

Учитывая специфику современного этапа развития общества, техники и технологий (а главное – скорость и степень влияния последних на все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и на характер и содержание труда), важно не только создать условия для перманентного накопления человеческого капитала, его реализации, но и сформировать навыки быстрой самоадаптации субъекта труда к изменяющейся среде. Выявление возможностей и ограничений накопления и реализации человеческого капитала в процессе эволюции экономики (в первую очередь в направлении цифровизации) и составляет цель данной работы.

Как известно, первые теоретические положения, в которых производительные способности человека рассматривались как результат особого рода инвестиций, приносящих своему обладателю выгоды (как в денежной, так и неденежной формах), были сформулированы еще в работах У. Петти, А. Смита, Д. Риккардо, Дж. Милля, А. Маршалла.

Современные отечественные ученые, например, А. Бузгалин и А. Колганов, признают, что внешне инвестиции в развитие человеческих качеств работников и отдача от них по механизму воспроизводства действительно напоминают основной капитал (поэтому этот феномен и получил данное название). При этом, подчеркивают они, важно понимать, что «за внешним «капиталоподобием» здесь скрывается другое содержание: формирование и использование самим Человеком своих же способностей... Цикл инвестирования средств растягивается на весь период активной жизни

ABSTRACT:

The article aims to characterize the possibilities and limitations of accumulation and realization of human capital in the conditions of deep penetration of new technologies in economic activity. Despite the fact that information and economic activities related to its production and processing have become important factors of socio-economic development, the labour force continues to be the leading element in this process. In Russia, the move towards digitalization of economic processes coincided with the ongoing transformation of the economy in accordance with the principles of the market system of management, which significantly complicates the task of following the trend of development of the world economy. But despite the objective difficulties, the natural result of the renewal of all aspects of society as a result of the development of the digital economy (or a new technological structure) differs from the industrial economy segmentation of the labor market and the formation of post-industrial type of employee.

KEYWORDS: human capital, digital economy, labour market

JEL Classification: J20, J21, J24

Received: 17.09.2018 / **Published:** 31.10.2018

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Fedorova O.I. (Orenoiszf1@rambler.ru)

CITATION:

Fedorova O.I., Zueva E.G. (2018) Nakoplenie i realizatsiya chelovecheskogo kapitala v novykh usloviyakh: vozmozhnosti i ogranicheniya [Accumulation and realization of human capital in new conditions: opportunities and limitations]. Kreativnaya ekonomika. 12. (10). – 1649-1660. doi: 10.18334/ce.12.10.39434

человека (непрерывное образование, обмен знаниями и информацией, совершенствование своих способностей)» [2] (*Buzgalin, Kolganov, 2006*).

Сегодня в экономически развитых странах затраты, например, на образование, априори воспринимаются общественным мнением (не говоря уже о специалистах в области экономики) не как статья непроизводительного потребления, а как один из наиболее эффективных видов инвестиций, как источник экономического роста, не менее важный, чем традиционные капиталовложения. Многолетняя практика доказала, что вложения в образование окупаются значительно быстрее, чем инвестиции в материально-вещественный капитал. При этом реализация человеческого капитала дает не только эффект экономический на уровне отдельного субъекта и страны в целом, но и, например, социокультурный и экологический (не все результаты роста человеческого капитала могут иметь стоимостную оценку, но однозначно оказывают воздействие вне рыночных трансакций на благосостояние третьих лиц, т.е. можно говорить о положительных экстерналиях в ситуации его роста и отрицательных – при сокращении).

В новых конкретно-исторических условиях (в первую очередь, интеллектуализации и информатизации экономических отношений) по объективным причинам на одном из первых мест из всего многообразия потребностей продолжает оставаться потребность в саморазвитии (как бы пафосно это ни звучало), важнейшим условием удовлетворения которой выступает повышение благосостояния как общества в целом, так и самого носителя человеческого капитала. Очень часто в качестве важнейшего барьера роста частных вложений в образование в России называют относительно низкие доходы значительной части населения. Однако по данным опроса, проведенного в 2017 году, только 1% респондентов испытывали проблемы с получением образования (в первую очередь это касается высшего образования), которые не всегда были связаны с их располагаемыми доходами [1] (*Anikin, 2018*).

Хорошо известно, что одним из условий и накопления, и реализации человеческого капитала выступает развитый рынок труда. Как отмечают многие исследователи, действительно серьезное препятствие росту вложений в человеческий капитал в российской экономике (несмотря на формирующийся дефицит на квалифицированную рабочую силу, а в перспективе к 2025 г. и на высококвалифицированную) – отсутствие

ОБ АВТОРАХ:

Федорова Ольга Ивановна, доцент кафедры экономической теории, кандидат экономических наук, доцент (Orenoiszf1@rambler.ru)

Зуева Елена Геннадьевна, доцент кафедры экономической теории, кандидат экономических наук (zuevaelena@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Федорова О.И., Зуева Е.Г. Накопление и реализация человеческого капитала в новых условиях: возможности и ограничения // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 10. – С. 1649-1660. doi: 10.18334/ce.12.10.39434

массового спроса со стороны работодателей на знания [8] (*Karavay, 2018*). Последнее можно объяснить рядом причин: крайне сжатый внутренний рынок для радикально новых продуктов; жесткость конкуренции на мировых рынках [9] (*Kravchenko, Ageeva, 2017*); растущая «гаражная экономика», результат функционирования которой, как правило, продукция низкого качества [17] (*Tsirel, 2017*).

Несмотря на более чем 25-летний период экономических и социальных реформ, на российском рынке труда (в ряде его сегментов) все еще не работает полноценно принцип конкурсных условий занятия должностей, наблюдаются разные формы дискриминации в области трудовых отношений, в частности по гендерному признаку. В России женщины получают в среднем на треть меньше мужчин-коллег, обладая часто более высокой квалификацией (58% женщин и 42% мужчин имеют высшее образование), доля же их в высшем руководящем звене составляет около 30%. Одно из немногочисленных исключений – сфера образования: 75% директоров общеобразовательных организаций (без вечерних (сменных) общеобразовательных организаций) на начало 2015–2016 учебного года – женщины [16]. Но в целом по стране в результате широкой распространенности гендерных стереотипов [6] (*Grinenko, Zadorozhnaya, Naydenko, 2017*) у женской части экономически активного населения снижается интерес к повышению квалификации, овладению новыми компетенциями, обогащению содержания труда.

Серьезной проблемой для отечественной экономики в последние десятилетия стала молодежная безработица. С сожалением приходится констатировать, что Россия попала в общемировой тренд. Высшее образование не гарантирует конкурентного преимущества на рынке труда (одна из причин этого состоит в том, что в России для работодателя диплом о высшем образовании далеко не всегда является подтверждением соответствующей квалификации его обладателя [13] (*Sakharovskiy, 2012*)), в результате у молодежи снижается интерес к обучению, что не может не отразиться на качестве человеческого капитала.

Как показала практика последних двух-трех лет, выпускники школ (и девятых, и одиннадцатых классов) из всего спектра учебных заведений все чаще выбирают колледжи и техникумы. Назовем лишь несколько оснований трансформации предпочтений. Во-первых, практико-ориентированное обучение в колледжах и техникумах с более быстрым (по сравнению с вузом) погружением в профессию обеспечивает возможность получения дохода, который сопоставим с доходами работников с высшим образованием (а нередко и более высокого). Во-вторых, открывается возможность получить профессию, позволяющую быстро трудоустроиться в качестве наемного работника (так как колледжи и техникумы гибко подстраиваются под потребности региональной экономики в тех или иных кадрах) или обеспечить себе самозанятость (актуально для таких профессий, как парикмахер, повар, кондитер, швея). В-третьих, в рыночной экономике любой субъект вынужден принимать решения в условиях неопределенности, которая усиливается в периоды кризисов (сложных экономических

периодов), придает относительно рациональным решениям вероятностный характер и объясняет высокие издержки (в том числе и психологические) при неизвестных будущих выгодах. Если выпускник колледжа будет готов продолжить обучение по выбранной им специальности, то он получает привилегию – возможность поступить в вуз по упрощенной схеме (без сдачи ЕГЭ – единого государственного экзамена), что обеспечивает ему минимизацию соответствующих издержек.

Если вернуться к состоянию рынка труда, то следует подчеркнуть, что востребованность на нем в условиях цифровизации (которая приводит к увеличению потока сведений и скорости их передачи), в значительной мере зависит от индивидуальных способностей экономических агентов усваивать, применять, передавать, генерировать информацию. Для работодателя наличные компетенции работника – это фактор, который определяет ассортимент и конкурентоспособность производимых благ (и организации), стратегическую устойчивость предприятия [10, 14] (*Kudryavtseva, 2018; Trunkina, Krumina, 2012*). Нельзя не признать, что представители молодого поколения наиболее готовы к новым формам, средствам, возможностям взаимодействия, в то время как для более зрелых участников экономических отношений требуется время на то, чтобы овладеть новыми компетенциями по активному использованию и расширенному воспроизводству цифровых продуктов, на изменение стереотипов мышления и устаревших норм, преодоление рутинных практик, а часто и простого недоверия к новому.

Цифровизация экономической деятельности закономерно изменяет спрос на рынке труда, повышая в определенных видах деятельности (в первую очередь, связанных с ИТ-сферой, продвижением товаров) конкурентоспособность молодого поколения («поколения Z»), позволяя им реализовать накопленный объем знаний и умений, а также создавая условия для дальнейшего роста человеческого капитала данной группы экономически активного населения. При этом часто молодежь не готова быть вовлеченной в ту сферу, где требуется личный контакт с людьми, соответственно, не вступает в конкурентную борьбу с остальными возрастными группами в указанном сегменте рынке труда. Последнее касается, например, ухода за детьми, стариками, инвалидами и тяжелыми больными; индивидуальных образовательных услуг; психологической помощи.

Еще одна отличительная особенность широкого внедрения цифровых технологий в процесс производства благ состоит в том, что они способны придать отношениям между работодателем и носителем человеческого капитала более индивидуализированный характер. Уйти от унифицированных требований к работнику и сделать их персонифицированными становится возможным уже на этапе подбора кадров в компанию. Так, например, информация с личной страницы в социальной сети (которую чаще всего создают и активно обновляют представители более молодой части рабочей силы) помогает потенциальному работодателю определить, насколько соискатель готов к восприятию и генерированию новых идей, учесть личностные характеристики

претендента на вакантное место, что особенно актуальной в креативной экономике. Под последней понимают сферу общественного производства, в которой происходит коммерческая реализация информации, знаний и творчества [3] (*Galazova, 2016*). Не вдаваясь в подробности, согласимся с точкой зрения Гогачевой О.В., что именно иная основа меновой стоимости инновационного продукта в отличие от традиционного позволяет получать интеллектуальную ренту [4] (*Gogacheva, 2012*), но при этом еще не найдено решение проблемы вознаграждения тех работников, творческая деятельность которых и создает «взрывной» эффект от производимых благ [12] (*Orudzheva, 2011*). Последнее может выступать как демотиватор для носителя человеческого капитала, который обществом востребован, но «справедливо» не оценен.

Субъекту, формирующему спрос на динамичном рынке труда, важно понимать, что современные способы передачи информации неминуемо отражаются и на коммуникационном поведении членов общества: в частности, молодое поколение стало зависимо от коммуникационных устройств и сетей, отдает предпочтение относительной автономности в труде, т.к. зачастую не наработало необходимых навыков взаимодействия в коллективе. В сложившихся условиях «удаленная работа» – привлекательная форма занятости, позволяющая одним участникам процесса производства наиболее полно реализовать накопленный человеческий капитал (наемным работникам), не выходя из зоны комфорта, другим (работодателям) – минимизировать издержки, связанные с созданием требуемых условий труда для рабочей силы. В то же время дистанционная работа менее приемлема для старших возрастных групп в силу разных причин (начиная от отсутствия соответствующих умений и заканчивая консервативными представлениями об эффективности только «живого» контакта с коллегами).

Одним из трендов развития цифровой экономики стало углубление глобализации мирохозяйственных отношений, закономерным результатом которых выступает создание единого трудового пространства. Важное условие включенности в мировой рынок труда – знание иностранного языка (или даже нескольких языков), поэтому преимущество как в реализации накопленного капитала в рамках мирового экономического пространства, так и дальнейшего его роста, как правило, у молодежи. Молодое поколение осознает, что владение иностранным языком повышает шансы на карьерный рост и в российских компаниях (например, в IT-сфере невозможно добиться высоких профессиональных результатов без знания английского языка), позволяет быть более независимым путешественником, расширяет границы потребительского рынка, открывает доступ к первоисточникам и прямому общению с носителями языка.

Несмотря на то, что мы находимся еще в начале пути цифровизации экономической деятельности, уже сегодня можно признать, что в упрощенном виде одна часть общества представлена носителями такого качества человеческого капитала, который позволяет создавать современные технологии (например, информационно-коммуникационные, связанные с роботизацией процесса производства), другая – теми, кто вынужден с последними конкурировать (и это не только те, кто занят физическим

трудом, на кого возложено выполнение рутинных функций, но и высококвалифицированная рабочая сила, чьи компетенции соответствовали требованиям индустриальной экономики, но не позволяют быстро и качественно решать поставленные задачи в новых условиях). В работе А.В. Каравай делается вывод о том, что, например, рабочие не остались в стороне от процессов «информатизации» общества, но даже на бытовом уровне (не говоря уже о профессиональном) они отстают по степени вовлеченности в компьютерные технологии от других работающих россиян [7] (*Karavay, 2017*), снижая тем самым свои конкурентные позиции на рынке труда. Одна из причин медленной адаптации части населения, оказавшейся в условиях обостряющейся конкуренции на рынке факторов производства (как между собой, так и с новыми технологиями), – «информационное неравенство».

В узком смысле слова «информационное неравенство» означает неравный доступ к информационно-коммуникационным технологиям между разными субъектами, в широком – различие в доступе к информации и знаниям в обществе [15] (*Tagarov, 2018*). На наш взгляд, особенно остро для отечественной экономики стоит проблема регионально-поселенческого неравенства населения, определяемого местом проживания, одной из форм проявления которого выступает дифференциация возможностей инвестирования в человеческий капитал в самом раннем возрасте. Мировая практика демонстрирует высокую норму отдачи в долгосрочном периоде от вложений в знания, умения, здоровье ребенка именно в первую тысячу дней его жизни.

Охарактеризовав ряд проблем с накоплением и реализацией человеческого капитала в отечественной экономике, нельзя не признать, что развитие и внедрение цифровых технологий в хозяйственную практику создает не только барьеры, но и основы для стирания социально-экономических различий в труде, открывая перспективы быть вовлеченными в экономическую деятельность на равных условиях с остальными участниками, например, для людей, проживающих в разных регионах; для тех, кто имеет ограничения по труду в связи с различного рода заболеваниями и не может быть включен в производственный процесс в традиционной форме; для молодых мам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Отмеченное объективно обуславливает тенденцию к росту и выравниванию доходов, получаемых по труду (подчеркнем, что речь идет не о движении к уравнительности в оплате труда), а это прямой путь к дальнейшему росту как частных, так и общественных вложений в человеческий капитал.

Заключение

В своей статье мы попытались показать, какие, с одной стороны, возможности, с другой стороны, ограничения для накопления и реализации человеческого капитала содержит в себе новая экономика, для которой характерна интеллектуализация, информатизация, креативизация труда.

Если в условиях индустриального общества распоряжение человеческим капиталом преимущественно делегировалось работодателю (руководителю трудового кол-

лектива), то в постиндустриальной (информационной или основанной на знаниях) экономике происходит смещение центра принятия решений к самому работнику (собственнику человеческого капитала), что делает его более свободным и активным участником производственных отношений (например, способно повысить степень его творческой инициативы), но, как следствие, значительно увеличивает бремя ответственности за конечный результат (в том числе и в форме личного дохода). Отмеченное предполагает формирование новой мотивационной системы и иного типа мышления у субъекта труда, способных придать ему новое качество.

В постиндустриальный переходный период происходят серьезные изменения на рынке труда, который условно можно разделить на два крупных сегмента. В первом из них разновозрастные носители человеческого капитала, как правило, не вступают в конкурентную борьбу за рабочее место, т.к. сферы приложения их знаний и умений по объективным и субъективным причинам лежат в разных плоскостях. Во втором сегменте сохраняются традиционные (характерные для индустриальной экономики) «условия борьбы» за рабочее место.

Среди основных барьеров на пути накопления и реализации человеческого капитала нам хотелось бы выделить не столько недостатки системы образования (а эта проблема требует серьезного исследования), сколько не востребованность высококвалифицированных кадров в ряде секторов российской экономики; неравные условия доступа к образовательным и информационным услугам, например, в силу их региональной локализации; гендерную дискриминацию; неодинаковый уровень индивидуальных запросов россиян, проживающих в мегаполисах и небольших населённых пунктах; различный характер ценностных установок. В российской трудовой культуре стремление к систематическому повышению квалификации (без которого невозможно накопление человеческого капитала) до сих пор не стало общепризнанной ценностью [11] (*Latova, 2018*) (несмотря на происходящие и ожидаемые изменения в экономической жизни), кроме того, для значительной части населения характерны неготовность взять на себя ответственность за собственное финансовое благополучие, патерналистские настроения.

В то же время нельзя не подчеркнуть, что цифровые технологии расширяют возможности вовлечения в процесс производства тех (следовательно, меняя и их мотивацию), кто раньше по тем или иным причинам «выпадал» из него (например, проживает в регионах, отдаленных от экономически развитых мегаполисов); позволяют носителю человеческого капитала реализовать его не только на национальном, но и международном рынках труда; обеспечивают выравнивание доходов работников, проживающих в разных по уровню социально-экономического развития регионах страны.

Российское общество может обеспечить свое дальнейшее поступательное развитие только через понимание тенденций общественного прогресса, изучение объективных оснований и анализ конкретных (специфических и многообразных) форм проявления

сформировавшихся проблем, связанных с накоплением и реализацией человеческого капитала, разработку обоснованных комплексных мер их разрешения (экономического, социального, политического характера).

ИСТОЧНИКИ:

1. Аникин В.А. Человеческий капитал в пост-кризисной России: состояние и отдача // *Journal of Institutional Studies*. – 2018. – № 2. – с. 90-117. – doi: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.090-117.
2. Бугалин А., Колганов А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // *Вопросы экономики*. – 2006. – № 3. – с. 125-141.
3. Галазова С.С. Креативная сфера: проблемы рыночной трансформации // *Terra Economicus*. – 2016. – № 4. – с. 31-41. – doi: 10.18522/2073-6606-2016-14-4-31-41.
4. Гогачева О.В. Новое качество экономических отношений в инновационном производстве как условие максимизации индивидуального благосостояния // *Экономические науки*. – 2012. – № 9. – с. 24-27.
5. Гончаренко В.М., Шаповал А.Б. Влияние структуры спроса и размера рынка на безработицу, неравенство доходов и общественное благосостояние // *Журнал новой экономической ассоциации*. – 2018. – № 1(37). – с. 12-33.
6. Гриненко С.В., Задорожная Е.К., Найденко И.С. Императивы гендерного равенства в воспроизводстве человеческого капитала на региональном уровне // *Terra Economicus*. – 2017. – № 4. – с. 64-78. – doi: 10.23683/2073-6606-2017-15-4-64-78.
7. Каравай А.В. Состояние и динамика качества человеческого капитала российских рабочих // *Terra Economicus*. – 2017. – № 3. – с. 144-158. – doi: 10.23683/2073-66-6-2017-15-3-144-158.
8. Каравай А.В. Сравнительная роль институциональных факторов и аскриптивных характеристик в определении качества человеческого капитала российских рабочих // *Journal of Institutional Studies*. – 2018. – № 2. – с. 59-71. – doi: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.059-071.
9. Кравченко Н.А., Агеева С.Д. Диверсификация экономики: институциональные аспекты // *Journal of Institutional Studies*. – 2017. – № 4. – с. 52-67. – doi: 10.17835/2076-6297.2017.9.4.052-067.
10. Кудрявцева Е.И. Компания как потребитель интеллектуального потенциала работника // *Вестник факультета управления спбгэу*. – 2018. – № 3. – с. 145-149.
11. Латова Н.В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // *Journal of Institutional Studies*. – 2018. – № 2. – с. 44-58. – doi: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.044-058.
12. Оруджева А.А. Методология исследования трудового потенциала // *Экономические науки*. – 2011. – № 12. – с. 200-204.
13. Сахаровский С.Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала // *Journal of Institutional Studies*. – 2012. – № 2. – с. 83-92.

14. Трункина Л.В., Крумина К.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. – 2012. – № 17(115). – с. 72-77.
15. Тагаров Б.Ж., Тагаров Ж.З. Особенности информационного неравенства в современной экономике // Креативная экономика. – 2018. – № 5. – с. 543-554. – doi: 10.18334/ce.12.5.39106.
16. Женщины и мужчины России. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_50/Main.htm.
17. Цирель С.В. Экономика ближайшего будущего // Terra Economicus. – 2017. – № 1. – с. 44-67. – doi: 10.18522/2073-6606-2017-15-1-44-6.

REFERENCES:

- Anikin V.A. (2018). Chelovecheskiy kapital v post-krizisnoy Rossii: sostoyanie i otдача [Human Capital in Post-Crisis Russia: Status and Impact]. Journal of Institutional Studies. 10 (2). 90-117. (in Russian). doi: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.090-117.
- Buzgalin A., Kolganov A. (2006). Chelovek, rynek i kapital v ekonomike XXI veka [Man, market and capital in the economy of the XXI century]. Voprosy Ekonomiki. (3). 125-141. (in Russian).
- Galazova S.S. (2016). Kreativnaya sfera: problemy rynochnoy transformatsii [Creative industries: problems of market transformation]. Terra Economicus. 14 (4). 31-41. (in Russian). doi: 10.18522/2073-6606-2016-14-4-31-41.
- Gogacheva O.V. (2012). Novoe kachestvo ekonomicheskikh otnosheniy v innovatsionnom proizvodstve kak uslovie maksimizatsii individualnogo blagosostoyaniya [New quality of economic relations in innovative production as a condition of maximizing individual welfare]. Economic sciences. (9). 24-27. (in Russian).
- Goncharenko V.M., Shapoval A.B. (2018). Vliyanie struktury sprosa i razmera rynka na bezrobotitsu, neravenstvo dokhodov i obschestvennoe blagosostoyanie [Impact of Demand Structure and Market Size on Unemployment, Income Inequality and Social Welfare]. The Journal of the New Economic Association. (1(37)). 12-33. (in Russian).
- Grinenko S.V., Zadorozhnaya E.K., Naydenko I.S. (2017). Imperativy gendernogo ravenstva v vosproizvodstve chelovecheskogo kapitala na regionalnom urovne [The imperative of gender equality in the reproduction of human capital at the regional level]. Terra Economicus. 15 (4). 64-78. (in Russian). doi: 10.23683/2073-6606-2017-15-4-64-78.
- Karavay A.V. (2017). Sostoyanie i dinamika kachestva chelovecheskogo kapitala rossiyskikh rabochikh [State and dynamics of the quality of the Russian workers' human capital]. Terra Economicus. 15 (3). 144-158. (in Russian). doi: 10.23683/2073-66-6-2017-15-3-144-158.

- Karavay A.V. (2018). Sravnitel'naya rol institutsionalnykh faktorov i askriptivnykh kharakteristik v opredelenii kachestva chelovecheskogo kapitala rossiyskikh rabochikh [Comparative Role of Institutional Factors and Ascriptive Characteristics in Determining the Quality of Human Capital of Russian Workers]. *Journal of Institutional Studies*. 10 (2). 59-71. (in Russian). doi: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.059-071.
- Kravchenko N.A., Ageeva S.D. (2017). Diversifikatsiya ekonomiki: institutsionalnye aspekty [Diversification of the Economy: Institutional Aspects]. *Journal of Institutional Studies*. 9 (4). 52-67. (in Russian). doi: 10.17835/2076-6297.2017.9.4.052-067.
- Kudryavtseva E.I. (2018). Kompaniya kak potrebitel intellektualnogo potentsiala rabotnika [Company as consumer of intellectual potential of employees]. *Vestnik fakulteta upravleniya spbgeu*. (3). 145-149. (in Russian).
- Latova N.V. (2018). Chelovecheskiy potentsial rossiyskikh rabochikh: tsennosti i ustanovki [The Human Potential Of Russian Workers: Values And Attitudes]. *Journal of Institutional Studies*. (2). 44-58. (in Russian). doi: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.044-058.
- Orudzheva A.A. (2011). Metodologiya issledovaniya trudovogo potentsiala [Methodology of labour potential research]. *Economic sciences*. (12). 200-204. (in Russian).
- Sakharovskiy S.N. (2012). Institutsionalnye faktory formirovaniya chelovecheskogo potentsiala [Institutional factors of human potential foundation]. *Journal of Institutional Studies*. 4 (2). 83-92. (in Russian).
- Tagarov B.Zh., Tagarov Zh.Z. (2018). Osobennosti informatsionnogo neravenstva v sovremennoy ekonomike [Specific features of an information inequality in a modern economy]. *Creative economy*. 12 (5). 543-554. (in Russian). doi: 10.18334/ce.12.5.39106.
- Trunkina L.V., Krumina K.V. (2012). Upravlenie trudovym potentsialom: informatsionno-kommunikatsionnyy aspekt [Labor Capacity Management: Informative-Communicative Aspect]. *Russian Journal of Entrepreneurship*. (17(115)). 72-77. (in Russian).
- Tsirel S.V. (2017). Ekonomika blizhayshego buduschego [The economy of the nearest future]. *Terra Economicus*. 15 (1). 44-67. (in Russian). doi: 10.18522/2073-6606-2017-15-1-44-6.

