

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Обоснованы роль и место конкурентоспособности человеческих ресурсов в системе трудовых отношений общества. Уточнено понятие, выделены уровни формирования в структуре трудовых отношений. Определены компоненты человеческих ресурсов, выступающие конкурентными преимуществами на современном этапе – этапе становления экономики знаний.

**Ключевые слова:** трудовые отношения; человеческие ресурсы; конкурентоспособность.

Система трудовых отношений за последние десятилетия подверглась существенной трансформации. Основные факторы трансформации – становление рыночной экономики в России, а также развитие постиндустриального способа производства, проникновение элементов экономики знаний во все сферы жизнедеятельности человека, в том числе в трудовую. В этих условиях большое значение для формирования успешного имиджа страны на мировой арене, повышения ее конкурентоспособности по экономическим, социальным, политическим параметрам имеет такой аспект, как развитие человеческих ресурсов, их конкурентоспособность и эффективность использования.

Классические определения конкурентоспособности отводят нас к «рынку» как полю проявления способности конкурировать, «состояться» в своих характеристиках товаров, услуг, людей, территорий, институтов и других объектов. Это показатель востребованности последних на различного рода рынках – глобальном, национальном, региональном и т.п., который отражает степень соответствия характеристик объекта рыночным требованиям по сравнению с другими здесь представленными. Поскольку конкуренция – соперничество товаров, участников рынка друг с другом, постольку «конкурентоспособность» относительна. Сделать вывод о том, насколько конкурентоспособен объект, возможно только в сравнении его характеристик с другими подобного рода объектами, а также с его же характеристиками, но в иные периоды времени.

Пользуясь данной логикой, можно применить понятие конкурентоспособности к человеческим ресурсам. Это стало возможным именно на сегодняшнем этапе общественного развития в связи с расширением объектного поля рыночных отношений, когда в хозяйственный оборот вовлекаются не только товары, услуги, но и люди с их умениями и навыками, технологии, идеи, знания и т.п. вплоть до брендов, «имени», репутации.

В настоящее время происходит становление экономики знаний, которая в широком смысле подразумевает знание и информационно-емкое производство, экспансию сферы услуг, сетевой и глобальный характер экономических отношений вообще и трудовых в частности. Информация, знания разной степени овеществления выступают главными факторами производства, а интеллектуальные и творческие способности человека – основной производительной силой.

Признание важности интеллектуальной составляющей в достижении сильных конкурентных позиций на мировой арене привело к изменению в терминологии. Уже в 70–80-е гг. XX в. на производстве понятия «персонал» и «управление персоналом» замещаются понятиями «человеческие ресурсы» и «управле-

ние ресурсами». Многие предприятия в России и большинство зарубежных отказываются от традиционных наименований кадровых служб в пользу «отделов человеческих ресурсов», а также вводят новую терминологию в служебные документы. В настоящее время она широко используется применительно к планированию: а) потребностей организаций в персонале (планирование «человеческих ресурсов»); б) повышения квалификации и профессионального развития работников («развитие человеческих ресурсов»).

Человеческие ресурсы понимаются как совокупность людей – носителей физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей. Понятие человеческих ресурсов шире понятия трудовых, поскольку включает не столько способности к труду, сколько к деятельности вообще вне возрастных рамок и физиологических характеристик их носителей. Грань между этими двумя понятиями существует в той мере, в которой отражает значимость человеческих способностей в достижении экономических целей всего общества и конкретной организации.

Утверждение термина «человеческие ресурсы» происходит в русле терминологической эволюции, сменяя распространенные ранее: «рабочая сила», «кадры», «трудовые ресурсы». Он более точно отражает гуманистическое начало современной экономики и роль человеческого фактора в формировании ее результатов и развитии. Вплоть до 60–70-х гг., когда в управленческую науку вошли концепции «анализа человеческих ресурсов» и «человеческого капитала», персонал организации выступал пассивным объектом управления, от которого необходимо добиться трудового результата. В настоящее время работники организации рассматриваются как субъекты трудовых отношений и активная производительная сила, интеллектуальный, психологический, эмоциональный и творческий потенциалы которой опосредуют трудовую деятельность. Однако пока интеллектуальные способности или элементы человеческого капитала находятся вне экономических, трудовых отношений, они остаются ресурсом, наделенным потенциальной эффективностью. Содержание, тип, структура и даже идеология трудовых отношений влияют на конкурентоспособность человеческих ресурсов как на уровне предприятия, так и на уровне страны.

Фактор конкуренции универсален для ресурса любого вида и носит принудительный характер. В условиях высокой конкуренции на рынке труда работники вынуждены наращивать свои конкурентные преимущества. Конкурентоспособность человеческих ресурсов понимается нами как *такой набор качеств, который*

определяет преимущества их носителя в системе трудовых отношений по сравнению с другими их участниками. Качества, которые данный набор образуют и по различным критериям оказываются предпочтительнее, чем у других их носителей (конкурентов), представляют собой конкурентные преимущества.

Такая трактовка конкурентоспособности возможна, если трудовые отношения понимаются расширительно – как отношения, складывающиеся в связи с участием в трудовой деятельности. В данном понимании трудовые отношения имеют место и в дотрудовой (в процессе образования, обучения профессии, а также на рынке труда при найме), и непосредственно в трудовой (в процессе работы), и в послетрудовой фазе (по поводу социального обслуживания, пенсионного обеспечения).

В большинстве источников по экономике труда и социально-трудовых отношений последние понимаются как отношения, основанные на противоположности интересов их субъектов. Следуя западной традиции, их отождествляют с так называемыми индустриальными отношениями и сводят к противостоянию и согласованию интересов работника и работодателя [1. С. 65; 2; 3]. В нашей трактовке трудовые отношения охватывают всю предметную область социально-трудовой сферы, осуществляясь в каждой из фаз воспроизводства человеческих ресурсов, на разных уровнях и стадиях трудового процесса (рис. 1). Их можно классифицировать как технико-трудовые, организационно-трудовые и экономико-трудовые по предметно-объектному критерию [4. С. 30–31]. В таком понимании снимаются конфликт интересов и классовая окраска как предпосылка возникновения трудовых отношений.

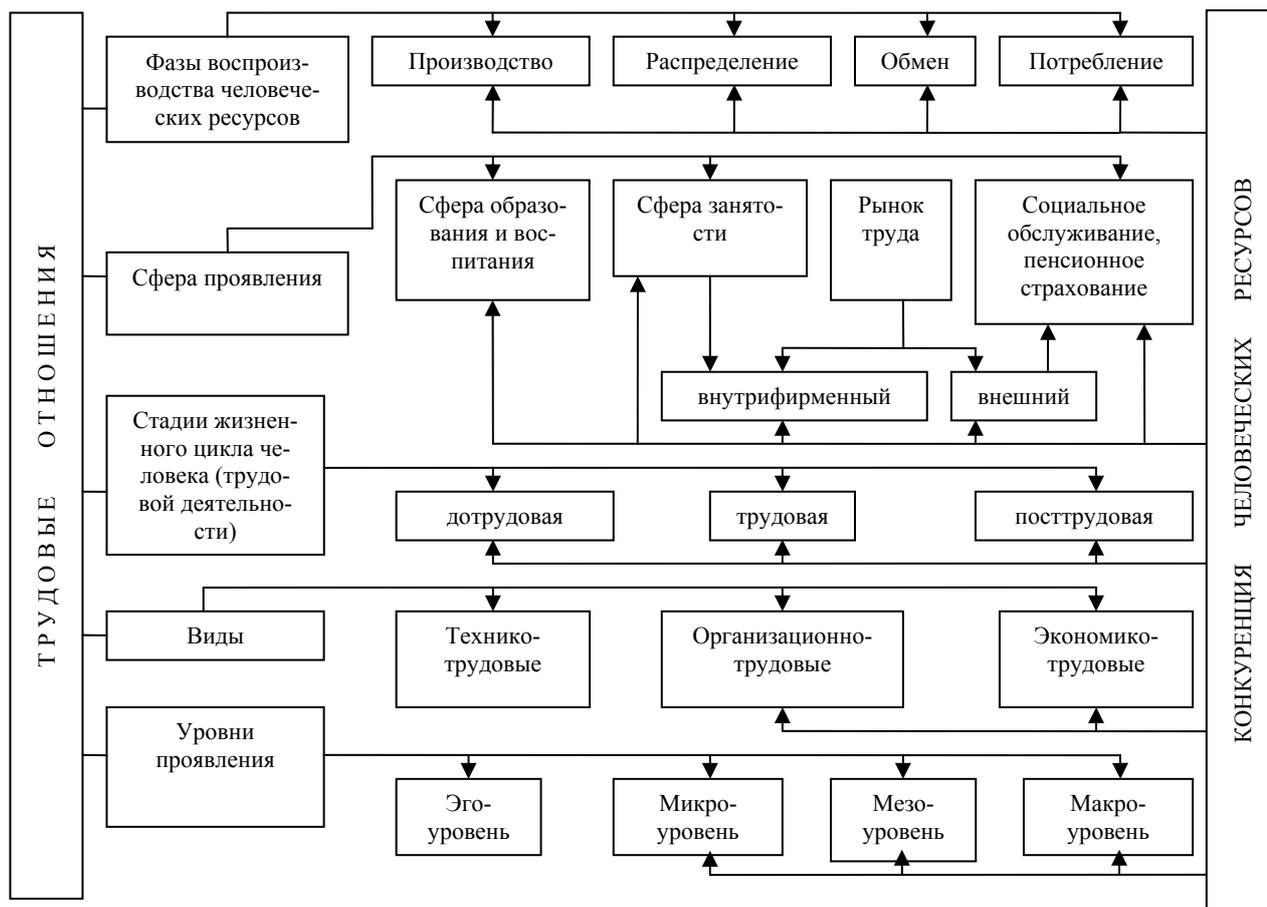


Рис. 1. Место конкуренции в системе трудовых отношений (составлено автором)

Считается, что субъекты трудовых отношений выступают в одной из трех ролей – работника (организации работников), работодателя (организации работодателей), государства. Однако в современных условиях усложнения экономической системы, диверсификации производства и институциональной эволюции такая градация далеко не полностью отражает растущее многообразие интересов участников. Правомернее вести речь не о субъекте как таковом, а о категориях субъектов. Характеристики и различия внутри них влияют на тип, содержание трудовых отношений и формирование конкурентных преимуществ. В качестве критериев выделения можно принять сферу занятости, место в слу-

жебной иерархии, отношение к собственности, квалификацию, форму занятости, профессиональную группу и т.п. В частности, работники дифференцируются на постоянных и временных, резервных и замещающих внештатные должности; самозанятых, работающих по найму, в том числе по трудовому договору или по договору оказания услуг и т.п. (рис. 2). У каждой из этих категорий субъектов могут быть свои специфические интересы, определяющие характер трудовых отношений как внутри своей категории, так и с другими категориями. Например, для постоянных работников предметом трудовых отношений с работодателем будут условия труда и стимулирования (переменная часть

заработка); полнота выполнения контрактных обязательств; трудовая дисциплина; социальные гарантии и т.п. Для сезонных работников – условия сезонного найма (срок, размер и факт выплаты вознаграждения, трудовое задание). По законодательству работники, зачисленные в штат на постоянной основе, имеют бо-

лее прочные позиции в отношениях с работодателем. Такие отношения более формализованы и защищены. Отсюда проистекает неоднородность конкурентных преимуществ работников. Их стартовые позиции в конкуренции априори зависят от субъектной принадлежности, статуса в трудовых отношениях.

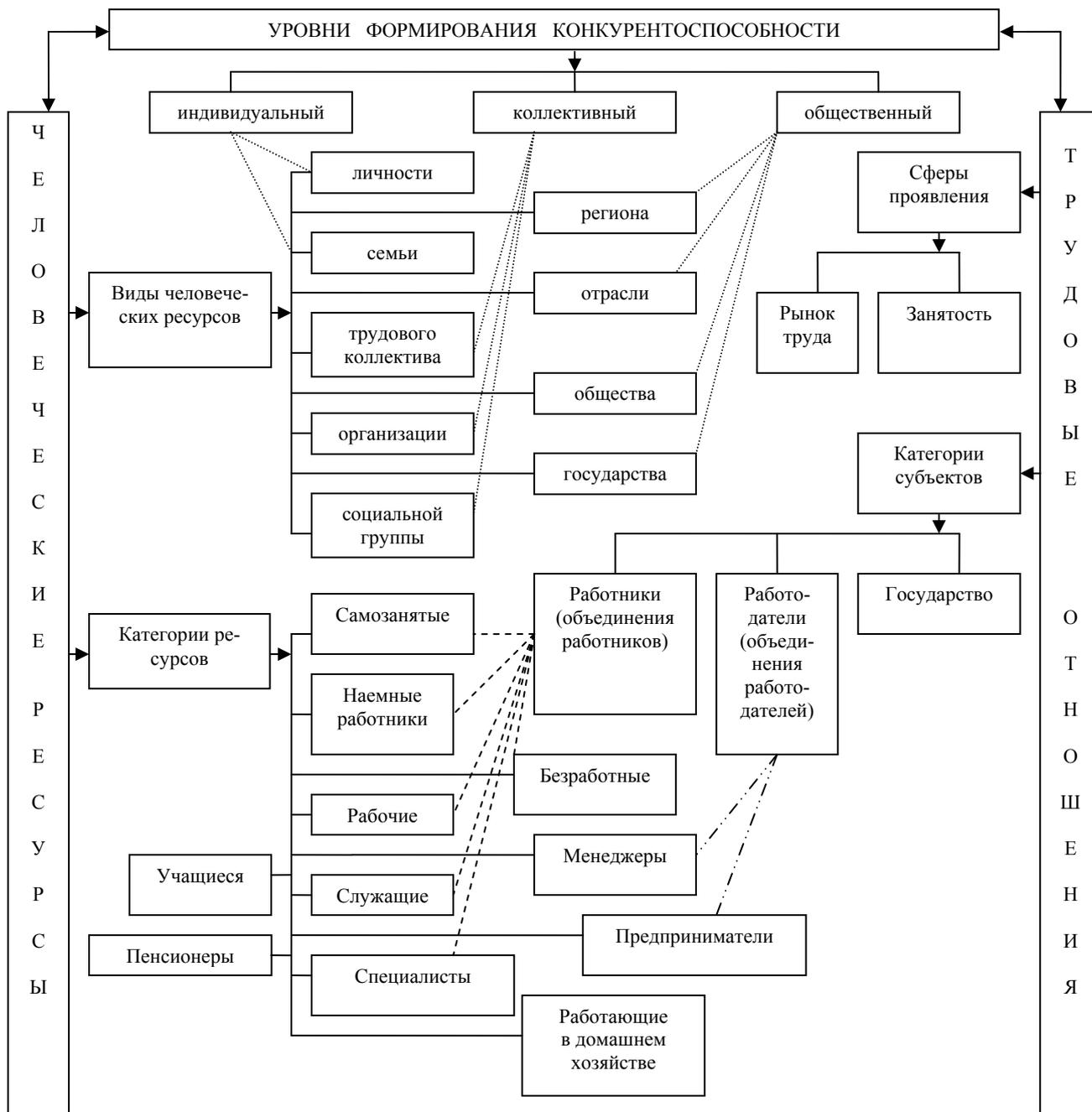


Рис. 2. Человеческие ресурсы как субъекты трудовых отношений и конкурентоспособности (составлено автором)

«Конкуренция», как упоминается во многих учебниках по экономике труда, – это один из типов социально-трудовых отношений наряду с дискриминацией, социальным партнерством, солидарностью и т.п. [5. С. 123]. Институционалисты – приверженцы теории агентских отношений – считают, что такой тип трудовых отношений позволит решить проблему «принципала – агента» (наемного работника – предпринимателя), т.е. может культивироваться целенаправленно для

борьбы с оппортунистическим поведением со стороны работника [6. С. 60]. Однако системе трудовых отношений в рыночной экономике конкуренция имманентно присуща. Она возможна как на рынке труда, так и в сфере занятости, как в трудовой, так и в посттрудовой стадии жизненного цикла человека. Предпосылками конкуренции являются: 1) различия в качественных и количественных характеристиках рабочей силы; 2) определенный характер и специфическое содержание

трудовых отношений, поощряющих соперничество; 3) степень развитости рыночных институтов – формальных (законов) и неформальных (ценности, нормы поведения) в их соотношении с нерыночными.

В контексте исследования конкурентоспособности следует различать уровни ее формирования и сферы проявления (см. рис. 1, 2). Уровни:

- индивидуальный (уровень личности), зависит от личных обстоятельств жизни человека;
- коллективный (уровень организации), зависит от организаций, в которых обучался и работал человек;
- общественный (уровень общества или сообщества, к которым относится человек).

Уровень формирования в методологическом смысле не совпадает с уровнем проявления конкурентоспособности. Последний отражает степень агрегирования человеческих ресурсов: человеческие ресурсы индивида – конкурентоспособность на эгоуровне; человеческие ресурсы организации – конкурентоспособность на микроуровне; человеческие ресурсы региона – конкурентоспособность на мезоуровне; человеческие ресурсы страны – конкурентоспособность на макроуровне.

Существует конкуренция на рынке труда и в процессе занятости. Первая наиболее исследована. Это соперничество носителей человеческих ресурсов между собой, а также с нанимателями за лучшие условия трудоустройства; она носит индивидуальный характер, способствуя индивидуализации системы трудовых отношений в целом. Обусловлена сравнительными качественными характеристиками рабочей силы, скорректированными на требования работодателя. Проявляется: 1) в плоскости горизонтальных трудовых отношений (работник – работник, работодатель – работодатель); 2) в плоскости вертикальных трудовых отношений (работник – работодатель).

Конкурентоспособность человеческих ресурсов на рынке труда многие авторы сводят к конкурентоспособности работника, имея в виду эгоуровень проявления. Ее определяют как *способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей* [7. С. 4]. Это показатель «селекции» наемных работников в зависимости от потенциальной эффективности использования тех человеческих ресурсов, которыми они обладают, в деятельности организации. Основу конкурентоспособности составляют характеристики индивидуальных человеческих ресурсов – структура и качество человеческого капитала, такие как:

- физические способности, здоровье, внешние данные (биофизический капитал);
- интеллектуальные – умственные, творческие способности, знания и умения, профессиональный опыт (интеллектуальный капитал);
- психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, стереотипы мышления, взгляды на жизнь, личные мотивации (морально-психологический капитал);
- происхождение, связи, фамилия, статус, принадлежность к сообществам (социальный капитал);
- коммуникативные способности, умение находить общий язык и «подстраиваться» (коммуникативный капитал) и т.д.

Ю.Г. Одегов указывает, помимо умственных и физических характеристик, влияющих на ресурсы человека и определяющих их качество, на такие факторы, как честность, порядочность, совестливость, ответственность, дисциплинированность, инициативность, физическое и душевное здоровье, законопослушность, богобоязненность, патриотизм, честолюбие, стремление к карьере и т.п. К важным компонентам человеческих ресурсов он относит здоровье, потенциал трудовой мобильности, репутацию, запас мотиваций [8. С. 341]. Их неразвитость умаляет ресурсы личности. Однако если высокий интеллектуальный потенциал – неоспоримое конкурентное преимущество, то остальные элементы человеческого капитала могут как ослаблять, так и усиливать конкурентоспособность работника. Все зависит от требований, предъявляемых работодателем, и особенностей бизнеса. Например, возрастные характеристики человеческих ресурсов оцениваются рынком неоднозначно: где-то требуется приобретаемые с годами серьезность и опыт, где-то – восприимчивость к новому и мобильность. То же касается норм морали, нравственных установок, внешних данных претендентов.

Система трудовых отношений не свободна от конкуренции между работником и работодателем. На рынке труда она проявляется в момент найма, заключения контракта. Работник и работодатель конкурируют за выгодные с точки зрения их интересов условия найма и занятости. Отдельный предмет данных отношений – цена рабочей силы, точнее то, как по-разному оценивают человеческие ресурсы работник и работодатель. Природа такой конкуренции – ценовая. Это соперничество за долю в доходе от экономической деятельности, приходящуюся на капитал – человеческий и вещественный. Стремление к снижению издержек и росту прибыли мотивирует работодателя на давление в сторону снижения денежной оценки человеческих ресурсов. Работник же, руководствуясь классическим принципом максимизации собственной полезности, стремится к ее повышению. Умение пойти навстречу интересам работодателя и поступиться частью своих будущих доходов от использования индивидуальных человеческих ресурсов в пользу работодателя составляет конкурентное преимущество работника в горизонтальной конкуренции.

Конкуренция в сфере занятости имеет ту же природу, что и на рынке труда, и заключается в соперничестве за лучшие условия трудовой жизни. Она развивается не только непосредственно на рабочих местах в системе организационно- и экономико-трудовых отношений, но и на внутрифирменных рынках труда. В горизонтальной плоскости происходит соперничество между работниками при распределении производственных заданий, вознаграждения, поощрений; по вопросам трудовой дисциплины и организации труда. В вертикальной – это соперничество на грани торга с работодателем (менеджером, начальником) по аналогичным вопросам.

Трудовые отношения, изначально ориентированные на горизонтальную конкуренцию в сфере занятости, характерны для американской модели. В нашей стране элементы индивидуальной и коллективной (межгрупповой) конкуренции человеческих ресурсов на микроуровне также присутствуют. Менее свойственно нам вер-

тикальное ее проявление, хотя, по сути, противостояние интересов работника и работодателя, проявляющееся в торге за условия и оплату труда, можно свести к конфликтам, а их крайняя форма – забастовка – наше недавнее прошлое. Считается, что патернализм, прочно вошедший в менталитет российского народа, трансформировался с приходом рыночной экономики из государственного в корпоративный. Неформальные установки на послушание, незыблемость власти, которую олицетворяет начальство, на «сыновнее» отношение к работодателю, дающему работу, а значит, средства к существованию, отнюдь не способствуют стремлению отстаивать свои права в трудовых отношениях, сглаживая вертикальную конкурентоспособность. Однако стимулируется горизонтальная конкурентоспособность в соперничестве не только по экономическим, но и по морально-психологическим мотивам – за «внимание» начальства.

С развитием экономики знаний совершенствуются трудовые отношения. Одно из последствий – ослабление как горизонтальной, так и вертикальной конкуренции. Экономика знаний базируется на интеллектуальном творчестве, а главный его инструмент – интеллект создателя, индивидуальные человеческие ресурсы. От того, насколько эффективно используются суммарные человеческие ресурсы организации, зависят результативность ее деятельности и место в рыночной иерархии. В триаде «человек – природа – техника» центр тяжести переносится в область взаимодействия человека с человеком, а не с машинами и механизмами. Это специфика современных трудовых отношений. Производственный процесс опосредуется интеллектуальным трудом. Его результаты – новые идеи, знания – образуются из интерперсонального взаимодействия в коллективе создателей. Распространение получают термины «командный интеллект», труд в «творческих командах». Подобная организация труда апеллирует к сотрудничеству, соучастию, интеграции человеческих ресурсов, что приводит к сглаживанию традиционных конкурентных мотивов. Сказывается также и институциональный фактор – принятие ряда законодательных

актов, направленных на закрепление принципов консенсуса, компромисса, социальной ответственности в системе отношений государство – труд – капитал.

Совершенно исключить конкуренцию на эгоуровне трудовых отношений на сегодняшний день не представляется возможным и нужным. Обострение конкуренции на мировом рынке, которой способствует использование различными странами генетически схожих технических систем, сближение технологий и глобализация экономики в целом, создает запрос на высокую конкурентоспособность человеческих ресурсов как на микро-, так и на макроуровне. Необходимость «выживания» в эпоху конкуренции «знаний» создает запрос на высокий уровень общего и профессионального образования, регулярное обновление знаний, развитие у работников креативных способностей и навыков самодисциплины.

В доиндустриальной и индустриальной экономиках основным показателем трудового потенциала работника были его физические возможности. Конкурентоспособность человеческих ресурсов обуславливалась, во-первых, элементами биофизического капитала и, во-вторых, интеллектуального. В настоящее время, в период развертывания постиндустриального способа производства, «ценность» работника определяется его способностью создавать интеллектуальные блага, приносить организации доход при минимуме затрат вещественного капитала.

Поскольку перспективы социально-экономического прогресса связываются с экономикой знаний, конкурентоспособность работника и человеческих ресурсов зависит, прежде всего, от интеллектуальной составляющей. Известное выражение «кадры решают все» становится как никогда актуальным и наполняется новым содержанием. Опыт мирового экономического развития свидетельствует, что именно эффективное использование интеллектуальной составляющей человеческих ресурсов позволяет передовым странам достигать высококонкурентных позиций на мировом рынке (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Зависимость экономического развития некоторых стран от уровня квалификации рабочей силы [9]

Страна	Численность населения, млн чел.	ВВП, млрд долл.	Доля мирового ресурса квалифицированной рабочей силы (КРС), %	Уровень квалификации, %
США	275	9 500	22	8
Япония	125	2 500	9	7,2
Россия	145	450	16	11
Китай	1 300	1 500	10	0,8

В таблице представлены данные о распределении мировых ресурсов квалифицированной рабочей силы (КРС), между некоторыми странами. К ней отнесены специалисты, имеющие образование не ниже «среднего специального». Из табл. 1 видно, что, например, Япония имеет всего 9% мирового ресурса КРС (против 16% в России), но обеспечивает при этом в пять раз более высокий уровень ВВП по сравнению с российским. Напрашивается вывод о недостаточном использовании российского интеллектуального потенциала, хотя уровень квалификации у нас – доля квалифицированной рабочей силы, приходящаяся на 100 млн численности населения, – самый высокий в мире (послед-

няя графа табл. 1). По этому показателю Россия является мировым лидером и далеко опережает другие развитые в экономическом отношении страны (например, Японию – в полтора раза, а США – почти на 40%).

Что же мешает повысить эффективность использования человеческих ресурсов в России? На макроуровне конкурентоспособность человеческих ресурсов общества, страны в целом зависит не только от совокупного интеллектуального капитала, но и от социальных, демографических, институциональных, экономических и даже культурных факторов. Конкурентоспособность человеческих ресурсов на макроуровне складывается из ряда составляющих, авторское видение которых

представлено в табл. 2. По ним возможна как оценка, так и сравнение конкурентоспособности человеческих ресурсов различных стран, на различных временных интервалах.

Таблица 2

**Факторы конкурентоспособности человеческих ресурсов на макроуровне**

Тип фактора	Характеристики	Показатели
Внутренний	Количественные характеристики человеческих ресурсов	Численность населения, чел. Доля населения в трудоспособном возрасте, %. Доля населения младше/старше трудоспособного возраста, %. Продолжительность жизни, лет Естественный прирост/ сокращение населения, %. Рождаемость, чел. на 1000 чел. населения. Миграционный прирост/сокращение, чел. на 10 000 чел. населения. Статистика заболеваний
	Качественные характеристики человеческих ресурсов	Производительность труда, млн руб. на чел. Состав занятых по уровню образования, %. Доля работников, занятых исследованиями и разработками в среднегодовой численности занятых в экономике, %. Поступление патентных заявок и выдача охранных документов на объекты интеллектуальной собственности, шт. Состав безработных по уровню образования, %. Доля населения, получающего социальные пособия, %
Внешний	Институциональные	Трудовое законодательство. Миграционное законодательство. Стандарты условий и безопасности труда. Социальные стандарты и социальное законодательство. Налоговое законодательство. Законодательство о предпринимательстве
	Социально-экономические	Среднедушевой доход, тыс. руб. на чел. Инвестиции в образование, тыс. руб. на чел. Среднемесячная начисленная заработная плата по категориям занятых, тыс. руб. на чел. Прожиточный минимум, тыс. руб. Социальные пособия, тыс. руб. на чел. Структура социальных выплат, %. Структура потребительских расходов домашних хозяйств, %. Затраты на информационные и коммуникационные технологии, тыс. руб.
	Рынка труда	Уровень безработицы, %. Показатели напряженности на рынке труда. Емкость рынка по различным профессиям, чел. Развитость инфраструктуры рынка труда (рекрутинговые агентства, биржа труда, информационная система и т.п.). Средняя почасовая оплата труда работающих на полную ставку, тыс. руб. на чел.
	Предпринимательской среды	Распределение предприятий и организаций по видам экономической деятельности. Оборот организаций по видам экономической деятельности, млн руб. Отраслевая структура валовой добавленной стоимости, млн руб. Инновационная активность организаций. Развитость инновационной инфраструктуры (научно-исследовательские институты и организации, университеты и взаимосвязь между ними). Доступность кредитов. Барьеры для перелива капитала. Интернационализация (иностранные инвестиции, культура бизнеса, экспорт/импорт и т.п.)

Факторы конкурентоспособности человеческих ресурсов на макроуровне по характеру действия можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние определяют конкурентоспособность субстанционально, задавая набор конкурентных преимуществ. Внешние влияют косвенно, через сферу их формирования и реализации. Любой из внешних факторов детерминирует изменения в наборе внутренних факторов. Данный факт должен учитываться при выработке стратегии государственного регулирования, что подразумевает:

– институциональное обеспечение равных стартовых возможностей в конкуренции и ориентацию государственной антимонопольной политики на единую конкурентную среду;

– укрепление институциональных позиций работника в трудовых отношениях и госконтроль методов реализации интересов со стороны как работника, так и работодателя;

– оптимизацию соотношения экономических источников воспроизводства человеческих ресурсов – факторных доходов и социальных трансфертов как стимулирующего и дестимулирующего конкурентоспособность начал;

– поощрение вложений в человеческий капитал, в том числе увеличение государственных инвестиций в образование и профессиональную подготовку.

В целях повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов на мезо- и макроуровне система трудовых отношений в нашей стране должна базироваться:

- на преимущественно переговорном характере разрешения разногласий;
- согласовании социально-экономической политики, особенно в области политики доходов;
- утверждении общечеловеческих ценностей в производстве и других сферах использования человеческих ресурсов.

Такой подход, на наш взгляд, позволит повысить качество трудовой жизни; оздоровить процессы конкурен-

ции, переориентировав их на рост трудовой и производственной активности; снизить уровень и остроту конфликтов в трудовых отношениях с переводом их в плоскость социального партнерства.

Центр тяжести в совокупности факторов конкурентоспособности должен сместиться от внешних к внутренним, от косвенных и случайных к прямым, апеллирующим к интеллектуальному, творческому потенциалу человека – ресурсам личности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: Инфра-М., 2009. 896 с.
2. Hуtаn R. Industrial Relations: a Marxist Introduction. London: Macmillan, 1975. 345 p.
3. Kaufman B.E. The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States. N.Y.: Cornell University Press. ILR Press, 1993. 276 p.
4. Землянухина Н.С., Землянухина С.Г. Экономическая система общества: теория, методология исследования и характер развития. Саратов: СГТУ, 2004. 175 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: Норма, 2006. 448 с.
6. Олейник А.В. Институциональная экономика: Учеб.-метод. пособие // Вопросы экономики. 1999. № 9.
7. Сотникова С.И. Конкурентоспособность на рынке труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2.
8. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: В 2 т. М.: Альфа-Пресс, 2007. Т. 2. 922 с.
9. Колин К.К. Интеллектуальные ресурсы в развитии экономики и проблема обеспечения интеллектуальной безопасности России // Международный форум «Высокие технологии XXI века». URL: <http://www.hitechno.ru/?page=analytics039>

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 1 июня 2010 г.