

МЕТОДОЛОГИЯ

УДК 330.1; 331.3; 330. 16; 330.117

Н.В. Веретенникова

ИНСТИТУТЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА УРОВНЕ РОССИЙСКИХ ФИРМ

Исследуется влияние институтов социального партнерства (трудовых контрактов, внутрифирменной системы подготовки кадров и корпоративной культуры) на воспроизводство человеческого капитала. Рассматриваются институциональные ловушки воспроизводства человеческого капитала, выясняются их причины, механизмы и последствия, предлагаются способы выхода из них.

Ключевые слова: человеческий капитал, воспроизводство, институт, институциональная ловушка, трудовые контракты, внутрифирменная система подготовки кадров, корпоративная культура.

Формирование инновационной экономики в России в значительной степени зависит от эффективности воспроизводственного процесса человеческого капитала на уровне российских фирм.

Воспроизводство человеческого капитала необходимо рассматривать как двусторонний процесс: формирование человеческих потребностей и реализация приобретенных способностей для удовлетворения изменяющихся потребностей. В воспроизводстве человеческого капитала можно выделить следующие стадии: инвестирование на уровне семьи, фирмы и государства; использование и накопление человеческого капитала; экономический рост на основе более высокого качества человеческого капитала; повышение уровня потребления и качества жизни человека; заинтересованность всех экономических субъектов в изменении структуры и величины инвестиций в человеческий капитал.

Процесс воспроизводства человеческого капитала осуществляется в рамках и под влиянием социально-экономических институтов, рассматриваемых как «устойчивые системы существующих и укоренившихся общественных правил и обычаев, структурирующих социальные взаимодействия». Дж.М. Ходжсон подчеркивал, что институты рассматриваются как структуры, обладающие свойством преобразовывающей нисходящей причинной связи: они, действуя на укоренившиеся привычки к определенному образу мышления и поведения, вызывают новое восприятие и новые предрасположенности у индивидов [1. С. 16, 20]. Одновременно формируются нормы, определяющие механизмы поддержания и принуждения к их выполнению.

Институт необходимо рассматривать как противоречивое единство его двух качественных характеристик: инерционности и инновационности, которые в разной степени представлены в различных институтах. Наибольшая инерционность характерна, как отмечал О. Уильямсон, самому верхнему

уровню институциональной иерархии – «социальной включенности», к которому он относит обычаи, нравы, религию [2]. Под воздействием изменяющихся условий экономического развития, изменений в сопряженных институтах и экономической системы в целом постоянно осуществляются институциональные инновации. В зависимости от характера их влияния на экономические отношения выделяют конструктивные и деструктивные институциональные инновации [3].

Деструктивность института проявляется в формировании «институциональной ловушки», которая рассматривается как неэффективная, но устойчивая норма, имеющая самоподдерживающий характер [4. С. 4]. К причинам деструктивности институтов Д. Норт относил: а) двойственность государства, которое может как способствовать экономическому росту, специфицируя права собственности и обеспечивая соблюдение контрактов, так и быть «хищником», захватывающим все большую часть доходов; б) влияние политических элит: «...даже, если правители захотят принимать законы, руководствуясь соображениями эффективности, интересы самосохранения будут диктовать им иной образ действий, поскольку эффективные нормы могут ущемить интересы сильных политических группировок»; в) зависимость эволюции институтов от траектории развития страны: неэффективные институты сохраняются, если издержки, необходимые для их изменения, являются очень большими [5. С. 72]. М. Олсон отмечал, что именно действия групп специальных интересов (это агенты с совпадающими интересами и избираемыми стимулами при производстве совместного коллективного блага) могут приводить к отбору неэффективных институтов [6. С. 44]¹. Деструктивность институтов также объясняют: а) наличием тесного взаимодействия институтов, степенью их комплементарности; б) неоднородностью институциональной структуры, представленной культурными традициями и ценностями, неформальными и формальными нормами [7. С. 9].

Необходимо учитывать, что чем более сложным является институт, тем труднее ему укорениться в институциональной системе и тем больше вероятность проявления его деструктивности. Обязательным условием становления и развития конструктивных институтов является их поддержка со стороны групп со всеохватывающими интересами, с присущими им навыками пользования новыми институтами и высокой степенью доверия и к институтам, и между субъектами. В связи с тем, что развитие институтов является длительным и сложным процессом, институт в своем развитии может проходить и стадию, где деструктивные элементы будут преобладать.

Основой воспроизводства человеческого капитала на уровне российских фирм являются институты социального партнерства, которые были импортированы из стран с социально ориентированной экономикой. Эти институты обуславливают формирование эффективного работника-партнера. В научной литературе эффективный работник-партнер наделен следующими признаками:

¹ См. также: *Olson M. Jr. The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies // American Economic Review. 1995. May. Vol. 85, № 2; Papers and Proceedings of the Hundredth and Seventh Annual Meeting of the American Economic Association. Washington, DC, 1995. January 6–8. P. 22–27.*

1) успешность работника — состояние, при котором личный доход превышает средний по отрасли; присутствует уверенность в обеспечении занятости на рынке труда и удовлетворенность своим материальным положением в настоящем и будущем;

2) эффективность работника;

3) ориентация его на партнерские взаимоотношения [8. С. 29–30].

К наиболее значимым институтам социального партнерства, оказывающим влияние на воспроизводство человеческого капитала, можно отнести трудовые контракты, внутрифирменную систему подготовки кадров и корпоративную культуру.

В экономической литературе трудовой контракт рассматривается как соглашение между индивидом, нейтральным к риску (работодателем), и противником риска (наемным работником) о выполнении определенной деятельности в будущем на основе реализации норм данного соглашения.

Необходимо отметить противоречивость данного института:

1. С одной стороны, это отношения подчинения — господства, когда наемные работники (агенты) добровольно делегируют право контроля над своим трудом работодателю (принципалу), при этом каждый из них реализует право собственности на свой экономический ресурс. С другой стороны, принципал и агент могут выступать социальными партнерами, если достигнут компромисс их интересов при условии эффективного институционального строительства со стороны государства, которое одновременно является их социальным партнером.

2. Основой контракта являются жесткие нормы, обеспечивающие защиту экономических и социальных интересов наемных работников. В то же время формирование инновационной экономики, обеспечение конкурентоспособности фирмы в условиях глобализации обуславливают гибкость трудового контракта (либерализация норм найма и увольнения наемных работников, дифференциации и децентрализации и т. д.).

Предваряя анализ российской модели трудовых контрактов, необходимо выявить факторы, оказывающие влияние на ее формирование:

— Отечественные и зарубежные экономисты отмечают, что российское государство, стремясь выйти из системы социального партнерства, оставляет за собой лишь функцию законотворчества, практически не осуществляя контроль за реализацией норм ТК РФ.

— Патернализм работников, правовой нигилизм как определяющие черты менталитета наемных работников становятся институциональными барьерами для формирования навыков пользования данным институтом.

— Работодатели рассматриваются современными исследователями как устойчивая группа специальных интересов, формирующая структуры (через неформальные деловые практики с чиновниками, представителями правоохранительной системы, профсоюзами) для лоббирования выгодных для них решений, нормативных актов, осуществляя тем самым деформализацию контрактов.

К основным чертам российских трудовых контрактов относятся:

1. Регулирование трудовых отношений преимущественно имплицитными контрактами: устно определяются основные принципы взаимоотношений, прежде всего уровень зарплаты наемных работников. Это обусловило, во-первых, усиление зависимости работников от работодателя (отсутствует информация о критериях выплаты (лишения) премий, доплат; не оплачиваются обязательные сверхурочные и больничные листы, не предоставляется учебный отпуск); во-вторых, увеличение склонности наемных работников к установлению неформальных отношений с администрацией – они часто выступают в роли просителей дополнительных благ; в-третьих, расширение базы теневых доходов – 34% от зарплаты в 2011 г. [9].

2. Небольшое количество коллективных договоров – в 2008 г. ими было охвачено всего 31% занятых на 5% российских фирм [10. С. 17].

3. Минимальное влияние российских профсоюзов на процесс составления, принятия и реализации коллективных контрактов вследствие: а) их отсутствия в большинстве коммерческих фирм (например, в банковском секторе, розничной торговле и т.д.); б) оппортунизма профсоюзов; в) очень низкого уровня институционального доверия к ним со стороны наемных работников – 17,1% [11].

4. Усиление оппортунизма работодателей, которые, осуществляя прямое извращение формальных норм, создают параллельный институциональный режим: 1) содержание трудовых контрактов противоречит нормам ТК РФ (например, нет норм, определяющих индексацию задержанной зарплаты); 2) систематическое нарушение трудовых контрактов работодателями: хроническая задолженность по зарплате; рабочая неделя превышает нормативные 40 часов у 48% специалистов, 51% рабочих и 65% руководителей среднего звена. Наемные работники сформировали три ответные модели поведения: группа недовольных, но молчаливых (56% рабочих, 59% специалистов и 58% руководителей среднего звена); работники (минуя органы судебной власти), использующие неформальные деловые практики по защите своих прав; активно участвующие в принятии управленческих решений – 3% рабочих, 6% специалистов и 21% руководителей среднего звена [12. С. 10–11, 13].

5. Становление гибких контрактов: растет доля срочных и лизинговых соглашений. В 2009 г. доля лизинговых контрактов в промышленности составляла 2,7%, срочных – 42%, в 2010 г. уже 3,8 и 45% соответственно [13. С. 4–5, 8–9]. В качестве причин роста нестандартных договоров российских фирм исследователи выделяют: снижение транзакционных издержек при их применении (уменьшение доплат, надбавок и т.п.); низкие издержки увольнения; замещение временно отсутствующих работников; неэффективная структура постоянных работников (увеличение доли женщин и пожилых); снижение издержек поиска и отбора.

Таким образом, наблюдается ярко выраженная деструктивность российской модели трудового контракта, представляющей собой симбиоз формальных норм (в соответствии с законодательством), являющихся институциональным фасадом, и неформальных норм (основание данного института), которые, подобно болезнетворным бациллам, «паразитируют» на формальных, «оккупируя» их изнутри и «подрывая» их функционирование [14. Р. 26]. Именно деструктивные неформальные нормы определяют механизм исполь-

зования (преимущественно неформальные деловые практики) и последствия трудовых контрактов: собственник человеческого капитала не получает адекватной формы реализации в рамках воспроизводственного процесса, что приводит к его прерыванию. Данный институт тем не менее выполняет функцию минимизации трансакционных издержек не только для принципала, но и для его агентов в условиях засилья коррупции, неэффективности социальных и правоохранительных институтов, он снижает уровень неопределенности, позволяет частично адаптироваться к изменениям институциональной среды.

Особую роль в формировании человеческого капитала играет система внутрифирменной подготовки кадров (корпоративное образование), так как обучение не только определяет познавательные возможности индивида, но и тренд качественного изменения экономических институтов в рамках обратной, уже восходящей, причинной связи эффективного развития фирмы и основы экономического роста [15. С. 28]. Необходимость данного института обусловлена также и обострившимся противоречием между потребностями современного производства в квалифицированных кадрах и низким уровнем специальной подготовки таких специалистов. В 2003 г. до 70% всех убытков компаний происходили по вине сотрудников, в 2006 г. – уже 90% [16. С. 24].

Цели и миссии фирм различаются по содержанию, степени амбициозности и агрессивности, поэтому система внутрифирменной подготовки кадров – это индивидуальный инновационный продукт, настраиваемый под конкретные стратегии фирмы и интересы наемных работников.

Необходимо отметить внутреннюю противоречивость данного института. Собственником человеческого капитала является наемный работник, и фирма может не получить прибыль от инвестиций в образование, если работник уволится. Поэтому фирма, инвестируя в корпоративное образование, должна параллельно формировать институты, ограничивающие рост текучести кадров и стимулирующие получение специфических корпоративных знаний. Наемный работник, наоборот, заинтересован в получении, прежде всего, общих (основа его мобильности), а не специфических знаний. Данное обстоятельство имеет эмпирическое подтверждение: осуществленные исследования в российской нефтегазодобывающей отрасли демонстрируют предпочтение к получению профессионального образования в вузах (33,3% обследованных), на семинарах, организованных на базе фирмы, – 19,04%, курсовых учебных комбинатах – 9,5% и 4,86% – индивидуальному бригадному обучению. Определяющими мотивами повышения квалификации является рост заработной платы, необходимость освоения современных технологий и возможность получения более интересной работы, угроза безработицы, возможность саморазвития. Однако устойчивая часть работников (около 30%) не желает повышать квалификацию [17. С. 45–48].

Государственное регулирование не учитывает противоречивость института и способствует формированию институциональной ловушки: система налогообложения ограничивает стимулы к росту инвестиций в человеческий капитал, лишь часть затрат на образование (не более 4% фонда оплаты труда предприятия) относится к издержкам фирмы.

Первый корпоративный университет появился в 1999 г. в компании «ВымпелКом», в настоящее время практически каждая крупная корпорация

имеет образовательные центры и университеты. Особое место в формировании человеческого капитала фирмы, возможно, будет занимать Сколковский институт науки и технологий (СИНТ), в котором оптимально должно сочетаться развитие образования, исследований и предпринимательской деятельности.

Завершая анализ данного института, можно сделать вывод, что в целом он несет конструктивную функцию, способствуя воспроизводству человеческого капитала российских фирм.

Одним из важных институтов воспроизводства человеческого капитала российских фирм является система неформальных институтов корпоративной культуры. Под корпоративной культурой будем понимать взаимосвязанную систему убеждений и ожиданий (разделяемых всеми экономическими субъектами фирмы), определяющих систему норм, способствующих развитию легитимных институтов фирмы. Понятие «легитимность институтов» введено в научный оборот М.А. Вахтиной, определившей основные критерии легитимности: а) формализация правил; б) реализация справедливости и, как следствие, признание института; в) эффективность [18. С. 58–60]. Необходимо добавить, что признание осуществляется устойчивой группой не специфических, а всеохватывающих интересов, нацеленных на выбор конструктивного института.

Корпоративная культура фирмы выражает наиболее значимые ценности и цели (способствуют формированию легитимных институтов), имеющие разное функциональное назначение: институты трансформации индивидуальных способностей (человеческий капитал работника) в корпоративный человеческий капитал на основе взаимодействий между агентами и принципалом, между агентами (институт продвижения по служебной лестнице, уважение к личной свободе и свободе других; экономическая свобода, толерантность к риску, связанному с творческим поиском, и т.д.); институты, обеспечивающие склонность к самосовершенствованию наемных работников (сотрудничество и взаимное доверие, взаимопомощь, корпоративная солидарность и т.д.); институты, способствующие извлечению позитивного опыта других работников (технологического, познавательного и т.д.), – склонность к инициативным решениям, предприимчивость.

Структура института предопределяет цели осуществляемой политики фирмы: формирование корпоративной трудовой этики; укрепление идентификации работников с компанией на основе корпоративных символов и знаков; проведение корпоративных мероприятий, объединяющих персонал компании от рядового работника до работодателя – генерального директора – в единую корпоративную семью; исключение конфликтов интересов, формирование норм и стандартов профессиональной деятельности работников в других государствах, где компания осуществляет свою деятельность [19]. Практически все крупные фирмы, а также некоторые фирмы среднего и малого бизнеса принимают корпоративные кодексы, но лишь 20% российских фирм целенаправленно работает над созданием собственной корпоративной культуры [20]. Наемные работники индифферентно относятся к принятию корпоративных кодексов, так как декларируемые нормы корпоративного поведения противоречат реалиям сложившихся трудовых отношений (автори-

таризм работодателя, «кумовство» и т.д.). Доля партнерски ориентированных работников колебалась, по данным исследований 1999–2002 гг., в пределах 16–25% [8. С. 29].

Краткий анализ институтов показал, что лишь институт «внутрифирменной подготовки кадров» оказывает конструктивное влияние на воспроизводство человеческого капитала. Такие социально-экономические институты, как трудовые контракты и корпоративная культура, по своему содержанию могли бы обеспечить эффективность воспроизводственного процесса человеческого капитала, но в рамках каждого из них сформировались институциональные ловушки. Также необходимо отметить, что взаимодействие между внутренними институтами фирмы, институтами фирмы и институтами внешней среды обуславливает состояние, при котором институтам, способствующим повышению качества человеческого капитала, противостоят институты, препятствующие этому, и пока вторые оказываются сильнее. Это обуславливает формирование институциональных ловушек воспроизводства человеческого капитала фирмы.

Анализ теоретических работ и эмпирических исследований позволяет выявить следующие институциональные ловушки воспроизводства человеческого капитала на уровне российских фирм:

1. Рентоориентированная модель поведения работодателей.

Работодатели присваивают в форме ренты часть заработной платы наемных работников, устанавливая заведомо низкую зарплату. Согласно расчетам, осуществленным Л.В. Згонник, рента работодателя значительна: в 2006 г. среднемесячная начисленная зарплата составляла 10 633,9 руб., а необходимая оплата труда для воспроизводства человеческого капитала – в 2,03 раза больше, т.е. 21 560 руб., соответственно в 2007 г. – 13 527,4 и 23 500,4 руб. (в 1,74 раза больше) и в 2008 г. – 17 112 и 25 296,9 руб. (в 1,48 раза больше) [21].

Закрепившейся нормой является резкая дифференциация доходов ведущих топ-менеджеров. Например, в ГК «Норильский никель» средняя зарплата работников в 2010 г составила 63 300 руб. (в 2,6 раза выше средней заработной платы по РФ и в 2,3 раза – в российской металлургической отрасли). Стоимость социального пакета составила 53 500 руб., т.е. годовые доходы составляли 1 425 600 руб. Зарплата и вознаграждения за год генерального директора Стржалковского составили в 2010 г. 162 млн руб. за год, при этом каждому из 9 членов правления было выплачено в 2009 г. в среднем 115,33 млн (более 1 млрд руб.) [22].

Третьим каналом получения ренты является хроническая задержка заработной платы без ее индексации.

Каналом получения ренты можно рассматривать также пренебрежение работодателя к технике безопасности. Это приводит к росту травматизма, заболеваемости и смертности на российских предприятиях. По экспертным оценкам, коэффициент частоты производственного травматизма со смертельным исходом в России в 2–2,5 раза превышает аналогичные показатели в США и странах Евросоюза [23].

Присвоение ренты работодателем осуществлялось посредством деструктивного характера институтов внешней и внутренней среды: нежелания госу-

дарственных структур эффективно управлять институциональной средой (лоббирование законодателями интересов бизнеса, рентоориентированное поведение чиновников и т.д.); института минимальной зарплаты в РФ, трудовых контрактов, патернализма наемных работников.

2. Несформированность наемного работника как субъекта равноправных и «равнообязательных» трудовых отношений.

Сформированность в экономической литературе определяют не только как степень осознания субъектом трудовых отношений специфики своего положения и информированности о своих правах, но и умение защищать свои интересы. В качестве признаков сформированности наемных работников рассматриваются следующие показатели: информированность работников о своих правах, способах их защиты; оценка работниками деятельности профсоюзных организаций; солидарность работников (консолидация их мнений и степень готовности работников к конфликтам); регулярность переговоров между работниками и администрацией [11].

3. Нежелание бизнеса осуществлять инновации.

Если в развитых странах мира до 90% прироста ВВП обеспечивается за счет роста инновационного сектора, то в России – всего 10%. В 2001 г. Россия в Глобальном рейтинге конкурентоспособности занимала 58-е место, в 2011 г. – 66-е [24]. Данный неформальный институт вступает в противоречие с системой корпоративного образования: высокое качество человеческого капитала не может быть реализовано на основе использования устаревших технологий. Это приводит к снижению заинтересованности к овладению новыми знаниями и повышению уровня квалификации, что окажет негативное воздействие на воспроизводство человеческого капитала.

Осуществленный выше анализ показал, что воспроизводство человеческого капитала на уровне российских фирм наталкивается на сопряженные друг с другом институциональные ловушки, преодоление которых предполагает длительный процесс формирования благоприятной внешней и внутренней институциональной среды.

К основным направлениям совершенствования институциональной среды в краткосрочном периоде можно отнести следующие:

1. Государство должно стать активным субъектом институционального строительства: а) обеспечить условия для распространения уже существующих эффективных неформальных деловых практик, если будет достигнута высокая степень их комплементарности с институтами культуры, то появится возможность их формализации в законодательных нормах; б) создать условия для осуществления институциональных инноваций (импорт институтов, комбинация из уже существующих).

2. Государство должно стать активным субъектом системы социального партнерства, обеспечивая равноправие всех субъектов, снижение влияния неформальных контрактов и увеличение роли коллективных договоров в регулировании трудовых отношений.

3. Необходимо ввести обязательное государственное прогнозирование и мониторинг функционирования системы корпоративного образования, формирование системы налоговых льгот для более активного участия российских фирм в процессе повышения образовательного уровня наемных работников

(развитие корпоративных университетов, совершенствование механизма государственно-частного софинансирования государственных учебных заведений).

4. В краткосрочном и долгосрочном периодах государство должно обеспечить формирование благоприятной институциональной среды для инновационной активности фирм, являющейся основой воспроизводства человеческого капитала: защиту прав собственности, развитой системы обеспечения защиты контрактных прав, развитие демократических институтов, становление института честных судей, борьбу с коррупцией, развитие институтов международной кооперации в инновационной сфере.

Литература

1. Ходжсон Дж.М. Скрытые механизмы убеждения: институты и индивиды в экономической теории // Экономический вестник Ростов. гос. ун-та. 2003. Т. 1, № 4. С. 11–30.
2. Williamson O.E. The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead // Journal of Economic Literature. 2000. Vol. 38, № 3. P. 595–613.
3. Чиков М.В. Институциональные инновации в российской корпоративной собственности. Deutschland: LAMBERT Academic Publishing, 2012. С. 19–21.
4. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы // ЭиММ. 1999. Т. 35, № 2. С. 3–20.
5. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS. 1993. Т. 1, вып. 2. С. 69–91.
6. Олсон М. Возвышение и упадок народов. Экономический рост, стагфляция и социальный склероз. Новосибирск: ЭКОР, 1998. 432 с.
7. Кузьминов Я.И., Радаев В.В., Яковлев А.А., Ясин Е.Г. Институты: от заимствования к выращиванию // Вопросы экономики. 2005. № 5. С. 5–27.
8. Темницкий А.Л. Пути становления эффективного работника-партнера // Журнал институциональных исследований. 2011. Т. 3, № 1. С. 28–49.
9. Итоговый доклад о результатах анализа работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии развития России на период до 2012 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pensionreform.ru/5142>
10. Ушаков А.И. Развитие институциональных условий воспроизводства человеческого капитала современных российских предприятий: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. 28 с.
11. Васькина Ю.В. Степень сформированности наемных работников как субъекта трудовых отношений [Электронный ресурс]. URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/a698.php> (дата обращения: 22. 01.2013).
12. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 43–54.
13. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт российских предприятий. Презентация доклада. М.: ГУ ВШЭ, 2012. 18 с.
14. Lauth H.J. Informal Institutions and Democracy // Democratization. 2000. Vol. 7, № 4. P. 13–30.
15. Ходжсон Дж.М. Скрытые механизмы убеждения: институты и индивиды в экономической теории // Экономический вестник Ростов. гос. ун-та. 2003. Т. 1, № 4. С. 11–30.
16. Аминов А.А. Управление кадровыми рисками: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2007. 25 с.
17. Шабурова А.В. Система повышения квалификации как элемент инфраструктуры воспроизводства человеческого капитала // Креативная экономика. 2008. № 12 (24). С. 44–48.
18. Вахтина М.А. Доверие к государству как фактор повышения его эффективности // Журнал институциональных исследований. 2011. Т. 3, № 3. С. 57–65.
19. Этический кодекс работника ГМК «Норильский никель» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nornickel.ru/press/publications> (дата обращения: 10. 09.2012).

20. Таймазов В. Корпоративная культура по-русски [Электронный ресурс]. URL: <http://www.buhgalteria.ru/article/6953> (дата обращения: 10. 09.2012).
21. Згонник Л.В. Воспроизводство человеческого капитала: теория и практика разрешения противоречий: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук [Электронный ресурс]. URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/a698.php> (дата обращения: 21. 09.2012).
22. Фомичева М., Рябова Е. Топ-100 самых высокооплачиваемых топ-менеджеров // РБК. 2011. №7 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rbcdaily.ru/politics/562949980558576> (дата обращения: 21. 09.2012).
23. Ушаков А.И. Развитие институциональных условий воспроизводства человеческого капитала современных российских предприятий: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. С. 28.
24. America Ranks №8 In New Global Innovation Index [Электронный ресурс] // Сайт Manufacturing Industry New. 2012. Электрон. дан. URL: http://www.nam.org/Communications/Manufacturing-Industry-News.aspx?utm_source=nam&utm_medium=alias&utm_campaign=News+from+the+NAM php (дата обращения: 22. 01.2013).