда; технологической, когда соединяются предмет и орудие труда, изменяя параметры предмета труда; контрольно-регулирующей, связанной с наблюдением и контролем за движением и изменением предмета труда; управленческой, связанной с подготовкой производства и реализацией производственного процесса. Это возможно при стремлении к совмещению профессий, к достижению вершин мастерства, профессиональной универсальности.

Коммуникативный потенциал заключается в способности установления и развития контактов между людьми в процессе совместной деятельности. По словам И.И. Чангли, «в коллективе расцветает чувство общности между людьми, укрепляется убежденность в справедливости предъявляемых к индивиду требований, осознается необходимость борьбы за человеческое достоинство. В коллективе человек приучается властвовать собой, получает возможность проявить смелую инициативу, зная, что в трудную минуту его поддержат товарищи, в коллективе человек чувствует себя увереннее, сильнее, значительнее». Коммуникативный потенциал во многом определяет такое важное качество человека, как адаптивность — способность приспосабливаться к содержанию и условиям трудовой деятельности и социальной среде. В процессе адаптации человека к социальной среде происходит социализация личности, т.е. процесс становления личности при помощи общения и усвоения индивидом норм, ценностей, установок, присущих данному коллективу [Адамчук, Ромашов, Сорокина, 1999].

Инновационный потенциал, в первую очередь, определяет развитие современного производства. Он включает в себя творческий и нравственный потенциалы.

Творчество — это деятельность, несущая в себе элементы прогрессивной новизны, проявляющаяся как в создании качественно новых материальных и духовных ценностей, так и в более совершенном исполнении трудовых функций. Она осуществляется со знанием дела, целеустремленно, вдохновенно, в ней все более полно проявляются способности человека.

Как часть личностного потенциала работника творческий потенциал можно определить как возможность и способность работника к творческой, т.е. преобразовательной, продуктивной деятельности, отличающейся неповторимостью (по характеру осуществления и результату),

оригинальностью и (в определенном масштабе) уникальностью.

Е.В. Голаева под творческим потенциалом работника понимает максимальную массу творческого труда, которую он может предоставить предприятию при благоприятных условиях его производственной деятельности. Автор подчеркивает тесную связь творческого потенциала с образовательным потенциалом, так как, по ее мнению, все развитие творческого потенциала работника в течение его трудовой жизни происходит в основном за счет знаний.

Таким образом, творческий потенциал (инновационность) человека определяется его стремлением к новому, активностью или, по образному выражению Л.Н. Гумилева, пассионарностью, способностью генерировать новые идеи. Б.М. Генкин выделяет в любом виде деятельности человека две компоненты: регламентированный труд, в основе которого лежит исполнительность; инновационный, творческий труд. В отличие от регламентированного труда инновационный труд обеспечивает рост объема продукции при неизменных или даже уменьшающихся затратах рабочего времени и интенсивности труда за счет создания новых видов изделий, улучшения параметров существующих, снижения затрат труда и средств производства на основе новых технических, организационных и предпринимательских идей.

Не все люди в равной степени обладают качествами, формирующими способность к инновационному труду, однако необходимо, чтобы каждый работник испытывал склонность к творческому началу, к генерации идей. Это произойдет, когда каждый рабочий, поступив на завод, сразу почувствует, что это не только «дом работы», но и в то же время изыскательская мастерская [Баззел, Кокс, Браун, 1993]. По словам А.К. Гастева, чтобы быть изобретателем, требуются непреклонная энергия, тонкая наблюдательность, анализ, память, воображение, фантазия [Гастев, 2011].

Инновационность в процессе труда во многом определяется стилем жизни, системой ценностей, культурой. Ценности — это представления о должном, «концепция желаемого» (по Парсонсу). Именно эта область сознания человека труднее всего поддается внешней регламентации и зависит от личных предпочтений индивида [Коулман, 2001].

Заключение

Поведение работников в сфере производства может при определенных условиях стать социальным ограничителем, приводит к сохранению инертности и возникновению определенных противоречий.

Еще до начала трудовой деятельности, в рамках семьи и школы закладываются основы отношения к труду как к ценности и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, инициативность; приобретаются первоначальные трудовые навыки. В профессиональную трудовую деятельность человек вступает с уже сформированным ценностным сознанием.

Библиография

1. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике <http://creativeconomy.ru/library/prd165.php> (дата обращения: 12.01.2020).
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 407 с.
3. Баззел Р., Кокс Д., Браун Р. Информация и риск в маркетинге. - М.: Финстатинформ, 1993. — 298 с.
4. Бильчак В.С., Захаров В.Ф. Региональная экономика. - Калининград: Янтарный сказ, 1998. — 314 с.
5. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. - М.: ЮНИТИ, 1997. — 175 с.
6. Гастев А.К. Как надо работать : практическое введение в науку организации труда / Под общ. ред. Н.М. Бахраха

- [и др.]. - Изд. 3-е. – М.: URSS: Либроком, 2011. – 477 с.
7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. – С. 122-139.
 8. Федосова Р.Н. Исследование уровня развития нематериального капитала в субъектах Российской Федерации // *Вестник академии: научный журнал*. 2013. № 1. – С. 15 – 21.
 9. Федосова Р.Н., Родионова Е.В. Развитие личностного потенциала работников промышленных предприятий. - Владимир: Изд-во ВлГУ, 2001. – 115 с.
 10. Ягупа Е.Г. Формирование и использование нематериального капитала региона (на примере сибирского федерального округа): Монография / Под науч. ред. проф., д-ра экон. наук Р.Н.Федосовой. - М.: ИНФРА-М, 2018. – 238 с.

Knowledge based human capital

Elena G. Yagupa

PhD in Economics,
Associate Professor of Corporate Governance and Finance,
Novosibirsk State University of Economics and Management,
630099, 56, Kamenskaya str., Novosibirsk, Russian Federation;
e-mail: yaeg@list.ru

Abstract

The article is devoted to the development of human capital in modern conditions based on knowledge. In a historical perspective, the concept of human development is revealed. The main characteristics of human capital are investigated. The impact of human capital on the formation of an innovative economy is considered. It analyzes the increase in the competitiveness of enterprises and organizations through the development of human capital. The structure of the employee's personal potential is shown. The basic requirements of employers to employees in modern socio-economic conditions are formulated. The author advocates the development of innovative ideas in the labor process. The behavior of workers in the production sector can, under certain conditions, become a social constraint, leading to the persistence of inertia and the emergence of certain contradictions.

Even before the start of labor activity, within the framework of the family and school, the foundations of the attitude to work as a value are laid and a system of values of labor is formed, the labor qualities of the individual develop: industriousness, responsibility, discipline, initiative; initial labor skills are acquired. A person enters into professional labor activity with an already formed value consciousness.

For citation

Yagupa E.G. (2020) Chelovecheskii kapital osnovannyi na znaniyakh [Knowledge based human capital]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (2A), pp. 357-366. DOI: 10.34670/AR.2020.13.36.038

Keywords

Human capital, innovative economy, innovative technologies, personal potential of a worker.

References

1. Classification and types of human capital in the innovation economy <http://creativeconomy.ru/library/prd165.php>
2. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. Economics and sociology of labor. - Moscow: UNITY, 1999. - 407 p.
3. Buzzel R., Cox D., Brown R. Information and risk in marketing. Moscow: Finstatinform, 1993. 298 p.
4. Bilchak V. S., Zakharov V. F. Regional economy. - Kaliningrad: Yantarny Skaz, 1998 – - 314 p.
5. Bowman K. Fundamentals of strategic management. Moscow: UNITY, 1997. 175 p.
6. Gastev A. K. How to work: a practical introduction to the science of labor organization / Under the General editorship of N. M. Bahrakh [et al.]. - Ed. 3-e. - M.: URSS: Librokom, 2011. - 477 p.
7. Coleman J. Social and human capital // Social Sciences and modernity. 2001. № 3. – C. 122-139.
8. Fedosova R.N. Research of the level of development of intangible capital in the subjects of the Russian Federation // Bulletin of the Academy: scientific journal. 2013. No. 1. – P. 15 – 21.
9. Fedosova R.N., Rodionova E. V. Development of personal potential of employees of industrial enterprises. - Vladimir: Publishing house of VISU, 2001. - 115 p.
10. Yagupa E. G. Formation and use of the region's intangible capital (on the example of the Siberian Federal district): Monograph / Edited by Prof., Dr. Econ. Sciences R. N. Fedosova. - M.: INFRA-M, 2018. – 238 p