



Архитектура человеческого капитала: методологическое уточнение структурообразующих элементов¹

Евгений А. КУЗЬМИН ✉ 

Институт экономики УрО РАН, г. Екатеринбург, Российская Федерация

Для цитирования: Кузьмин, Е. А. (2023). Архитектура человеческого капитала: методологическое уточнение структурообразующих элементов. *AlterEconomics*, 20(4), 822–856.

<https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2023.20-4.5>

Аннотация. Человеческий капитал становится ключевым активом организаций, определяющим их способность к устойчивому развитию. Однако, несмотря на признание его значимости, концептуальное понимание человеческого капитала остается дисперсным, что указывает на необходимость декомпозиции. С опорой на результаты современных исследований автором переосмыслены и дополнены составляющие человеческого капитала. Обзор позволил провести комплексный анализ элементов человеческого капитала и выделить в его структуре базис и надстройку. В качестве базисных выделены не только такие элементы, как здоровье, образование, профессиональные умения, навыки и опыт, которые являются необходимыми, но и сам человек как абсорбирующий актив. Надстройка, в свою очередь, описывается как совокупность более тонких и динамических качеств и свойств, таких как адаптивность, социальные навыки, лидерские качества и навыки управления, креативность, корпоративная и организационная культура, аспект свободы и культурного развития, мотивация, потребительская активность, относящиеся не только к индивиду, но и к экономической среде его функционирования (организации). Понятие человеческого капитала приобретает неординарное измерение, выходящее за рамки традиционного понимания. Предлагается авторский взгляд на классификацию человеческого капитала, дополненную новыми признаками. Результатом исследования стало методологическое уточнение архитектуры человеческого капитала, воплотившееся в систематизации его структурообразующих элементов. Подход к управлению человеческим капиталом, при котором основное внимание уделяется как его базисным элементам, так и элементам надстройки, становится принципиальным в обеспечении адаптивности в условиях возрастающей неопределенности.

Ключевые слова: человеческий капитал, организация, базис, надстройка

Благодарность: Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-01768, <https://rscf.ru/project/23-28-01768/>.

¹ © Кузьмин Е. А. Текст. 2023.

REVIEW ARTICLE

Architecture of Human Capital: Methodological Refinement of Structure-Forming Elements

Evgeny A. KUZMIN ✉ 

Institute of Economics of the Ural Branch of RAS, Ekaterinburg, Russian Federation

For citation: Kuzmin, E. A. (2023). Architecture of Human Capital: Methodological Refinement of Structure-Forming Elements. *AlterEconomics*, 20(4), 822–856. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2023.20-4.5>

Abstract. There is a lack of unified conceptual understanding of human capital, even though it is a key asset for organizational sustainable development. This study addresses this gap by rethinking and enhancing human capital components through a descriptive unstructured review. The analysis identifies basic elements such as health, education, professional skills, and experience, emphasizing the individual as a foundational asset. The superstructure comprises dynamic qualities such as adaptability, social skills, leadership, creativity, and organizational culture, extending the concept beyond traditional bounds. The study proposes a refined classification of human capital, emphasizing both basic and superstructure elements. This approach to human capital management becomes essential to ensure organizations' adaptability amid growing uncertainty.

Keywords: human capital, organization, basis, superstructure

Acknowledgments: The research was supported by the grant from the Russian Science Foundation No. 23-28-01768, <https://rscf.ru/project/23-28-01768/>.

1. Введение

В эпоху экономики знаний, когда конкурентные преимущества организаций становятся все более зависимыми от способности этих организаций развивать и использовать человеческий капитал, именно человеческий капитал как стратегический актив, по мнению Р. Амита и П. Шумакера, может быть использован для создания высоких барьеров для конкурентов и получения сверхнормальной прибыли на рынке (Amit & Schoemaker, 1993). Несмотря на признание значимости, человеческий капитал по-прежнему требует внимательного изучения, его анализ и оценка остаются сложными задачами из-за отсутствия универсальной методологии проведения, а также из-за разнородности подходов к определению его составляющих. Понимание структурообразующих элементов человеческого капитала является основополагающим условием эффективного управления и стратегического планирования на корпоративном уровне.

В настоящей работе представлена системная концепция человеческого капитала, инкорпорирующая последние достижения экономической мысли. Основываясь на теории человеческого капитала, ставшей уже традиционной, с опорой на результаты современных исследований и эмпирические данные, мы переосмысливаем и дополняем составляющие человеческого капитала. Это позволит лучше понять, как элементы человеческого капитала влияют на проявление интерналий внутри организации, и какие экстерналии они создают для общества в целом.

В научной литературе сложилось множество подходов к анализу и оценке человеческого капитала, однако по-прежнему существуют заметные пробелы в его сущностном определении. Под человеческим капиталом обычно понимаются знания, навыки, компетенции и иные атрибуты (врожденные или приобретенные), которыми обладают индивиды, и качества, которые создают ценность для организации (Aliko & Aibieyi, 2014; Kucharčíková, 2011; Šlaus & Jacobs, 2011; Meyers,

et al., 2013; Woodhall, 1987; Ameyaw, et al., 2019; Krieger, 2021; Карелин, 2022). Если по первой части определения, относящейся к индивидам, существует конвенциональное соглашение, то в отношении других атрибутов человеческого капитала исследователи еще не пришли к единому мнению. Это обстоятельство затрудняет практическое применение данного концепта и ограничивает возможности эффективного управления человеческими ресурсами.

Данная обзорно-исследовательская статья посвящена методологическому уточнению архитектуры человеческого капитала через анализ и систематизацию его структурообразующих элементов, которые являются фундаментальными для понимания его роли и значимости в экономической динамике. Целью является создание концептуальных исследовательских рамок, которые позволят лучше понять, как различные элементы человеческого капитала взаимодействуют друг с другом и влияют на функционирование и развитие организаций. Для этого подробно рассматриваются элементы человеческого капитала, выделяются их группы и структура. Наше исследование построено на описательном неструктурированном обзоре, отличающемся своей гибкостью и более широким подходом к анализу. Был проведен поиск релевантной литературы, включая научные статьи, книги, экспертные отчеты и другие источники, охватывающие вопросы человеческих ресурсов, управления персоналом и человеческого капитала. Мы систематизировали результаты для получения целостного представления о текущем состоянии исследований в области архитектуры человеческого капитала. Размышления о структуре человеческого капитала позволили обосновать ряд новых классификационных признаков, которые дополнили традиционную модель типологии.

2. Базис человеческого капитала

Проведенный обзор литературных источников позволил нам структурировать элементы человеческого капитала в виде базиса и надстройки. Такая дифференциация — один из признаков классификации: базис человеческого капитала включает самого человека как его носителя вкупе со здоровьем, образованием, профессиональными умениями, навыками и опытом. В качестве базиса выступают первичные элементы человеческого капитала; он содержит фундаментальные элементы, необходимые индивиду для функционирования на рынке труда и в социальной сфере (табл. 1). Элементы же надстройки связаны с личностным ростом индивидуума, его взаимоотношениями в корпоративной среде, умением использовать и развивать уникальные творческие и креативные способности и др., которые определяют его потенциал как экономического агента, выполняющего трудовые функции более эффективно и производительно. Именно совокупность всех перечисленных характеристик обосновывает конкурентоспособность индивида и конкурентоспособность организации (Pfeffer, 1994; Barney, 1991; Ulrich, 1996; Coyne, 1986; Ibarra-Cisneros, et al., 2020).

Экономическая ценность человека является центральной концепцией в экономической теории (Ельмеев, 2005; Плискевич, 2022). В данном контексте под ценностью понимается способность индивида создавать экономические блага, принося личный вклад в общественное благосостояние и экономический рост. Человек представляет собой не просто ресурс или фактор производства (труд), он абсорбирующий актив, который способен обучаться, творить, объединять и трансформировать другие ресурсы. Такое положение было незыблемым до недавнего вре-

Таблица 1

Первичные элементы человеческого капитала (базис)

Table 1

Primary Elements of Human Capital (Basis)

Элемент человеческого капитала	Суть реализации	Сторонники
Человек	Носитель человеческого капитала (в других формах проявления при их наличии). Важно признать внутреннюю ценность человеческой жизни вне экономического контекста	Sen, 1999; Карабчук и др., 2014; Докторович, 2011; Зарембо-Годзяцкая и др., 2021; Rice & Cooper, 1967; Linnerooth, 1979; Broome, 1978; Landefeld & Seskin, 1982 и др.
Здоровье	Физическая и психическая работоспособность индивида, без которой невозможно полноценное участие в трудовом процессе. Характеризуется выносливостью, сильным иммунитетом, физико-параметрическими особенностями человека, обеспечивающими ему доступ к труду	Becker, 2007; Grossman, 2019; Bleakley, 2010; Bloom & Canning, 2003; Мосейко, 2012; Минеева и др., 2009; Медведева, 2021; Карпович и др., 2016; Berger, et al., 2003; Mihalache, 2019; Heckman, 2007; Currie, 2009; Cutler & Lleras-Muney, 2006 и др.
Образование	Основная ступень, включая образование в семье (морально-этические установки), на которой формируются базовые знания и умения, необходимые для работы и профессиональной деятельности	Schultz, 1968; Becker, 2009; Spence, 1978; Авдеева, 2022; Викторова, 2011; Балаханова, Окунькова, 2019; Волохов, 2022; Kuzminov, et al., 2019; Crocker, 2006; Weisbrod, 1962; Hanushek & Wößmann, 2007; Cutler & Lleras-Muney, 2006; Psacharopoulos & Patrinos, 2018; McMahan, 2009 и др.
Профессиональные умения, навыки и опыт	Практические умения и навыки, получаемые через профессиональное обучение, самообразование и опыт, которые напрямую применимы в профессиональной среде	Кичерова и др., 2020; Mincer, 1974; Heckman & Kautz, 2012; Герман и др., 2012; Кузьминов и др., 2019; Булина и др., 2020; Дагаева, 2019; Столярова и др., 2023; Сорокин и др., 2022; Semenova, et al., 2021; Flores, et al., 2020; Ellinger & Ellinger, 2013; Carnevale & Smith, 2013; Mintzberg, 1980; Grant, 1996; Cappelli, 2004; Spender & Grant, 1996

Источник: составлено автором

мени. Развитие информационных технологий привело к появлению роботов с искусственным интеллектом, которые в перспективе могут заменить человека (Larson, 2010; de Canio, 2016). Как следствие, человеческий капитал организации будет постепенно преобразовываться, уступая место новой форме квазиактива.

Однако, пока этого не произойдет, человеческий капитал следует рассматривать исключительно как актив, характеризующийся принципиальной ролью человека как элемента человеческого капитала (элемента верхнего порядка). Приверженцы этой идеи, составляющей основу экономического механизма, рассматривают полезность для организации как побочный продукт в гораздо более фундаментальной постановке вопроса. Так, К.П. Кучинке, обсуждая результаты исследований Дж. Финиса и А. Сена, доказывает, что реализация человека должна быть высшей целью бизнеса (Kuchinke, 2010).

В концепции человеческого капитала здоровье рассматривается через призму способности индивидов участвовать в экономической деятельности, как их потенциал к труду. Речь идет не просто об иммунитете, отсутствии болезней, физической форме и иных необходимых характеристиках, а в целом о положительном состоянии человека, способствующем продуктивной и полноценной жизни. Вклад здоровья в человеческий капитал является фундаментальным: люди с хорошим здоровьем способны быстрее усваивать новую информацию и развивать свои навыки (Низаметдинова, 2016); здоровые работники, как правило, более продуктивны (Davis, et al., 2005); хорошее физическое и психическое здоровье позволяет человеку дольше оставаться активным на рынке труда, откладывая момент выхода на пенсию и уменьшая необходимость в раннем социальном обеспечении, которое ухудшает качество жизни (Vodopivec & Dolenc, 2008). Здоровье также связано с психическим благополучием, которое является ключевым фактором реализации творческого мышления (Кашапов и др., 2007). Повышение общего уровня здоровья населения может снизить расходы на здравоохранение, что позволит перераспределить экономические резервы в другие сферы (косвенный эффект) (Fries, et al., 1998; Fireman, et al., 2004). Здоровье родителей влияет на здоровье их детей, в т. ч. через генетические факторы и условия жизни, что, в свою очередь, отражается на человеческом капитале будущих поколений (Nicholson, et al., 2012). Здоровье — это частично (условно)-приобретаемый атрибут человеческого капитала. Инвестиции в здоровье включают меры по предупреждению болезней, медицинское обслуживание, программы по поддержанию здоровья населения (например, стимулирующие к занятиям спортом и др.). В показатели здоровья часто включают «продолжительность жизни» и «качество жизни», «уровень заболеваемости населения», «доступность и качество здравоохранения», а также поведенческие факторы, такие как курение, употребление алкоголя, питание и физическая активность.

Образование в контексте анализа человеческого капитала представляет собой совокупность знаний, умений и компетенций, которые человек получает через формальное и неформальное обучение (считается, что сюда входят начальные этапы социализации, а также последующие грейды обучения, не затрагивающие, однако, этапы профессионального опыта). Это приобретаемый атрибут человеческого капитала. Образование рассматривается как инвестиция в нематериальные активы с долгосрочной перспективой отдачи как для индивида, так и для организации: глубокие знания сотрудника часто обуславливают более высокую производительность на рабочем месте (Симакова и др., 2014); при этом существует прямая корреляция между уровнем образования и уровнем дохода (Кирилина и др., 2017; Ощепков, 2011). С позиций государства и общества, инвестиции в образовательную систему стимулируют экономический рост и социальное развитие (Коровникова, 2019; Liao, et al., 2019; Jorgenson & Fraumeni, 2020;

McMahon, 2018). Оценка образования как части человеческого капитала может включать такие показатели, как «уровень грамотности», «среднее количество лет обучения», «количество выпускников высших и средних специальных учебных заведений» и многие другие. Эти метрики используются для анализа потенциала рабочей силы и прогнозирования экономического развития.

Суть профессиональных умений, навыков и опыта как целостного элемента человеческого капитала заключается в их способности повышать потенциал индивида не только к созданию экономического блага как такового, но и к осуществлению производственной трансформационной функции эффективно и производительно. Профессиональные навыки и опыт не являются врожденными, а приобретаются и развиваются через формальное и неформальное обучение, а также через непосредственный опыт, получаемый в рабочей среде. Инвестиции в развитие профессиональных умений, навыков и опыта реализуются как со стороны индивидумов, так и организаций, в которых они работают. В обоих случаях ожидаемая отдача от этих инвестиций заключается в увеличении будущего дохода — заработной платы или выручки / прибыли соответственно. Профессиональные умения, навыки и опыт как индивидуальный талант человека могут переноситься с одного места работы на другое (мобильность), причем независимо как от местоположения предприятия, так и от отрасли приложения труда, что делает их ценными атрибутами человеческого капитала, востребованными на рынке труда (Cappelli & Keller, 2014). В то же время профессиональные умения, навыки и опыт подвержены моральному износу. Стремительный технологический прогресс приводит к глобальным изменениям бизнес-задач и структуры рабочих мест — предъявляются новые требования к работникам. Самыми востребованными навыками становятся критическое мышление и склонность к системному анализу, самостоятельность (самоорганизованность), предрасположенность к активному и непрерывному обучению, стрессоустойчивость, гибкость и способность быстро адаптироваться к изменениям¹. Трансформация требований, предъявляемых к сотрудникам, диктует необходимость постоянного обновления портфеля профессиональных умений, навыков и опыта (Hughes & Chafin, 1996; London & Diamante, 2002).

3. Надстройка человеческого капитала

Далее в фокусе нашего исследовательского внимания оказывается надстройка человеческого капитала. Под надстройкой понимается комплекс, который способствует укреплению базиса человеческого капитала, развивает и расширяет способности индивида и организации, придавая системе человеческого капитала эффекты синергии и эмерджентности. В нашем видении, надстройка не противопоставляется базису, а выступает дополняющей конструкцией.

На основе обзора научной литературы уточним состав элементов человеческого капитала, выступающих в качестве надстройки (табл. 2).

Адаптивность как часть надстройки человеческого капитала относится к динамическим атрибутам, поэтому гибкость и скорость ответа на вызовы внешней среды становятся все более ценными качествами в современном мире, который характеризуется быстрыми технологическими изменениями и непрерывным

¹ World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/> (дата обращения: 30.11.2023).

Вторичные элементы человеческого капитала (надстройка)

Secondary Elements of Human Capital (Superstructure)

Элемент человеческого капитала	Суть реализации	Сторонники
Адаптивность	Адаптивность человека — это способность индивида изменять свое поведение или подходы для эффективного гибкого реагирования на новые или меняющиеся условия окружающей среды. Может включать в себя изменения в социальных, экономических аспектах жизни. По сути, адаптивность реализует способность человека быстро приспосабливаться	Park & Park S, 2019; Marques-Quinteiro, et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012; Лукашенко, 2013; Helens-Hart, 2019; Levin, 2012; Šlaus & Jacobs, 2011; O'Connell, et al., 2008; Xu, et al., 2023; Marimuthu, et al., 2009; Sabuhari, et al., 2020 и др.
Социальные навыки	Взаимодействие и коммуникация, важные для совместной командной и / или индивидуальной работы в сложной корпоративной среде, могут облегчить или ускорить профессиональный рост. Сформированные социальные связи (выстраивание отношений в коллективе, установление контактов) улучшают доступ к ресурсам и обмен информацией, укрепляют сотрудничество, стимулируя продуктивную работу	Davidsson & Honig, 2003; Collins & Clark, 2003; Suseno & Pinnington, 2018; Hollenbeck & Jamieson, 2015; Meverson, 1994; Han, et al., 2019; Полищук, 2005; Бочкаева, 2011; Власов и др., 2016; Хайкин и др., 2014; Габдуллин и др., 2023; Dinda, 2008; Coleman, 1988; Montgomery, 1991 и др.
Лидерские качества и навыки управления	Важны для организации и координации работы трудового коллектива, а также для личного развития — организация проектной деятельности или работы в команде являются значимыми составляющими карьерного развития. В компании, сотрудники которой привержены лидерской позиции и способны принимать управленческие решения, создается корпоративная среда без организационных преград (органическое единство) в реализации поставленных задач	Макарова и др., 2019; Скибицкий и др., 2011; Палади, 2008; McManus, 2006; McCallum & O'Connell, 2009; Gilley, et al., 2011; Moldoveanu & Narayandas, 2019; Banmairuroy, et al., 2022; Kortsch, et al., 2023 и др.
Креативность	Творческие умения, способность мыслить нестандартно, создавать новые технологии и продукты, искать новые подходы к решению проблем влияют на инновационные процессы в компании и концептуально-идеологическое наполнение труда идеями позитивных трансформаций (оптимизация, повышение эффективности и т. д.)	Liu, et al., 2017; Binyamin & Carmeli, 2010; Muñoz-Pascual, et al., 2021; Chen & Kaufmann, 2008; Lee, et al., 2019; Bousinakis & Halkos, 2021; Liu, 2013; Попиков, 2016; Панферов, 2019; Бахмутова, 2018; Bontis, 1998; Aslam, et al., 2023; Han et al., 2014, и др.

Окончание табл. 2 на след. стр.

Окончание табл. 2

Элемент человеческого капитала	Суть реализации	Сторонники
Корпоративная и организационная культуры	Корпоративная и организационная культуры отражают ценности, нормы, поведенческие модели, принципы и убеждения, принятые в организации. Обе играют важную роль в формировании и развитии человеческого капитала: влияют на отношения и коммуникацию между сотрудниками, на их мотивацию, вовлеченность и удовлетворенность работой. Корпоративная культура также может воздействовать на способность предприятия привлекать и удерживать талантливых сотрудников, на их профессиональное развитие	Cook, et al., 2001; Putra & Ali, 2022; Ghorbanhosseini, 2013; Fareed, et al., 2016; Flamholtz, 2005; Obeidat, et al., 2018; Peprah & Ganu, 2018; Ngo & Loi, 2008; Garmendia, 2004; Alizadeh, et al., 2023; Shamsudin & Velmurugan, 2023; Коваленко и др., 2016; Шацкаяб, 2011; Леоновец, 2009 и др.
Аспект свободы и культурного развития	Основное значение данного аспекта состоит в создании условий, в которых каждый человек может свободно и полноценно реализовывать свой потенциал, развивать личные навыки и умения. Предоставление свободы самовыражения, проявление культурной толерантности помогают сформировать благоприятную рабочую атмосферу, которая способствует развитию инноваций, творчества и достижению общего успеха предприятия	Sen, 1999; Jackson, et al., 2015; Inkeles, 2000; Berggren & Jordahl, 2006; Бодров, 2013; King, et al., 2012; Deneulin & Shahani, 2009 и др.
Мотивация	Суть мотивации заключается в создании условий, которые будут стимулировать сотрудников к достижению высокой производительности, к качественному выполнению работы и личностному развитию. Включает в себя финансовые вознаграждения, признание, возможности карьерного роста, неординарные производственные задачи, формирование чувства принадлежности коллективу и вовлеченности в общую деятельность и др.	Wayne, et al., 1999; Huggins, et al., 2017; Benavides, 2022; Субботина, 2013; Мелиховский и др., 2007; Ромашкина и др., 2007; Bran & Udrea, 2016; da Cruz Carvalho, et al., 2020; Kuswati, 2020 и др.
Потребительская активность	Означает способность и готовность индивида не только использовать свои знания, навыки и ресурсы для удовлетворения собственных потребностей, но и готовность приобретать их (знания, навыки, ресурсы) для достижения целей профессионального и личностного роста. М. Гроссман обозначил этот эффект фразой «потребители как инвесторы в свой человеческий капитал». Тем самым реализация потребительской активности способствует улучшению качества жизни, развитию экономики и общества в целом	Grossman, 2020; Storper & Scott, 2009; Сычева и др., 2015; Капелюшников, 2005; Alhabeeb, 2007 и др.

Источник: составлено автором

обновлением требований к навыкам. Адаптивность усиливает человеческий капитал, повышая его устойчивость к изменениям.

Исследователи включают адаптивность в более широкие концепции, такие как адаптивная производительность, способность к обучению и развитию или готовность к изменениям. В любом случае адаптивность реализуется посредством саморегулирующегося механизма, который обладает гибкостью, способностью быстро восстанавливаться и развиваться. Адаптивность человеческого капитала означает, что: а) индивид не прекращает процесс обучения, он постоянно обогащает свои знания и навыки, чтобы соответствовать меняющимся требованиям рынка (поддержание непрерывного образования) (Molloy & Noe, 2009; Levin, 2012); б) индивид наделен способностью быстро осваивать новые технологии и инструменты, менять подходы к решению профессиональных задач (Burdud & Tumolo, 2004; Do, et al., 2016; Karman, 2019); в) индивид сможет легко интегрироваться в новую корпоративную среду, учитывая неопределенность, профессиональный (трудовой) стресс, социальные и кросс-культурные аспекты (Лукашенко, 2014; Латышева, 2015). Таким образом, можно признать, что адаптивность стала необходимым условием устойчивого профессионального роста и развития человеческого капитала. Измерение адаптивности означает оценку способности индивидов к решению ситуационных задач, его открытости к обучению: по времени, затраченному на обучение новым навыкам; по готовности к изменениям на рабочем месте, на карьерном пути; по уровню эмоционального интеллекта и межличностных навыков; по технологической грамотности в профессиональной и смежных отраслях.

Суть социальных навыков человека состоит в умении эффективно взаимодействовать с другими людьми. Также эти навыки заключаются в умении адаптироваться к различным социальным ситуациям и культурным контекстам (так называемый социальный капитал включает в себя сети социальных связей, построенные на межгрупповом и внутригрупповом межличностном взаимодействии и взаимоотношениях). Социальные контакты индивида являются важной составляющей приращения его человеческого капитала: помогают улучшить его профессиональные и личностные возможности, как, например, в ситуации с неформальным наймом (Castells, 1996; Писарева, 2010; Давыденко и др., 2005). Сеть социальных связей может способствовать карьерному росту, расширению доступа к информации и ресурсам.

В современном мире роль лидерства трансформируется, оно приобретает новые функции — функции формирования ключевых узлов сети социальных связей, которые служат не просто основой социальных взаимосвязей на многих уровнях, но и являются катализаторами социальных изменений. Лидерские узлы социальной сети организации раскрывают потенциал межличностных связей, облегчая достижение целей через кооперацию и обмен знаниями с коллегами, что, в свою очередь, позволяет расширить сферы влияния лидеров (Макарова и др., 2019).

Лидерство как элемент надстройки человеческого капитала можно рассматривать через призму его способности влиять, направлять и развивать как индивидуальные, так и коллективные человеческие ресурсы в организации или обществе: лидеры влияют на мотивацию сотрудников к труду, что приводит к повышению продуктивности их труда и, соответственно, к увеличению стоимости человеческого капитала; они формируют и поддерживают организационную культуру: чем выше ее уровень, тем сильнее она воздействует на удержание талантов и рост эффективности труда. Лидерство включает обучение и развитие навыков подчиненных (пере-

дача знаний, саморазвитие и самообразование на примере лидера), что повышает их квалификацию и способствует инновациям. Лидеры как узлы сетей социальных связей часто создают и управляют сетями внутри и вне организации, что благоприятствует обмену знаниями и укрепляет конкурентоспособность организационной системы; они играют ключевую роль в управлении изменениями, что важно для поддержания и развития человеческого капитала в условиях неопределенности; они определяют направления использования ресурсов компании, включая человеческий капитал, чтобы достичь стратегических целей. Использование лидерства и управленческих навыков позволяет создать сильную и эффективную команду.

Креативность можно определить как способность индивида генерировать новые идеи, подходы и решения, которые могут стать основой для инноваций и роста производительности труда. Креативные сотрудники умеют мыслить нестандартно, видеть проблемы и задачи с иных ракурсов, а также находить неординарные пути выхода из ситуации. Креативность сотрудников дает импульс развитию предприятия и постоянному совершенствованию: креативные сотрудники способны выдвигать и реализовывать идеи, которые могут привести к созданию новых продуктов, услуг или оптимизации бизнес-процессов (инновационный компонент) (Адова, Куделина, 2022). Креативные среды часто обеспечивают более глубокое и продуктивное сотрудничество тем командам, которые ищут инновационные подходы к решению проблем (мотивация и стимулирование); креативность помогает индивиду быстрее адаптироваться к изменяющимся условиям (адаптационный компонент); креативные сотрудники способны определить новую ценность для организации, открывая неожиданные источники роста и создавая конкурентные преимущества (ценностный компонент). Креативность сотрудников — ключевой фактор успеха предприятия. Креативные сотрудники позволяют предприятию быть гибким, адаптивным, быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

И корпоративная, и организационная культуры включают совокупность ценностей, норм, принципов, убеждений и практик, формирующих поведенческие модели и формат взаимодействия сотрудников внутри компании. Если корпоративная культура создает общую атмосферу, определяющую идентичность и уникальность предприятия как организационной единицы, то организационная культура отражает специфические черты компании. Ключевой аспект культуры организации — установление стандартов и ожиданий (рамки поведенческих норм) того, как сотрудники должны себя вести, взаимодействовать друг с другом и со стейкхолдерами. Четко определенная культура помогает формировать строгую корпоративную идентичность. Это проявляется в управленческом стиле: возникают явления корпоративной сознательности и корпоративной осознанности, которые акцентируют внимание на социальной ответственности, на этических и моральных аспектах управления персоналом и управления организацией в целом (Lavine & Moore, 1996; Ajmal & Lodhi, 2015; Verma, 2004; Beitelspacher & Getchell, 2023).

Корпоративная и организационная культуры оказывают существенное влияние на мотивацию сотрудников, на их отношения, лояльность, коммуникации и сотрудничество. Культура организации может воздействовать на способность привлекать и удерживать талантливых сотрудников, а также на уровень их удовлетворенности трудом и вовлеченности в работу. Позитивная корпоративная и организационная культуры стимулируют развитие человеческого капитала предприя-

тия, повышают производительность труда персонала, улучшают качество работы (O'Reilly & Pfeffer, 2000). Если компания не способна создать для людей безопасную, постоянно мотивирующую и комфортную среду, то невозможно добиться, чтобы их потенциал приносил пользу компании. Таланты, знания, навыки и способности, которыми обладают люди, могут быть полезны для бизнеса, и вместе с тем они должны быть глубоко интегрированы в производственные процессы и постоянно совершенствоваться, чтобы их можно было рассматривать как человеческий капитал. Культура может регулировать адаптационные возможности к внутренним или внешним изменениям, таким образом влияя на свойство организационной гибкости. Аналогично культура устанавливает доступность инноваций — креативность будет определяться степенью открытости компании к новым идеям и решениям. Косвенные эффекты корпоративной идентичности могут быть куда шире — многие исследователи обращают внимание на процесс трансформации персональных знаний в организационные, что является важным аспектом управления человеческим капиталом (Nonaka & Takeuchi, 2009; Spender, 1996). Поэтому создание и поддержание здоровой корпоративной и организационной культур можно определить как ключевой фактор достижения стратегических целей.

Свобода и культурное развитие как элементы человеческого капитала отражают те аспекты деятельности индивидуумов, которые выходят за рамки простого выполнения трудовых функций и прямого вклада в производственный процесс. Эти аспекты деятельности связаны с более многочисленными, часто нематериальными компонентами благополучия и развития человека и направлены на раскрытие его потенциала (Sen, 1999). Так, свобода в контексте человеческого капитала предполагает наличие способности сотрудников самостоятельно принимать решения и действовать в соответствии со своими ценностями и убеждениями (автономность деятельности), делая подход к работе более открытым к инновациям. Свобода обучения и саморазвития влияет как на уровень компетентности и универсальности индивидуального человеческого капитала, так и на выбор места его приложения. Это обуславливает разнообразие профессиональных траекторий. Культурное развитие обогащает опыт человека. Участие в культурной жизни, приобщение к искусству и литературе, проведение научных исследований расширяют кругозор и делают вклад человека в любую деятельность более значимым. Культура формирует ценностные ориентиры человека, что может привести к повышению морально-этических стандартов поведения, в т. ч. поведения в корпоративной среде. Культурное развитие укрепляет социальные связи и усиливает инклюзивность, что важно для межкультурной коммуникации и работы в мультикультурных командах. Устойчивый человеческий капитал обеспечивает наличие равных возможностей для реализации потенциала каждого человека, независимо от пола, возраста, расы, национальности и других признаков. Поэтому создание справедливых и равных условий для развития личности является важной корпоративной задачей.

Потребительская активность человека как характеристика сущности человеческого капитала играет важную роль в данной концепции. Она относится к способности и готовности человека использовать знания, навыки и ресурсы для удовлетворения своих потребностей и достижения своих целей. Эти решения, в свою очередь, влияют на рыночные тренды, спрос и предложение, а также

на общую экономическую динамику. Важно отметить взаимозависимый характер воздействия — потребительское поведение определяет структуру общественного производства, задавая вектор спроса на соответствующие человеческие ресурсы в производственном процессе. Потребительская активность также формирует образ жизни, влияя на массовую культуру (культурные и социальные тренды): потребление становится актом социального участия, через которое потребители выражают свои ценности и поддерживают общественные инициативы. Потребление как таковое имеет даже не двойственную, а тройственную природу. М. Гроссман подчеркивает, что существует тесная связь между теорией потребительского поведения домашних хозяйств и теорией инвестиций в человеческий капитал. Потребители как инвесторы в свой человеческий капитал производят эти инвестиции, вкладывая личное время и средства. Некоторые результаты производства домашних хозяйств непосредственно входят в функцию полезности, в то время как другие результаты определяют доходы или богатство в контексте жизненного цикла (Grossman, 2000). С одной стороны, потребление действует как инвестиция в человеческий капитал, напрямую улучшая навыки человека, его знания и возможности, а с другой — служит инструментом непосредственного удовлетворения потребностей и желаний, обеспечивая базовое благополучие и психологический комфорт. Этот аспект потребления играет важную роль в поддержании мотивации, что косвенно способствует повышению качества человеческого капитала посредством улучшения состояния здоровья, настроения и общего качества жизни людей. Внешний же эффект потребления, который выражается в установлении структуры общественного производства, как следствие, определяет запрос на человеческий капитал, о чем говорилось ранее. Таким образом, характер потребительской активности способен укрепить человеческий капитал с различных позиций. Предоставление возможностей для осознанного и активного потребления — важная задача развития человеческого капитала.

Мотивация выступает драйвером личностного развития и профессиональной эффективности. Как элемент человеческого капитала она формирует стимулы, которые побуждают человека действовать определенным образом, влияет на количественные и качественные аспекты труда. Мотивированные сотрудники увереннее будут проявлять инициативность в решении поставленных задач, предлагать креативные выходы из ситуации и будут более вовлечены в производственные процессы. Мотивация не только способствует эффективному использованию имеющихся знаний, умений, навыков и ресурсов, но и побуждает к развитию новых компетенций, что в итоге служит основой устойчивого накопления человеческого капитала. Мотивация является еще одним направляющим инструментом — речь идет о трудовой активности сотрудников, при которой интенсивность труда, задаваемая материальной или нематериальной мотивацией, определяет его производительность, а внимательное мотивированное отношение к производственным процессам делает работу более качественной. Мотивированные сотрудники в большей мере вовлечены в организационные процессы, что может улучшить результаты деятельности компании. Поскольку они ищут способы повышения эффективности или оптимизации труда, то можно сказать, что мотивированные сотрудники часто более адаптированы к изменениям. Очевидно и то, что усилия по преодолению разногласий и достижению целей, приклады-

ваемые за счет мотивационных средств, гораздо эффективнее, нежели в обычной ситуации (Werdhiastutie, et al., 2020). Мотивированные индивиды склонны проявлять большую настойчивость, что может привести к несколько большей вероятности успеха их начинаний. Лидеры и менеджеры, которые умеют мотивировать свои команды, создают положительную и продуктивную рабочую атмосферу, являющуюся частью корпоративной культуры. Предприятия, которые выстраивают сбалансированную мотивационную политику, имеют преимущества в привлечении и удержании талантливых работников, решая задачи развития человеческого капитала.

Рассмотренные выше элементы — адаптивность, социальные навыки, лидерские качества и навыки управления, креативность, корпоративная и организационная культура, аспект свободы и культурного развития, мотивация, потребительская активность, относящиеся к надстройке в структуре человеческого капитала, — отражают факторное воздействие различных социальных, политических, культурных, психологических и идеологических аспектов. Они характеризуются более динамичными и часто менее осязаемыми качествами. В той или иной степени воздействуя на человеческий капитал, укрепляя или ослабляя его в зависимости от характера воздействия, они тем самым влияют на эффективность использования базисных элементов. В данном контексте базовые элементы выступают фундаментом, без которого образование (создание) и последующее развитие человеческого капитала было бы невозможным. Их схематичная компоновка представлена на рисунке ниже.

Предложенная концепция структуры человеческого капитала представляет собой многоуровневый анализ человеческого потенциала. Взаимодействие базиса и надстройки подчеркивает, что человеческий капитал не является статичным набором характеристик, а представляет собой динамичную систему. Соотношение базиса и надстройки человеческого капитала подчеркивает важность интегрированного подхода к развитию человеческих ресурсов.

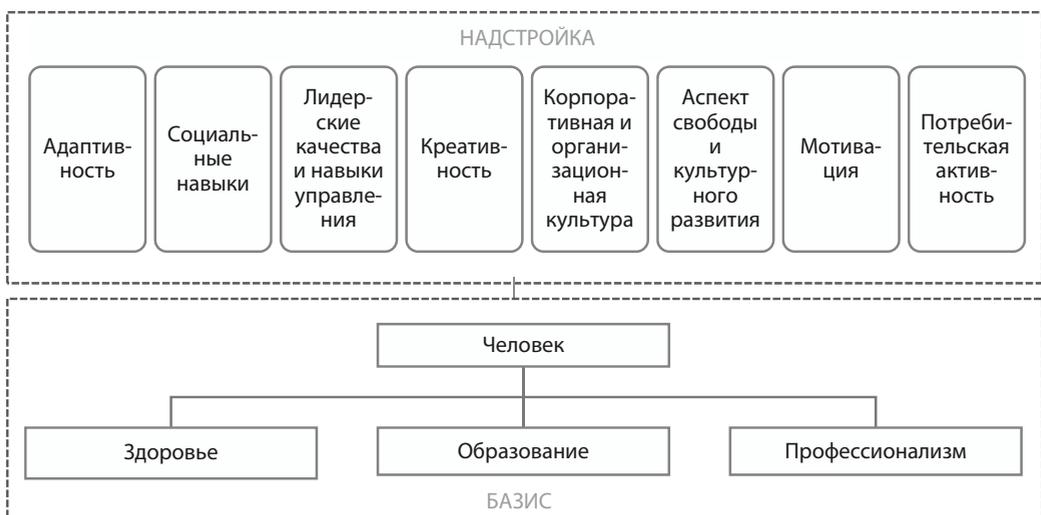


Рис. Структурообразующие элементы человеческого капитала — базис и надстройка
(источник: составлено автором)

Fig. Structural elements of human capital — the basis and superstructure

4. Классификация человеческого капитала

Обоснование базиса и надстройки, образующих структуру элементов человеческого капитала, позволило выделить ряд новых классификационных признаков, которые станут полезными для будущих исследований.

При кратком обзоре подходов к классификации человеческого капитала можно выделить несколько ключевых моментов. Во многих исследованиях человеческий капитал классифицируется исключительно по составу элементов; это может быть структурный состав элементов или некоторая градация в рамках этих элементов, как, например, дифференциация образования на формальное или неформальное. Зачастую элементы человеческого капитала бывают представлены в неполном составе, а исследовательский фокус в работах смещен в сторону образования и практического опыта. В научной литературе не получили достаточного развития подходы к классификации, которые выявляют особенности человеческого капитала как целостного актива. Существуют немногочисленные работы, авторы которых предлагают выделять архетипы человеческого капитала по данным, связанным с развитием человеческого капитала и опытом работы (кластерный анализ сотрудников) (Weight, et al., 2021). Встречаются классификации, фрагментарно типизирующие человеческий капитал на общий и специальный (Згонник, 2006), положительный и отрицательный (Tamura, 2006; Ćadil, et al., 2014; Лукишин, 2014), пассивный человеческий капитал (Арнаут, 2021; Гриненко, 2016), возобновляемый и невозобновляемый (Харченко и др., 2020). Эти исследования представляют ограниченный спектр подходов к классификации человеческого капитала, охватывающих по большей части характеристики и признаки традиционных экономических категорий. Соглашаясь с трактовкой экономического содержания человеческого капитала, мы старались в данной работе дополнить и уточнить их. В систематизированном виде классификационные признаки приведены в таблице 3.

Классификация человеческого капитала имеет важное значение как для теоретических исследований, так и для практического применения в различных об-

Таблица 3

Классификация человеческого капитала

Table 3

Classification of Human Capital

Признак	Типы человеческого капитала	Описание
Структурное положение	Первичный (базис) Вторичный (надстройка)	Базис человеческого капитала включает в себя следующие элементы: индивидуум (человек); здоровье; образование; профессиональные умения, навыки и опыт. Элементы надстройки человеческого капитала: адаптивность; социальные навыки; лидерские качества и навыки управления; креативность; корпоративная и организационная культура; аспект свободы и культурного развития; мотивация; потребительская активность
Форма образования (создания)	Врожденные Приобретаемые	Элементы человеческого капитала могут быть врожденными или приобретаемыми; ряд из них имеют двойственную природу (например, здоровье). Врожденные характеристики человека обусловлены генетически

Продолжение табл. 3 на след. стр.

Признак	Типы человеческого капитала	Описание
Форма распространения / степень локализации	Индивидуальный Коллективный (групповой) Организационный (корпоративный) Отраслевой / региональный / национальный	Человеческий капитал имеет особенности локализации: может быть представлен на уровне индивида, группы людей, организационной единицы (компании); на уровне отрасли, региона; на национальном или мировом уровне. Каждый уровень человеческого капитала взаимосвязан с другими, однако это не означает, что человеческий капитал одного уровня полностью кумулятивно тождественен нижестоящим уровням
Степень трансформации	Трансформируемый / перемещаемый нетрансформируемый / неперемещаемый	Элементы человеческого капитала могут переходить с одного уровня на другой, преобразовываться в новую форму и закрепляться как ценность на новом уровне. Иллюстрацией может служить трансформация знаний — персональные знания могут стать организационными
Сфера применения	Общий (универсальный) Специфический	Общий (универсальный) человеческий капитал обеспечивает гибкость и широкий спектр возможностей, тогда как специфический человеческий капитал предлагает глубокие знания и специализацию в определенной области
Характер использования	Индивидуальные блага Общественные блага Коммерческие блага	Человеческий капитал в зависимости от его использования может быть направлен на создание индивидуальных благ (для личного пользования), общественных некоммерческих или коммерческих благ. Каждый тип человеческого капитала имеет свои особенности и направлен на достижение конкретных целей — это удовлетворение личных потребностей, вклад в развитие общества, создание экономической стоимости
Роль в экономике	Положительный Отрицательный	Отрицательный человеческий капитал представляет собой ту часть человеческого капитала, которая не приносит ожидаемой пользы или возврата от инвестиций. Положительный человеческий капитал представляет собой часть человеческого капитала, которая обеспечивает полезную отдачу от затраченных инвестиций
Участие в процессе воспроизводства	Активный Пассивный	Пассивный капитал — это часть человеческого капитала, направленная на личное потребление и самовоспроизводство, не участвующая в последующем развитии. Обратная ситуация характерна для активного человеческого капитала
Положение в экономическом воспроизводственном цикле	Производство (накопление и развитие) Распределение Обмен Потребление (использование)	Человеческий капитал в экономическом воспроизводственном цикле проявляет свои уникальные свойства, он может совмещать положение на различных стадиях: стадия производства подразумевает его накопление и развитие (динамично); распределение реализуется в первичном закреплении мест приложения труда (моментно); обмен включает перемещение работников между организациями или внутри организаций, способствуя распространению знаний (моментно); потребление предполагает непосредственное использование человеческого капитала для получения благ (динамично)

Окончание табл. 3 на след. стр.

Окончание табл. 3

Признак	Типы человеческого капитала	Описание
Тип воспроизводства человеческого капитала	Возобновляемый Невозобновляемый	Возобновляемый человеческий капитал относится к навыкам, знаниям и качествам, которые можно развивать и обновлять на протяжении всей жизни. Невозобновляемый человеческий капитал состоит из навыков и знаний, которые со временем устаревают, становятся менее востребованными или не востребованными

Источник: составлено автором, в том числе на основе материалов Згонник (2006), Tamura (2006), Cadil et al. (2014), Лукишин (2014), Арнаут (2021), Гриненко (2016), Харченко (2020) и др.

ластях. Новые классификационные признаки (структурное положение, степень трансформации, характер использования) дают импульс к переосмыслению стратегического планирования и процесса управления человеческим капиталом, чему будут посвящены наши будущие исследования.

5. Заключение

В ходе исследования мы рассмотрели многоуровневую структуру человеческого капитала, разграничив и уточнив состав базисных элементов и элементов надстройки. Результаты систематизации показывают, что современная организация требует комплексного подхода к управлению человеческим капиталом, где базисные элементы обеспечивают надежную основу, а надстройка способствует их позитивному развитию. Во многих исследованиях подчеркивается, что развитие лидерских качеств и навыков управления, в сочетании с корпоративной и организационной культурой, а также мотивационными аспектами, создает благоприятную среду для роста и самореализации сотрудников. Свобода и возможности культурного развития, в свою очередь, усиливают внутреннюю мотивацию и потребительскую активность, способствуя тем самым прогрессивным изменениям. Подход к управлению человеческим капиталом, при котором основное внимание уделяется как базисным элементам, так и элементам надстройки, становится ключевым в обеспечении адаптивности в современных условиях.

Методологическое уточнение структурообразующих элементов и классификации человеческого капитала призвано способствовать разработке инструментария для более точного его измерения. Представленное исследование имело целью создание универсальной платформы, которая будет способствовать углубленному анализу и управлению инвестициями в человеческий капитал, в конечном счете повышая конкурентоспособность и эффективность национальной экономики.

Список источников

Авдеева, Д. А. (2022). Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 26(2), 240–269. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-240-269>

Адова, И. Б., Куделина, О. В. (2022). Предпринимательский человеческий капитал как феномен междисциплинарных исследований. *AlterEconomics*, 19(2), 212–238. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2022.19-2.2>

- Арнаут, М. Н. (2021). Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс». *ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика*, 2, 79–85.
- Балаханова, Д. К., Окунькова, Е. А. (2019). Инвестиции в образование как фактор развития человеческого капитала. *Экономика и управление: проблемы, решения*, 3(3), 123–130.
- Бахмутова, Ю. И. (2018). Креативность как элемент человеческого капитала. *Аллея науки*, 3(5), 442–445.
- Бодров, О. Г. (2013). Экономическая свобода социального капитала. *Вестник экономики, права и социологии*, 2, 19–22.
- Бочкаева, И. В. (2011). Взаимодействие социального и человеческого капитала организации. *Вестник Челябинского государственного университета*, 6, 142–147.
- Булина, А. О., Мозговая, К. А., Пахнин, М. А. (2020). Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*, 36(2), 163–188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201>
- Викторова, Е. В. (2011). Высшее образование и человеческий капитал в инновационной экономике. *Инновации*, 6, 100–107.
- Власов, Ф., Стебаков, А. (2016). Социальный капитал, его виды и противоречия. *Общество и экономика*, 10, 18–30.
- Волохов, А. В. (2022). Роль образовательных услуг в повышении качества человеческого капитала: теоретический аспект. *Индустриальная экономика*, 5–1, 28–33. https://doi.org/10.47576/2712-7559_2022_5_1_28
- Габдуллин, Н. М., Киришин, И. А. (2023). Формирование сетевого человеческого капитала в условиях цифровой трансформации экономики. *E-Management*, 6(2), 73–81. <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2023-6-2-73-81>
- Герман, М. В., Помулева, Н. С. (2012). Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*, 1(17), 149–153.
- Гоцко, Л. Г. (2020). Парадигма непрерывного обучения в ситуации глобальных вызовов. *Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития. Материалы международной научно-практической конференции* (С. 203–206). Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет.
- Гриненко, С. В. (2016). Показатели уровня развития человеческого капитала как фактора экономического роста. *Проблемы современной науки и образования*, 36(78), 33–36.
- Давыденко, В. А., Ромашкина, Г. Ф., Чуканов, С. Н. (2005). Моделирование социальных сетей. *Вестник Тюменского государственного университета*, 1, 68–79.
- Дагаева, Е. А. (2019). Внутрикорпоративная система обучения как фактор развития человеческого капитала. *Вестник Таганрогского института управления и экономики*, 1(29), 103–106.
- Докторович, А. Б. (2011). О сохранении и развитии человеческого потенциала. *Пространство и время*, 4, 125–130.
- Зарембо-Годзяцкая, О. В., Иваненкова, Ю. А. (2021). Ценность человеческой жизни в экономике. *Инновации и технологии в биомедицине* (С. 220–223). Владивосток: Дальневосточный федеральный университет.
- Згонник, Л. В. (2006). Проблемы воспроизводства человеческого капитала корпораций. *Гуманитарные и социально-экономические науки*, 4, 43–48.
- Капелюшников, Р. (2005). Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности. *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*, 4, 46–54.
- Карабчук, Т. С., Никитина, М. В., Ремезкова, В. П., Соболева, Н. Э. (2014). Как оценить стоимость человеческой жизни? *Экономическая социология*, 15(1), 89–106.
- Карелин, И. Н. (2022). Оценка эффективности использования человеческого капитала в регионах России. *Развитие территорий*, 3(29), 43–53. <https://doi.org/10.32324/2412-8945-2022f2-3-43-53>
- Карпович, Ю. В., Лепихина, Т. Л. (2016). Процессы воспроизводства здоровья как элемента человеческого капитала. *Научное обозрение*, 6, 155–157.

Кашапов, Ф. А., Терентьев, О. В., Цейсслер, В. Э. (2007). Здоровье как ценность: культура и биоэтика. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки*, 24(96), 107–111.

Кирилина, Т. Ю., Кирилина, Н. А. (2017). Анализ влияния уровня образования на конкурентоспособность населения. *Социально-гуманитарные технологии*, 1, 85–92.

Кичерова, М. Н., Ефимова, Г. З. (2020). Влияние неформального образования на человеческий капитал: поколенческий подход. *Интеграция образования*, 24(2), 316–338.

Коваленко, С. В., Коваленко, А. В., Мубаракшина, Э. Р. (2016). Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации. *Науковедение*, 8(6), 75.

Коровникова, Н. А. (2019). Образование и экономический рост. *Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал*, 3, 7–14.

Кузьминов, Я., Сорокин, П., Фрумин, И. (2019). Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования. *Форсайт*, 13(2), 19–41.

Латышева, В. В. (2015). Глобальный рынок труда и социальная мобильность. *Транспортное дело России*, 4, 63–65.

Леоновец, О. К. (2009). Роль корпоративной культуры в формировании и развитии человеческого капитала предприятия. *Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева*, 17, 75–88.

Лукашенко, Д. В. (2013). Закономерности и механизм развития адаптивного потенциала личности. *Человеческий капитал*, 1(49), 195–198.

Лукашенко, Д. В. (2014). Адаптивная стратегия как основа взаимодействия личности с социальной средой. *Человеческий капитал*, 7(67), 23–31.

Лукашенко, Д. В. (2017). Социальная среда: особенности адаптации личности. *Человеческий капитал*, 3(99), 97–99.

Лукишин, А. В. (2014). Отрицательный человеческий капитал: социально-экономический аспект. *Россия и Европа: связь культуры и экономики* (С. 326–328).

Макарова, М. Н., Лебедева, А. К. (2019). Роль лидерства и социальных связей в развитии человеческого капитала. *Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения*, 3(2), 139–147. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2019-3-2-139-147>

Медведева, О. В. (2021). Ключевые особенности капитала здоровья как формы человеческого капитала. *Московский экономический журнал*, 7, 565–573.

Мелиховский, В. М., Тростин, А. С. (2007). *Формирование человеческого капитала и роль мотивации в его функционировании*. Ярославль: [б. и.], 80.

Минеева, Н. Н., Неганова, В. П. (2009). Характеристика видов человеческого капитала. *Известия Уральского государственного экономического университета*, 4(26), 29–35.

Мосейко, Е. Е. (2012). Теоретические подходы к анализу здоровья как элемента человеческого капитала. *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология*, 2, 17–22.

Низаметдинова, З. Х. (2016). Регулярные физические нагрузки в успешности обучения. *Альманах мировой науки*, 1–4, 111–112.

Ощепков, А. Ю. (2011). Что влияет на отдачу от образования: межрегиональный анализ. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 15(1), 34–49.

Палади, А. А. (2008). Феномен лидерства в современных социологических концепциях культурного человеческого капитала. *Вестник Поволжского института управления*, 3(16), 137–143.

Панферов, В. П. (2019). Сравнение методов генерации и оценки идей в целях управления человеческим капиталом инновационно-ориентированного предприятия. *Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки*, 1(19), 139–142.

- Писарева, М. М. (2010). Форма и содержание офисных сетей в контексте социологического анализа. *Технологос*, 3, 65–74.
- Плискевич, Н. М. (2022). Место человека в системной экономике. *AlterEconomics*, 19(3), 547–562. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2022.19-3.8>
- Полищук, Е. А. (2005). Социальный капитал и его роль в экономическом развитии. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*, 1, 10–16.
- Попиков, А. А. (2016). Креативный человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики страны. *Власть*, 24(3), 36–40.
- Ромашкина, Г. Ф., Худякова, М. В. (2020). Социологический анализ факторов и ресурсов человеческого капитала. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 13(6), 232–251.
- Симакова, Н. Ю., Джойс, Э. А., Симаков, А. А. (2014). Роль образовательного фактора в накоплении человеческого капитала. *Сибирская финансовая школа*, 5, 160–164.
- Скибицкий, Э. Г., Толысбаев, Б. С. (2011). Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития организации. *Сибирская финансовая школа*, 6, 36–45.
- Сорокин, П. С., Мальцева, В. А., Гасс, П. В. (2022). Профессиональные навыки и их оценка в новых институциональных условиях: дискуссии, проблемы и перспективы. *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, 14(3), 59–73. <http://dx.doi.org/10.17835/2076-6297.2022.14.3.059-073>
- Столярова, В. Ф., Тулупьева, Т. В., Абрамов, М. В., Салахова, В. Б. (2023). Выявление характеристик индивидуального человеческого капитала сотрудников организации по данным самоотчетов о профессиональных навыках и личностным особенностям. *Информатика и автоматизация*, 22(1), 190–214. <https://doi.org/10.15622/ia.22.1.8>
- Субботина, И. Ю. (2013). Формирование качественного человеческого капитала: отбор, мотивация и интеллектуализация трудовых ресурсов. *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*, 4(1), 55–62.
- Сычева, И. Н., Пермякова, Е. С., Кузьмина, Н. Н. (2015). Потребительская и инвестиционная составляющие человеческого капитала. *Инновационная наука*, 11, 167–169.
- Хайкин, М. М., Крутик, А. Б. (2014). Социальный капитал и социальные сети. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*, 8(1), 85–92.
- Харченко, Е. В., Окунькова, Е. А. (2020). Человеческий капитал инновационной экономики: сущность, содержание, структура. *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*, 5, 240–247.
- Шацкая, И. (2011). Социальная ответственность и корпоративная культура предпринимательства. *Вестник Института экономики Российской академии наук*, 2, 293–300.
- Шмойлова, Н. А. (2007). Ценностное отношение к здоровью и самоактуализация личности. *Омский научный вестник*, 4(58), 126–130.
- Ajmal, M., Lodhi, S. A. (2015). Organisational consciousness: a new paradigm for sustainable change management. *International Journal of Strategic Change Management*, 6(3–4), 254–267.
- Alhabeeb, M. J. (2007). Consumer knowledge and consumption: a human capital model. *Academy of Marketing Studies Journal*, 11(1), 69–82.
- Alika, I. J., Aibieyi, S. (2014). Human capital: Definitions, approaches and management dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5, 55–78.
- Alizadeh, A., Kurian, D., Qiu, S., Dirani, K. M. (2023). Ethics, corporate social responsibility and the role of human resource development: the academic experts' view. *European Journal of Training and Development*, 47(1/2), 223–239. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0087>
- Ameyaw, D. A., Pephrah, W. K., Anowuo, I. (2019). Human capital development and organizational performance: A conceptual review. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(1), 49–54. <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i1/DEC18038>
- Amit, R., Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic management journal*, 14(1), 33–46. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140105>

Aslam, M., Shafi, I., Ahmed, J., de Marin, M. S. G., Flores, E. S., Gutiérrez, M. A. R., Ashraf, I. (2023). Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises' Performance. *Sustainability*, 15(7), 6273.

Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99–120.

Becker, G. S. (2007). Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford economic papers*, 59(3), 379–410. <http://dx.doi.org/10.1093/oenp/gpm020>

Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago press.

Beitelspacher, L., Getchell, K. (2023). The adoption of conscientiousness in business to business relationships. *Industrial Marketing Management*, 109, 221–231.

Benavides, A. et al. (2022). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. *Sustainability, Energy and City* (pp. 123–133).

Berger, M. L., Howell, R., Nicholson, S., Sharda, C. (2003). Investing in healthy human capital. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1213–1225.

Berggren, N., Jordahl, H. (2006). Free to trust: Economic freedom and social capital. *Kyklos*, 59(2), 141–169.

Binyamin, G., Carmeli, A. (2010). Does structuring of human resource management processes enhance employee creativity? The mediating role of psychological availability. *Human Resource Management*, 49(6), 999–1024.

Bleakley, H. (2010). Health, human capital, and development. *Annu. Rev. Econ.*, 2(1), 283–310.

Bloom, D., Canning, D. (2003). Health as human capital and its impact on economic performance. *The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice*, 28(2), 304–315.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>

Bousinakos, D., Halkos, G. (2021). Creativity as the hidden development factor for organizations and employees. *Economic Analysis and Policy*, 71, 645–659.

Brady, A. K. O. (2005). The Rise of Corporate Conscientiousness. *The Sustainability Effect: Rethinking Corporate Reputation in the 21st Century* (pp. 4–43). London: Palgrave Macmillan UK.

Bran, C., & Udrea, C.-I. (2016). The Influence of Motivation and Flexibility on Job Performance. In A. Sandu, T. Ciulei, & A. Frunza (Eds.), *Logos Universality Mentality Education Novelty*, vol. 15. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (pp. 135–143). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.09.17>

Broo, D. G., Kaynak, O., Sait, S. M. (2022). Rethinking engineering education at the age of industry 5.0. *Journal of Industrial Information Integration*, 25(8), 100311.

Broome, J. (1978). Trying to value a life. *Journal of public economics*, 9(1), 91–100.

Burud, S., Tumolo, M. (2004). *Leveraging the new human capital: Adaptive strategies, results achieved, and stories of transformation*. Davies-Black Pub., 398.

Čadil, J., Petkovová, L., Blatná, D. (2014). Human capital, economic structure and growth. *Procedia economics and finance*, 12, 85–92.

Cappelli, P. (1992). Industrial Training and Technological Innovation: A Comparative and Historical Study. *ILR Review*, 45(2), 396–397.

Cappelli, P. (2004). Why do employers pay for college? *Journal of Econometrics*, 121(1–2), 213–241.

Cappelli, P., Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 305–331.

- Carnevale, A. P., Smith, N. (2013). Workplace basics: The skills employees need and employers want. *Human Resource Development International*, 16(5), 491–501.
- Carpenter, L. M. (1987). Some observations on the healthy worker effect. *British journal of industrial medicine*, 44(5), 289–291.
- Castells, M. (1996). *Rise of the network society: The information age: Economy, society and culture*. Blackwell Publishers, Inc.
- Chen, M. H., Kaufmann, G. (2008). Employee creativity and R&D: A critical review. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 71–76.
- Chowdhury, R., Shah, D., Payal, A. R. (2017). Healthy worker effect phenomenon: revisited with emphasis on statistical methods—a review. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 21(1), 2–8.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95–S120.
- Collins, C. J., Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of management Journal*, 46(6), 740–751.
- Cook, C. W., Hunsaker, P. L., Coffey, R. E. (2001). *Management and organizational behavior*. Irwin, 642.
- Coyne, K. P. (1986). Sustainable competitive advantage — What it is, what it isn't. *Business horizons*, 29(1), 54–61. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(86\)90087-X](https://doi.org/10.1016/0007-6813(86)90087-X)
- Crocker, R. K. (2006). *Human capital development and education*. Ottawa, ON, Canada: Canadian Policy Research Networks.
- Currie, J. (2009). Healthy, wealthy, and wise: Is there a causal relationship between child health and human capital development. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 87–122.
- Cutler, D. M., Lleras-Muney, A. (2006). Education and Health: Evaluating Theories and Evidence. *NBER Working Paper*, 12352.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13–23.
- Davidsson, P., Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301–331. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6)
- Davis, K., Collins, S. R., Doty, M. M., Ho, A., Holmgren, A. L. (2005). Health and productivity among US workers. *Issue Brief (Commonw Fund)*, 856, 1–10.
- DeCanio, S. J. (2016). Robots and humans—complements or substitutes? *Journal of Macroeconomics*, 49, 280–291.
- Deneulin, S., Shahani, L. (Eds.). (2009). *An introduction to the human development and capability approach: Freedom and agency*. Earthscan, IDRC.
- Dinda, S. (2008). Social capital in the creation of human capital and economic growth: A productive consumption approach. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 2020–2033.
- Do, B.-R., Yeh, P. W., Madsen, J. (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, 10(4), 657–674.
- Ellinger, E. A., Ellinger, D. A. (2013). Leveraging human resource development expertise to improve supply chain managers' skills and competencies. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 118–135.
- Fareed, M., Noor, W. S., Isa, M. F., Salleh, S. S. (2016). Developing human capital for sustainable competitive advantage: the roles of organizational culture and high performance work system. *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 655–673.
- Fireman, B., Bartlett, J., Selby, J. (2004). Can disease management reduce health care costs by improving quality? *Health affairs*, 23(6), 63–75.
- Flamholtz, E. (2005). Conceptualizing and measuring the economic value of human capital of the third kind: corporate culture. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 9(2), 78–93.

Flores, E., Xu, X., Lu, Y. (2020). Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(4), 687–703. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>

Fries, J. F., Koop, C. E., Sokolov, J., Beadle, C. E., Wright, D. (1998). Beyond Health Promotion: Reducing Need and Demand for Medical Care: Health care reforms to improve health while reducing costs. *Health affairs*, 17(2), 70–84.

Garmendia, J. A. (2004). The impact of corporate culture on company performance. *Current sociology*, 52(6), 1021–1038.

Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Tehnicki vjesnik*, 20(6), 1019–1025.

Gilley, J. W., Shelton, P. M., Gilley, A. (2011). Developmental leadership: A new perspective for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(3), 386–405.

Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109–122.

Grossman, M. (2000). The human capital model. *Handbook of health economics* Vol. 1. (pp. 347–408). Elsevier.

Grossman, M. (2017). On the concept of health capital and the demand for health. *Determinants of health: an economic perspective* (pp. 6–41). New York Chichester, West Sussex: Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/gros17812-004>

Han, J., Han, J., Brass, D. J. (2014). Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity. *Journal of organizational behavior*, 35(1), 54–71.

Han, S. H., Chae, C., Passmore, D. L. (2019). Social network analysis and social capital in human resource development research: A practical introduction to R use. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 219–243. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21341>

Hanushek, E. A., Wößmann, L. (2007). The role of education quality for economic growth. *Policy Research Working Paper*, 4122.

Heckman, J. J. (2007). The economics, technology, and neuroscience of human capability formation. *Proceedings of the national Academy of Sciences*, 104(33), 13250–13255.

Heckman, J. J., Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451–464.

Helens-Hart, R. (2019). The employability self-assessment: Identifying and appraising career identity, personal adaptability, and social and human capital. *Management Teaching Review*, 4(1), 6–13. <http://dx.doi.org/10.1177/2379298118775937>

Hollenbeck, J. R., Jamieson, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management. *Academy of management perspectives*, 29(3), 370–385.

Huggins, R., Prokop, D., Thompson, P. (2017). Entrepreneurship and the determinants of firm survival within regions: Human capital, growth motivation and locational conditions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(3–4), 357–389.

Hughes, G. D., Chafin, D. C. (1996). Turning new product development into a continuous learning process. *Journal of Product Innovation Management*, 13(2), 89–104.

Ibarra-Cisneros, M. A., Hernández-Perlines, F., Rodríguez-García, M. (2020). Intellectual capital, organisational performance and competitive advantage. *European Journal of International Management*, 14(6), 976–998.

Inkeles, A. (2000). Measuring social capital and its consequences. *Policy Sciences*, 33(3–4), 245–268.

Jackson, J., Carden, A., Compton, R. A. (2015). Economic freedom and social capital. *Applied Economics*, 47(54), 5853–5867.

Jorgenson, D. W., Fraumeni, B. M. (2020). Investment in education and US economic growth. *The US savings challenge* (pp. 114–149). Routledge.

- Karman, A. (2019). The role of human resource flexibility and agility in achieving sustainable competitiveness. *International Journal of Sustainable Economy*, 11 (4), 324–346.
- King, E. M., Montenegro, C. E., Orazem, P. F. (2012). Economic freedom, human rights, and the returns to human capital: An evaluation of the Schultz hypothesis. *Economic Development and Cultural Change*, 61 (1), 39–72.
- Kortsch, T., Bashenkhaeva, V., Kauffeld, S. (2023). Learning from leaders: the mediating role of leadership between national culture and organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 26 (2), 151–174. <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2022.2060167>
- Krieger, A., Stuetzer, M., Obschonka, M., Salmela-Aro, K. (2022). The growth of entrepreneurial human capital: Origins and development of skill variety. *Small Business Economics*, 59 (2), 645–664. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00555-9>
- Kucharčíková, A. (2011). Human capital—definitions and approaches. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5 (2), 60–70.
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International*, 13 (5), 575–585.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3 (2), 995–1002. <http://dx.doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Landefeld, J. S., Seskin, E. P. (1982). The economic value of life: linking theory to practice. *American Journal of Public Health*, 72 (6), 555–566.
- Larson, D. A. (2010). Artificial Intelligence: Robots, avatars, and the demise of the human mediator. *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 25 (1), 105–164.
- Lavine, K. A., Moore, E. S. (1996). Corporate consciousness: Defining the paradigm. *Journal of Business and Psychology*, 10, 401–413.
- Lee, J., Kim, S., Lee, J., Moon, S. (2019). Enhancing employee creativity for a sustainable competitive advantage through perceived human resource management practices and trust in management. *Sustainability*, 11 (8), 2305. <http://dx.doi.org/10.3390/su11082305>
- Levin, H. M. (2012). *The importance of educational adaptability*. Columbia: Teachers College, Columbia University.
- Liao, L., Du, M., Wang, B., Yu, Y. (2019). The impact of educational investment on sustainable economic growth in Guangdong, China: A cointegration and causality analysis. *Sustainability*, 11 (3), 766. <https://doi.org/10.3390/su11030766>
- Linnerooth, J. (1979). The value of human life: a review of the models. *Economic inquiry*, 17 (1), 52–74.
- Liu, C. H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (20), 3886–3902.
- Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., Huang, J. C. (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation: The moderating role of firm ownership. *Academy of management journal*, 60 (3), 1164–1188.
- London, M., Diamante, T. (2002). Technology-focused expansive professionals: Developing continuous learning in the high-technology sector. *Human Resource Development Review*, 1 (4), 500–524.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., Ismail, M. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics. *The Journal of International Social Research*, 2 (8), 279–287.
- Marques-Quinteiro, P., Ramos-Villagrasa, P. J., Passos, A. M., Curral, L. (2015). Measuring adaptive performance in individuals and teams. *Team Performance Management*, 21 (7/8), 339–360.
- McCallum, S., O'Connell, D. (2009). Social capital and leadership development: Building stronger leadership through enhanced relational skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (2), 152–166.

- McMahon, W. W. (2009). *Higher learning, greater good: The private and social benefits of higher education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- McMahon, W. W. (2018). The total return to higher education: Is there underinvestment for economic growth and development? *The quarterly review of economics and finance*, 70, 90–111.
- McManus, J. (2006). *Leadership: Project and human capital management*. Elsevier.
- Meyerson, E. M. (1994). Human capital, social capital and compensation: The relative contribution of social contacts to managers' incomes. *Acta sociologica*, 37(4), 383–399.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., Dries, N. (2013). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305–321.
- Mihalache, I. C. (2019). Health state of human capital in the economic theory. *Postmodern Openings*, 10(4), 182–192.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior & Social Institutions No. 2. National Bureau of Economic Research; First Edition, 152.
- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. *Management science*, 26(3), 322–341.
- Moldoveanu, M., Narayandas, D. (2019). The future of leadership development. *Harvard business review*, 97(2), 40–48.
- Molloy, J. C., Noe, R. A. (2009). “Learning” a living: Continuous learning for survival in today's talent market. *Learning, training, and development in organizations* (pp. 333–361). Routledge.
- Montgomery, J. D. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. *The American economic review*, 81(5), 1408–1418.
- Muñoz-Pascual, L., Galende, J., Curado, C. (2021). Contributions to sustainability in SMEs: Human resources, sustainable product innovation performance and the mediating role of employee creativity. *Sustainability*, 13(4), 2008. <https://doi.org/10.3390/su13042008>
- Ngo, H. Y., Loi, R. (2008). Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: An investigation of multinational firms in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1654–1666.
- Nicholson, J. M., Strazdins, L., Brown, J. E., Bittman, M. (2012). How parents' income, time and job quality affect children's health and development. *Australian Journal of Social Issues*, 47(4), 505–525.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford university press, 284.
- Obeidat, A. M., Abualoush, S. H., Irtameh, H. J., Khaddam, A. A., Bataineh, K. A. (2018). The role of organisational culture in enhancing the human capital applied study on the social security corporation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 258–276.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248–259.
- O'Reilly, C. A., Pfeffer, J. (2000). *Hidden value: How great companies achieve extraordinary results with ordinary people*. Harvard Business Press.
- Park, S., Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294–324.
- Peprah, W. K., Ganu, J. (2018). The convergence of organizational culture, structure and human capital performance: A conceptual analysis. *Archives of Business Research*, 6(5), 212–221.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force*. Boston, Mass: Harvard Business School Press, 281.
- Psacharopoulos, G., Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458.
- Putra, R., Ali, H. (2022). Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (literature review of human resource management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1168>

- Rice, D. P., Cooper, B. S. (1967). The economic value of human life. *American Journal of Public Health and the Nations Health*, 57(11), 1954–1966.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661–673.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1–17.
- Schultz, T. W. (1968). Resources for higher education: an economist's view. *Journal of Political Economy*, 76(3), 327–347.
- Semenova, V. V., Zelenyuk, A. N., Savinov, Y. A. (2021). Human capital development: development of professional competencies through soft skills. *Revista Tempos E Espaços Em Educação*, 14(33), e15253-e15253.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. New York: Anchor Books, 384.
- Sen, A. (2014). *The globalization and development reader: Perspectives on development and global change*, 525.
- Shamsudin, S., Velmurugan, V. P. (2023). A study on the drivers of corporate culture impacting employee performance in IT industry. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01023. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1023>
- Šlaus, I., Jacobs, G. (2011). Human capital and sustainability. *Sustainability*, 3(1), 97–154.
- Spence, M. (1978). Job market signaling. *Uncertainty in economics* (pp. 281–306). Academic Press.
- Spender, J. C., Grant, R. M. (1996). Knowledge and the firm: An Overview. *Strategic management journal*, 17(S2), 5–9.
- Storper, M., Scott, A. J. (2009). Rethinking human capital, creativity and urban growth. *Journal of economic geography*, 9(2), 147–167.
- Suseno, Y., Pinnington, A. H. (2018). Building social capital and human capital for internationalization: The role of network ties and knowledge resources. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1081–1106.
- Tamura, R. (2006). Human capital and economic development. *Journal of development economics*, 79(1), 26–72.
- Ulrich, D. (1996). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press, 304.
- Verma, H. V. (2004). Corporate conscious and conscience: a study of vision and mission. *LBS Journal of Management & Research*, 2(1), 44–59.
- Vodopivec, M., Dolenc, P. (2008). Live longer, work longer: making it happen in the labor market. *Financial theory and practice*, 32(1), 65–81.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior*, 20(5), 577–595.
- Weight, E. A., Taylor, E., Huml, M. R., Dixon, M. A. (2021). Working in the sport industry: A classification of human capital archetypes. *Journal of Sport Management*, 35(4), 364–378. <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0070>
- Weisbrod, B. A. (1962). Education and investment in human capital. *Journal of political Economy*, 70(5, Part 2), 106–123.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 3, 747–752.
- Woodhall, M. (1987). Human capital concepts. *Economics of education* (pp. 21–24). Pergamon.
- Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Cui, Y., Hu, X. (2023). Influences of human, social, and psychological capital on career adaptability: net and configuration effects. *Current Psychology*, 1–10. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04373-y>

References

- Adova, I. B., & Kudelina, O.V. (2022). Cross-Disciplinary Exploration of Entrepreneurial Human Capital. *AlterEconomics*, 19(2), 212–238. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2022.19-2.2> (In Russ.)
- Ajmal, M., & Lodhi, S. A. (2015). Organisational consciousness: a new paradigm for sustainable change management. *International Journal of Strategic Change Management*, 6(3–4), 254–267.
- Alhabeeb, M. J. (2007). Consumer knowledge and consumption: a human capital model. *Academy of Marketing Studies Journal*, 11(1), 69–82.
- Alika, I. J., Aibieyi, S. (2014). Human capital: Definitions, approaches and management dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5, 55–78.
- Alizadeh, A., Kurian, D., Qiu, S., Dirani, K. M. (2023). Ethics, corporate social responsibility and the role of human resource development: the academic experts' view. *European Journal of Training and Development*, 47(1/2), 223–239. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0087>
- Ameyaw, D. A., Peparah, W. K., Anowuo, I. (2019). Human capital development and organizational performance: A conceptual review. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(1), 49–54. <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i1/DEC18038>
- Amit, R., Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic management journal*, 14(1), 33–46. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140105>
- Arnaut, M. N. (2021). Definition of the concepts “human capital”, “human potential” and “human resource”. *ETAP: Economic Theory, Analysis, and Practice*, 2, 79–85. (In Russ.)
- Aslam, M., Shafi, I., Ahmed, J., de Marin, M. S. G., Flores, E. S., Gutiérrez, M. A. R., & Ashraf, I. (2023). Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises' Performance. *Sustainability*, 15(7), 6273.
- Avdeeva, D. A. (2022). Pokazateli chelovecheskogo kapitala v issledovaniyakh ekonomicheskogo rosta: obzor [Human Capital Measures in Economic Growth Studies: An Overview]. *HSE Economic Journal*, 26(2), 240–269. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-240-269> (In Russ.)
- Bakmutova, Yu. I. (2018). Creativity as an element of human capital. *Science Alley*, 3(5), 442–445. (In Russ.)
- Balahanova, D. K., & Okunkova E. A. (2019). Investment in education as a factor of human capital development: *Economics and management problems, solutions*, 3(3), 123–130. (In Russ.)
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (2007). Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford economic papers*, 59(3), 379–410. <http://dx.doi.org/10.1093/oenp/gpm020>
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago press.
- Beitelspacher, L., & Getchell, K. (2023). The adoption of conscientiousness in business to business relationships. *Industrial Marketing Management*, 109, 221–231.
- Benavides, A. et al. (2022). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. *Sustainability, Energy and City* (pp. 123–133).
- Berger, M. L., Howell, R., Nicholson, S., & Sharda, C. (2003). Investing in healthy human capital. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1213–1225.
- Berggren, N., Jordahl, H. (2006). Free to trust: Economic freedom and social capital. *Kyklos*, 59(2), 141–169.
- Binyamin, G., Carmeli, A. (2010). Does structuring of human resource management processes enhance employee creativity? The mediating role of psychological availability. *Human Resource Management*, 49(6), 999–1024.

- Bleakley, H. (2010). Health, human capital, and development. *Annu. Rev. Econ.*, 2(1), 283–310.
- Bloom, D., Canning, D. (2003). Health as human capital and its impact on economic performance. *The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice*, 28(2), 304–315.
- Bochkaeva, I. V. (2011). Interaction between social and human capital of an organization. *Bulletin of Chelyabinsk State University*, 6, 142–147. (In Russ.)
- Bodrov, O. G. (2013). Economic Freedom of Social Capital. *The Review of Economy, the Law and Sociology*, 2, 19–22. (In Russ.)
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Bousinakakis, D., Halkos, G. (2021). Creativity as the hidden development factor for organizations and employees. *Economic Analysis and Policy*, 71, 645–659.
- Brady, A. K. O. (2005). The Rise of Corporate Conscientiousness. *The Sustainability Effect: Rethinking Corporate Reputation in the 21st Century* (pp. 4–43). London: Palgrave Macmillan UK.
- Bran, C., & Udrea, C.-I. (2016). The Influence of Motivation and Flexibility on Job Performance. In A. Sandu, T. Ciulei, & A. Frunza (Eds.), *Logos Universality Mentality Education Novelty*, vol. 15. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (pp. 135–143). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.09.17>
- Broo, D. G., Kaynak, O. & Sait, S. M. (2022). Rethinking engineering education at the age of industry 5.0. *Journal of Industrial Information Integration*, 25(8), 100311.
- Broome, J. (1978). Trying to value a life. *Journal of public economics*, 9(1), 91–100.
- Bulina, A. O., Mozgovaya, K. A., & Pakhnin, M. A. (2020). Human Capital in Economic Growth Theory: Classical Models and New Approaches. *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, 36(2), 163–188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201> (In Russ.)
- Burud, S., & Tumolo, M. (2004). *Leveraging the new human capital: Adaptive strategies, results achieved, and stories of transformation*. Davies-Black Pub., 398.
- Čadil, J., Petković, L., & Blatná, D. (2014). Human capital, economic structure and growth. *Procedia economics and finance*, 12, 85–92.
- Cappelli, P. (1992). Industrial Training and Technological Innovation: A Comparative and Historical Study. *ILR Review*, 45(2), 396–397.
- Cappelli, P. (2004). Why do employers pay for college? *Journal of Econometrics*, 121(1–2), 213–241.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 305–331.
- Carnevale, A. P., & Smith, N. (2013). Workplace basics: The skills employees need and employers want. *Human Resource Development International*, 16(5), 491–501.
- Carpenter, L. M. (1987). Some observations on the healthy worker effect. *British journal of industrial medicine*, 44(5), 289–291.
- Castells, M. (1996). *Rise of the network society: The information age: Economy, society and culture*. Blackwell Publishers, Inc.
- Chen, M. H., & Kaufmann, G. (2008). Employee creativity and R&D: A critical review. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 71–76.
- Chowdhury, R., Shah, D., & Payal, A. R. (2017). Healthy worker effect phenomenon: revisited with emphasis on statistical methods — a review. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 21(1), 2–8.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95–S120.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of management Journal*, 46(6), 740–751.
- Cook, C. W., Hunsaker, P. L., & Coffey, R. E. (2001). *Management and organizational behavior*. Irwin, 642.

- Coyne, K. P. (1986). Sustainable competitive advantage — What it is, what it isn't. *Business horizons*, 29(1), 54–61. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(86\)90087-X](https://doi.org/10.1016/0007-6813(86)90087-X)
- Crocker, R. K. (2006). *Human capital development and education*. Ottawa, ON, Canada: Canadian Policy Research Networks.
- Currie, J. (2009). Healthy, wealthy, and wise: Is there a causal relationship between child health and human capital development. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 87–122.
- Cutler, D. M., & Lleras-Muney, A. (2006). Education and Health: Evaluating Theories and Evidence. *NBER Working Paper*, 12352.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13–23.
- Dagaeva, E. A. (2019). Corporate System of Training as Factor of Human Capital Development. *Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics*, 1(29), 103–106. (In Russ.)
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301–331. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6)
- Davis, K., Collins, S. R., Doty, M. M., Ho, A., & Holmgren, A. L. (2005). Health and productivity among US workers. *Issue Brief (Commonw Fund)*, 856, 1–10.
- Davydenko, V. A., Romashkina, G. F., & Chukanov, S. N. (2005). Modeling social networks. *Tyumen State University Herald*, 1, 68–79. (In Russ.)
- DeCanio, S. J. (2016). Robots and humans—complements or substitutes? *Journal of Macroeconomics*, 49, 280–291.
- Deneulin, S., & Shahani, L. (Eds.). (2009). *An introduction to the human development and capability approach: Freedom and agency*. Earthscan, IDRC.
- Dinda, S. (2008). Social capital in the creation of human capital and economic growth: A productive consumption approach. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 2020–2033.
- Do, B.-R., Yeh, P. W., & Madsen, J. (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, 10(4), 657–674.
- Doktorovich, A. B. (2011). On the protection and upgrowth of human development. *Space and Time*, 4, 125–130. (In Russ.)
- Ellinger, E. A., & Ellinger, D. A. (2013). Leveraging human resource development expertise to improve supply chain managers' skills and competencies. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 118–135.
- Fareed, M., Noor, W. S., Isa, M. F., & Salleh, S. S. (2016). Developing human capital for sustainable competitive advantage: the roles of organizational culture and high performance work system. *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 655–673.
- Fireman, B., Bartlett, J., & Selby, J. (2004). Can disease management reduce health care costs by improving quality? *Health affairs*, 23(6), 63–75.
- Flamholtz, E. (2005). Conceptualizing and measuring the economic value of human capital of the third kind: corporate culture. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 9(2), 78–93.
- Flores, E., Xu, X., & Lu, Y. (2020). Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(4), 687–703. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>
- Fries, J. F., Koop, C. E., Sokolov, J., Beadle, C. E., & Wright, D. (1998). Beyond Health Promotion: Reducing Need and Demand for Medical Care: Health care reforms to improve health while reducing costs. *Health affairs*, 17(2), 70–84.
- Gabdullin, N. M., & Kirshin, I. A. (2023). Network human capital formation in the conditions of digital transformation of economy. *E-Management*, 6(2), 73–81. <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2023-6-2-73-81> (In Russ.)
- Garmendia, J. A. (2004). The impact of corporate culture on company performance. *Current sociology*, 52(6), 1021–1038.
- German, M. V., & Pomuleva, N. S. (2012). Human capital as the main factor of innovative development. *Tomsk State University Journal of Economics*, 1(17), 149–153. (In Russ.)

- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički vjesnik*, 20(6), 1019–1025.
- Gilley, J. W., Shelton, P. M., & Gilley, A. (2011). Developmental leadership: A new perspective for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(3), 386–405.
- Gotsko, L. G. (2020). The Lifelong Learning Paradigm Against Global Challenges. *Science and education: experience, problems, development prospects. Materials of the international scientific and practical conference* (pp. 203–206). Krasnoyarsk, Russia: Krasnoyarsk State Agrarian University. (In Russ.)
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109–122.
- Grinenko, S. V. (2016). Indicators of the level of development of a human capital as a factor of economic growth. *Problems of modern science and education*, 36(78), 33–36. (In Russ.)
- Grossman, M. (2000). The human capital model. *Handbook of health economics* Vol. 1. (pp. 347–408). Elsevier.
- Grossman, M. (2017). On the concept of health capital and the demand for health. *Determinants of health: an economic perspective* (pp. 6–41). New York Chichester, West Sussex: Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/gros17812-004>
- Han, J., Han, J., & Brass, D. J. (2014). Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity. *Journal of organizational behavior*, 35(1), 54–71.
- Han, S. H., Chae, C., & Passmore, D. L. (2019). Social network analysis and social capital in human resource development research: A practical introduction to R use. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 219–243. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21341>
- Hanushek, E. A., & Wößmann, L. (2007). The role of education quality for economic growth. *Policy Research Working Paper*, 4122.
- Heckman, J. J. (2007). The economics, technology, and neuroscience of human capability formation. *Proceedings of the national Academy of Sciences*, 104(33), 13250–13255.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451–464.
- Helens-Hart, R. (2019). The employability self-assessment: Identifying and appraising career identity, personal adaptability, and social and human capital. *Management Teaching Review*, 4(1), 6–13. <http://dx.doi.org/10.1177/2379298118775937>
- Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management. *Academy of management perspectives*, 29(3), 370–385.
- Huggins, R., Prokop, D., & Thompson, P. (2017). Entrepreneurship and the determinants of firm survival within regions: Human capital, growth motivation and locational conditions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(3–4), 357–389.
- Hughes, G. D., & Chafin, D. C. (1996). Turning new product development into a continuous learning process. *Journal of Product Innovation Management*, 13(2), 89–104.
- Ibarra-Cisneros, M. A., Hernández-Perlines, F., & Rodríguez-García, M. (2020). Intellectual capital, organisational performance and competitive advantage. *European Journal of International Management*, 14(6), 976–998.
- Inkeles, A. (2000). Measuring social capital and its consequences. *Policy Sciences*, 33(3–4), 245–268.
- Jackson, J., Carden, A., & Compton, R. A. (2015). Economic freedom and social capital. *Applied Economics*, 47(54), 5853–5867.
- Jorgenson, D. W., & Fraumeni, B. M. (2020). Investment in education and US economic growth. *The US savings challenge* (pp. 114–149). Routledge.
- Kapelushnikov, R. (2005). Russia's Human Capital: Evolution and Structural Features. *The Russia Public Opinion Herald. Data. Analysis. Discussions*, 4, 46–54. (In Russ.)

- Karabchuk, T. S., Nikitina, M. V., Remezko, V. P., & Soboleva, N. E. (2014). How to evaluate the value of human life? *Economic Sociology*, 15(1), 89–106. (In Russ.)
- Karelin, I. N. (2022). Assessment of the efficiency of human capital use in the regions of Russia. *Territory Development*, 3(29), 43–53. <https://doi.org/10.32324/2412-8945-2022-3-43-53> (In Russ.)
- Karman, A. (2019). The role of human resource flexibility and agility in achieving sustainable competitiveness. *International Journal of Sustainable Economy*, 11(4), 324–346.
- Karpovich, Yu. V., & Lepikhina, T. L. (2016). Processes of reproduction of health as an element of human capital. *Scientific Review*, 6, 155–157. (In Russ.)
- Kashapov, F. A., Terentiev, O. V., & Zeissler, V. E. (2007). Health as a value: culture and bioethics. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Social Sciences and Humanities*, 24(96), 107–111. (In Russ.)
- Khaikin, M. M., & Krutik, A. B. (2014). Social capital and social networks. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management*, 8(1), 85–92. (In Russ.)
- Kharchenko, E. V., & Okunkova, E. A. (2020). Human capital of innovative economy: essence, content, structure. *Bulletin of Kursk State Agricultural Academy*, 5, 240–247. (In Russ.)
- Kicherova, M. N., & Efimova, G. Z. (2020). The impact of non-formal education on human capital: a generational approach. *Integratsiya obrazovaniya [Integration of Education]*, 24(2), 316–338. (In Russ.)
- King, E. M., Montenegro, C. E., & Orazem, P. F. (2012). Economic freedom, human rights, and the returns to human capital: An evaluation of the Schultz hypothesis. *Economic Development and Cultural Change*, 61(1), 39–72.
- Kirilina, T. Yu., & Kirilina, N. A. (2017). Analysis of the influence of education level on the competitiveness of the population. *Social and humanitarian technologies*, 1, 85–92. (In Russ.)
- Korovnikova, N. A. (2019). Education and economic growth. *Social sciences and humanities. domestic and foreign literature. series 2: economy*, 3, 7–14. (In Russ.)
- Kortsch, T., Bashenkhayeva, V. & Kauffeld, S. (2023). Learning from leaders: the mediating role of leadership between national culture and organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 26(2), 151–174. <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2022.2060167>
- Kovalenko, S. V., Kovalenko, A. V., & Mubarakshina, E. R. (2016). Influence of corporate culture to organizational effectiveness. *Naukovedenie*, 8(6), 75. (In Russ.)
- Krieger, A., Stuetzer, M., Obschonka, M., & Salmela-Aro, K. (2022). The growth of entrepreneurial human capital: Origins and development of skill variety. *Small Business Economics*, 59(2), 645–664. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00555-9>
- Kucharčíková, A. (2011). Human capital—definitions and approaches. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5(2), 60–70.
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International*, 13(5), 575–585.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002. <http://dx.doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Kuzminov, Y., Sorokin, P., & Froumin, I. (2019). Generic and specific skills as components of human capital: New challenges for education theory and practice. *Foresight and STI Governance*, 13(2), 19–41. (In Russ.)
- Landefeld, J. S., & Seskin, E. P. (1982). The economic value of life: linking theory to practice. *American Journal of Public Health*, 72(6), 555–566.
- Larson, D. A. (2010). Artificial Intelligence: Robots, avatars, and the demise of the human mediator. *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 25(1), 105–164.
- Latyshcheva, V. V. (2015). Global labor market and social mobility. *Transport business of Russia*, 4, 63–65. (In Russ.)
- Lavine, K. A., & Moore, E. S. (1996). Corporate consciousness: Defining the paradigm. *Journal of Business and Psychology*, 10, 401–413.

Lee, J., Kim, S., Lee, J., & Moon, S. (2019). Enhancing employee creativity for a sustainable competitive advantage through perceived human resource management practices and trust in management. *Sustainability*, 11 (8), 2305. <http://dx.doi.org/10.3390/su11082305>

Leonovets, O. K. (2009). The role of corporate culture in the formation and development of human capital of an enterprise. *Vestnik of Volzhsky University named after V. N. Tatishcheva*, 17, 75–88. (In Russ.)

Levin, H. M. (2012). *The importance of educational adaptability*. Columbia: Teachers College, Columbia University.

Liao, L., Du, M., Wang, B., & Yu, Y. (2019). The impact of educational investment on sustainable economic growth in Guangdong, China: A cointegration and causality analysis. *Sustainability*, 11 (3), 766. <https://doi.org/10.3390/su11030766>

Linnerooth, J. (1979). The value of human life: a review of the models. *Economic inquiry*, 17(1), 52–74.

Liu, C. H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3886–3902.

Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J. C. (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation: The moderating role of firm ownership. *Academy of management journal*, 60(3), 1164–1188.

London, M., & Diamante, T. (2002). Technology-focused expansive professionals: Developing continuous learning in the high-technology sector. *Human Resource Development Review*, 1 (4), 500–524.

Lukashenko, D. V. (2013). The Regularities and the Mechanism of Development of Adaptive Potential of a Personality. *Chelovecheskiy Kapital [Human Capital]*, 1 (49), 195–198. (In Russ.)

Lukashenko, D. V. (2014). Adaptive strategy as a basis of interaction of a person with the social environment. *Chelovecheskiy Kapital [Human Capital]*, 7(67), 23–31. (In Russ.)

Lukashenko, D. V. (2017). Social environment: Features of personality adaptation. *Chelovecheskiy Kapital [Human Capital]*, 3(99), 97–99. (In Russ.)

Lukishin, A. V. (2014). *Negative human capital: Socio-economic aspect. Rossiya i Evropa: svyaz' kul'tury i ekonomiki [Russia and Europe: the connection between culture and economics]* (pp. 326–328). (In Russ.)

Makarova, M. N., & Lebedeva, A. K. (2019). The Role of Leadership and Social Ties in the Development of Human Capital. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Sotsiologiya. Politologiya. Mezhdunarodnye otnosheniya [Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political science. International Relations]*, 3(2), 139–147. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2019-3-2-139-147> (In Russ.)

Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics. *The Journal of International Social Research*, 2 (8), 279–287.

Marques-Quinteiro, P., Ramos-Villagrasa, P. J., Passos, A. M., & Currel, L. (2015). Measuring adaptive performance in individuals and teams. *Team Performance Management*, 21 (7/8), 339–360.

McCallum, S., & O'Connell, D. (2009). Social capital and leadership development: Building stronger leadership through enhanced relational skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(2), 152–166.

McMahon, W. W. (2009). *Higher learning, greater good: The private and social benefits of higher education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

McMahon, W. W. (2018). The total return to higher education: Is there underinvestment for economic growth and development? *The quarterly review of economics and finance*, 70, 90–111.

McManus, J. (2006). *Leadership: Project and human capital management*. Elsevier.

Medvedeva, O. V. (2021). Key features of health capital as a form of human capital. *Moskovskiy ekonomicheskii zhurnal [Moscow Economic Journal]*, 7, 565–573. (In Russ.)

Melikhovsky, V. M., & Trostin, A. S. (2007). *Formirovanie chelovecheskogo kapitala i rol' motivatsii v ego funktsionirovanii* [The formation of human capital and the role of motivation in its functioning]. Yaroslavl, Russia: [s. n.], 80. (In Russ.)

Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent — Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305–321.

Meyerson, E. M. (1994). Human capital, social capital and compensation: The relative contribution of social contacts to managers' incomes. *Acta sociologica*, 37(4), 383–399.

Mihalache, I. C. (2019). Health state of human capital in the economic theory. *Postmodern Openings*, 10(4), 182–192.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior & Social Institutions No. 2. National Bureau of Economic Research; First Edition, 152.

Mineeva, N. N., & Neganova, V. P. (2009). Characteristics of types of human capital. *Journal of new economy*, 4(26), 29–35. (In Russ.)

Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. *Management science*, 26(3), 322–341.

Moldoveanu, M., & Narayandas, D. (2019). The future of leadership development. *Harvard business review*, 97(2), 40–48.

Molloy, J. C., & Noe, R. A. (2009). “Learning” a living: Continuous learning for survival in today's talent market. *Learning, training, and development in organizations* (pp. 333–361). Routledge.

Montgomery, J. D. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. *The American economic review*, 81(5), 1408–1418.

Moseiko, V. O. (2012). Theoretical approaches to the analysis of health as an element of human capital. *Science Journal of Volgograd State University. Global Economic System*, 2, 17–22. (In Russ.)

Muñoz-Pascual, L., Galende, J., & Curado, C. (2021). Contributions to sustainability in SMEs: Human resources, sustainable product innovation performance and the mediating role of employee creativity. *Sustainability*, 13(4), 2008. <https://doi.org/10.3390/su13042008>

Ngo, H. Y., & Loi, R. (2008). Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: An investigation of multinational firms in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1654–1666.

Nicholson, J. M., Strazdins, L., Brown, J. E., & Bittman, M. (2012). How parents' income, time and job quality affect children's health and development. *Australian Journal of Social Issues*, 47(4), 505–525.

Nizametdinova, Z. Kh. (2016). Regular physical activity contributes to educational success. *Almanac of World Science*, 1–4, 111–112. (In Russ.)

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford university press, 284.

Obeidat, A. M., Abualoush, S. H., Irtaimah, H. J., Khaddam, A. A., & Bataineh, K. A. (2018). The role of organisational culture in enhancing the human capital applied study on the social security corporation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 258–276.

O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248–259.

O'Reilly, C. A., & Pfeffer, J. (2000). *Hidden value: How great companies achieve extraordinary results with ordinary people*. Harvard Business Press.

Oshchepkov, A. Yu. (2011). What Drives Cross Regional Differences in the Returns to Higher Education. *The HSE Economic Journal*, 15(1), 34–49. (In Russ.)

Palady, A. A. (2008). Leadership phenomenon in contemporary sociological concepts of cultural human resources. *Bulletin of the Volga Region Academy for Civil Service named after P. A. Stolypin*, 3(16), 137–143. (In Russ.)

- Panferov, V. P. (2019). Comparison of the methods of generation and evaluation of ideas for the purpose of managing human capital of innovative-oriented enterprise. *Bulletin of Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs. Series: Economic Sciences*, 1 (19), 139–142. (In Russ.)
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18 (3), 294–324.
- Peprah, W. K., & Ganu, J. (2018). The convergence of organizational culture, structure and human capital performance: A conceptual analysis. *Archives of Business Research*, 6 (5), 212–221.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force*. Boston, Mass: Harvard Business School Press, 281.
- Pisareva, M. M. (2010). Form and content of office networks in the context of sociological analysis. *Technologos*, 3, 65–74. (In Russ.)
- Pliskevich, N. M. (2022). Man in G. Kleiner's theory of economic systems. *AlterEconomics*, 19 (3), 547–562. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2022.19-3.8> (In Russ.)
- Polishchuk, E. A. (2005). Social capital and its role in economic development. St Petersburg University *Journal of Economic Studies*, 1, 10–16. (In Russ.)
- Popikov, A. A. (2016). Creative human capital as a factor in the development of the country's innovative economy. *Power*, 24 (3), 36–40. (In Russ.)
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26 (5), 445–458.
- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (literature review of human resource management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3 (3), 420–431. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1168>
- Rice, D. P., & Cooper, B. S. (1967). The economic value of human life. *American Journal of Public Health and the Nations Health*, 57 (11), 1954–1966.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10 (8), 1777–1786.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80 (3), 661–673.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51 (1), 1–17.
- Schultz, T. W. (1968). Resources for higher education: an economist's view. *Journal of Political Economy*, 76 (3), 327–347.
- Semenova, V. V., Zelenyuk, A. N., & Savinov, Y. A. (2021). Human capital development: development of professional competencies through soft skills. *Revista Tempos E Espaços Em Educação*, 14 (33), e15253-e15253.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. New York: Anchor Books, 384.
- Sen, A. (2014). *The globalization and development reader: Perspectives on development and global change*, 525.
- Shamsudin, S., & Velmurugan, V. P. (2023). A study on the drivers of corporate culture impacting employee performance in IT industry. *International Journal of Professional Business Review*, 8 (2), e01023. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1023>
- Shatskaya, I. (2011). Social responsibility and corporate culture of entrepreneurship. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2, 293–300. (In Russ.)
- Shmoylova, N. A. (2007). Value attitude to the health and self-actualization of a person. *Omsk Scientific Bulletin*, 4 (58), 126–130. (In Russ.)
- Simakova, N., Dzhoys, E., & Simakov, A. (2014). The role of the educational factor in the accumulation of human capital. *Siberian Financial School*, 5, 160–164. (In Russ.)
- Skibitsky, E. G., & Tolysbaev, B. S. (2011). Human capital management as a factor in innovative development of an organization. *Siberian Financial School*, 6, 36–45. (In Russ.)
- Šlaus, I., & Jacobs, G. (2011). Human capital and sustainability. *Sustainability*, 3 (1), 97–154.

Sorokin, P. S., Maltseva, V. A., & Gass, P. V. (2022). Specific Skills and Its Assessment in a New Institutional Context: Discussions, Challenges and Prospects. *Journal of Institutional Studies*, 14(3), 59–73. <http://dx.doi.org/10.17835/2076-6297.2022.14.3.059-073> (In Russ.)

Spence, M. (1978). Job market signaling. *Uncertainty in economics* (pp. 281–306). Academic Press.

Spender, J. C. & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the firm: An Overview. *Strategic management journal*, 17(S2), 5–9.

Stoliarova, V. F., Tulupyeva, T. V., Abramov, M. V., & Salakhova, V. B. (2023). Identification of Characteristics of Employee's Individual Human Capital with Data on Self-Reports of Professional Skills and Personal Characteristics. *Informatics and Automation*, 22(1), 190–214. <https://doi.org/10.15622/ia.22.1.8> (In Russ.)

Storper, M., & Scott, A. J. (2009). Rethinking human capital, creativity and urban growth. *Journal of economic geography*, 9(2), 147–167.

Subbotina, I. Y. (2013). Forming of qualitative human capital: selection, motivation and the intellectualization of labor resources. *Journal of Economic Regulation*, 4(1), 55–62. (In Russ.)

Suseno, Y., & Pinnington, A. H. (2018). Building social capital and human capital for internationalization: The role of network ties and knowledge resources. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1081–1106.

Sycheva, I. N., Permyakova, E. S., & Kuzmina, N. N. (2015). Consumer and investment components of human capital. *Innovation Science*, 11, 167–169. (In Russ.)

Tamura, R. (2006). Human capital and economic development. *Journal of development economics*, 79(1), 26–72.

Ulrich, D. (1996). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press, 304.

Verma, H. V. (2004). Corporate conscious and conscience: a study of vision and mission. *LBS Journal of Management & Research*, 2(1), 44–59.

Viktorova, E. V. (2011). Higher education and human capital in innovation economics. *Innovations*, 6, 100–107. (In Russ.)

Vlasov, F., & Stebakov, A. (2016). Types and contradictions of social capital. *Society and Economy*, 10, 18–30. (In Russ.)

Vodopivec, M., & Dolenc, P. (2008). Live longer, work longer: making it happen in the labor market. *Financial theory and practice*, 32(1), 65–81.

Volokhov, A. V. (2022). The role of educational services in improving the quality of human capital: theoretical aspect. *Industrial Economics*, 5–1, 28–33. https://doi.org/10.47576/2712-7559_2022_5_1_28 (In Russ.)

Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior*, 20(5), 577–595.

Weight, E. A., Taylor, E., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2021). Working in the sport industry: A classification of human capital archetypes. *Journal of Sport Management*, 35(4), 364–378. <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0070>

Weisbrod, B. A. (1962). Education and investment in human capital. *Journal of political Economy*, 70(5, Part 2), 106–123.

Werdhastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 3, 747–752.

Woodhall, M. (1987). Human capital concepts. *Economics of education* (pp. 21–24). Pergamon.

Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Cui, Y., & Hu, X. (2023). Influences of human, social, and psychological capital on career adaptability: net and configuration effects. *Current Psychology*, 1–10. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04373-y>

Zaremba-Godzyatskaya, O. V., & Ivanenkova, Yu. A. (2021). The value of human life in economics. *Innovations and technologies in biomedicine*. (pp. 220–223). Vladivostok, Russia: Far Eastern Federal University. (In Russ.)

Zgonnik, L. V. (2006). Problems of reproduction of human capital of corporations. *Humanities and Socio-Economic Sciences*, 4, 43–48. (In Russ.)

Информация об авторе

Кузьмин Евгений Анатольевич — младший научный сотрудник Центра структурной политики, Институт экономики УрО РАН; <https://orcid.org/0000-0002-8805-135X> (Российская Федерация, 620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29; e-mail: kuzmin.ea@uiec.ru).

About the author

Evgeny A. Kuzmin — Senior Research Associate, Centre of Structural Policy, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; <https://orcid.org/0000-0002-8805-135X> (29, Moskovskaya St., Ekaterinburg, 620014, Russian Federation; e-mail: kuzmin.ea@uiec.ru).

Дата поступления рукописи: 21.08.2023.

Прошла рецензирование: 12.09.2023.

Принято решение о публикации: 04.12.2023.

Received: 21 Aug 2023.

Reviewed: 12 Sep 2023.

Accepted: 04 Dec 2023.