

# РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАМКАХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Н. Н. Шаш, А. И. Бородин**

*Человеческий капитал имеет важное значение для поступательного развития организации как одного из базовых экономических институтов, в связи с чем проблемы исследования человеческого капитала приобретают в настоящее время большое значение не только в теоретическом, но и в практическом аспекте применительно к конкретным организациям. В статье представлены методологические основы развития человеческого капитала. Доказано, что развитие человеческого капитала организации в большой степени зависит от сложившейся системы социально-трудовых отношений, связанной с организацией рабочего процесса, эффективностью труда персонала, особенно занятого высокоинтеллектуальным трудом. Рассмотрены основные типы и структура социально-трудовых отношений современной организации, выявлены факторы, оказывающие влияние на формирование институциональной модели социально-трудовых отношений.*

## **Управление человеческим капиталом организации: подходы к анализу**

Практика показывает, что современные организации начинают придавать все большее значение нематериальным характеристикам, таким как лояльность сотрудников, их способность устанавливать эффективные взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск [5, 18, 20, 21]. При этом не менее важными становятся способы формальной оценки реального вклада конкретного работника в финансовые результаты деятельности организации в целом [10, 11, 17]. Понимая, насколько дорого стоит потенциал уникальных человеческих качеств, компании преобразуют их в нечто более конкретное — человеческий капитал. В то же время, несмотря на то, что термин «че-

ловеческий капитал» все активнее используется в лексиконе организаций, и многие (в т. ч. российские) компании свободно оперируют этим понятием, на практике не предпринимаются серьезных попыток измерить этот ценный актив или управлять им.

Управление человеческим капиталом может эффективно использовать опыт и знания сотрудников, создать благоприятные возможности для полной реализации их интеллектуального потенциала, что положительно скажется на конечных результатах деятельности организации. Это обусловлено тем, что человеческий капитал, воплощенный в знаниях, навыках, практическом опыте, являясь важным фактором инициации инновационной деятельности при условии интеллектуальной ак-

тивности, позволит получить реальные конкурентные преимущества, поскольку создание новых технологий обусловлено использованием этого специфического ресурса, воплощающего в себе прогрессирующее знание [10, 12, 16, 18].

При этом следует отметить, что, располагая различными видами ресурсов для обеспечения своей деятельности, большинство российских предприятий придает приоритетное значение финансовым ресурсам и только потом всем остальным — материальным, информационным и, в последнюю очередь, человеческим. Стремление к поиску наиболее быстрых способов роста доходов компании в условиях замедления роста отечественной экономики приводит к дальнейшему ухудшению ситуации, когда доминируют требования опыта, хотя последний может быть как средством развития личности, так и средством накопления ошибок и неправильных стереотипов поведения.

Недооценка роли человеческого капитала типична для российских компаний. Рыночная среда учит считать все, но социально-экономическая оценка человеческих ресурсов как главного активного фактора развития и обеспечения конкурентоспособности компании, которая является базой для оценки человеческого капитала организаций, до сих пор не входит в экономический инструментарий большинства руководителей.

Развитие человеческого капитала в современных условиях — одна из наиболее важных стратегических задач, которую ставят перед собой не только менеджеры ведущих мировых корпораций, но и владельцы компаний-малюток, желающих завоевать прочные рыночные позиции, поэтому одной из общемировых тенденций становится переход от традиционного управления человеческими ресурсами (управление персоналом) к управлению развитием человеческого капитала [5, 7].

Управление развитием человеческого капитала компании имеет в своей основе поиск способов повышения интеллектуального потенциала сотрудников и организации в целом, эффективного использования знаний и навыков персонала для достижения поставленных экономических целей, таких как рост прибыли, экономия затрат, увеличение объемов реализации продукции и услуг [14, 15]. Для достижения эффективности этого процесса необходимо поэтапно решить четыре следующие основные проблемы:

1) проанализировать систему социально-трудовых отношений современных органи-

заций с целью определения ее влияния на развитие человеческого капитала организации;

2) оценить и ввести человеческий капитал в институциональную структуру совокупного организационного капитала;

3) изучить внутриорганизационные механизмы использования, развития и накопления человеческого капитала организации;

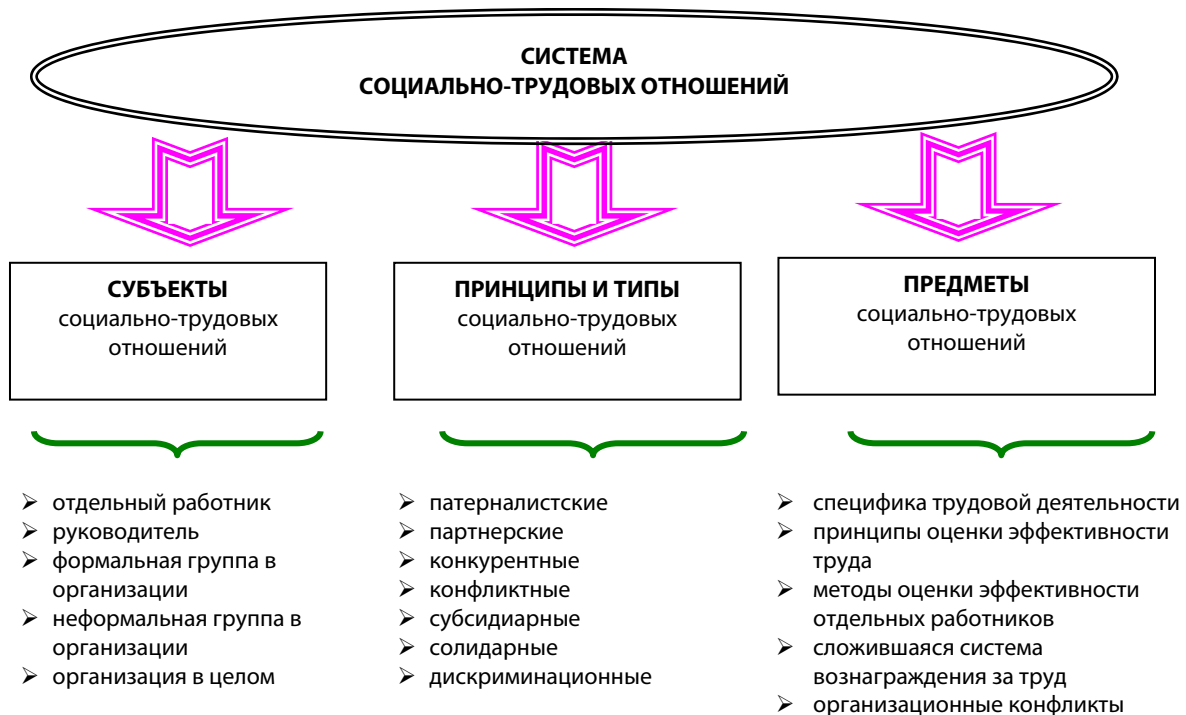
4) определить экономически целесообразные функции организации и выработать практические рекомендации с целью обеспечения повышения ценности человеческого капитала для конкретной компании.

### **Система социально-трудовых отношений современной организации: сущность и специфика**

Доказано, что основой достижения конкурентного преимущества в долгосрочной перспективе являются инновации, разработка и реализация которых возможна только через человеческий капитал. Поэтому перед современными компаниями стоит задача создать такую систему социально-трудовых отношений, чтобы она не только не создавала помех в генерации новых идей, но и всецело способствовала их появлению и успешной практической реализации.

В предлагаемой концепции развития человеческого капитала организации авторы придерживаются расширительной трактовки категории «социально-трудовые отношения», в соответствии с которой они рассматриваются как часть многообразных социальных связей между подразделениями организации, рабочими группами (включая неформальные), а также между отдельными работниками внутри них, которые непосредственно касаются трудовой деятельности в конкретной компании. Интерес к системе социально-трудовых отношений современной организации обусловлен тем, что эти отношения не только имеют первостепенное значение для оптимального решения проблем продуктивной занятости и социальной защиты персонала предприятия, но даже в большей мере касаются технологизации большинства бизнес-процессов (и рабочего процесса в целом), повышения интеллектуализации труда, творческой инициативы и ответственности работников, внедрения демократических моделей управления и способов принятия и реализации стратегических решений.

Как известно, социально-трудовые отношения — это существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, нацеленные



**Рис. 1.** Внутриорганизационная система социально-трудовых отношений

на регулирование (улучшение) качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения субъективированы, так как отражают субъективно определенные интересы, потребности, намерения и действия участников этих отношений, определяемые их осознанной и взаимной зависимостью. Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования: первая — фактические, функционирующие на объективном и субъективном уровне, вторая отражает проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный уровень. Социально-трудовые отношения могут быть индивидуализированы, когда между собой взаимодействуют отдельные работники, а также групповые, когда в процессы взаимодействия вступают целые группы (формальные или неформальные). При этом следует учитывать все возможные формы группового взаимодействия, в том числе и в процессе использования групповых форм обучения или принятия решений.

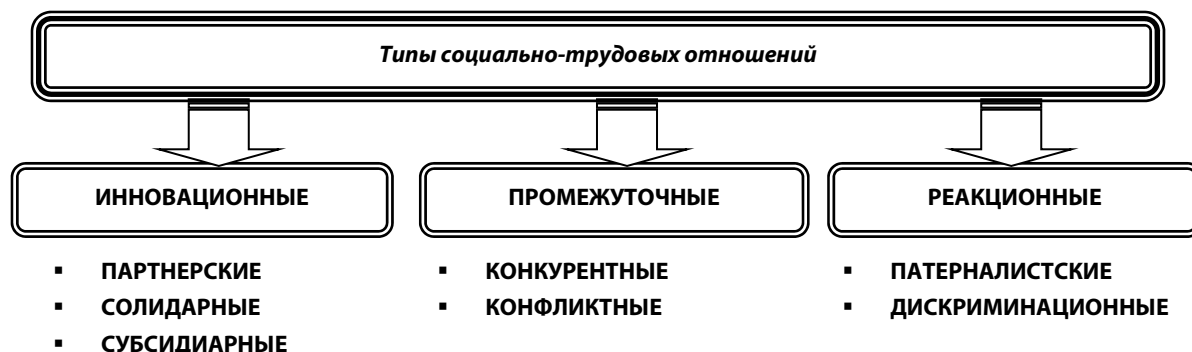
Анализ системы социально-трудовых отношений организации, как правило, проводят по трем основным направлениям (авторский вариант представлен на рис. 1): субъекты социально-трудовых отношений; принципы и типы социально-трудовых отношений; предметы социально-трудовых отношений и их структура.

Субъектом может выступать отдельный работник, рабочая группа, объединенная ка-

ким-либо системообразующим признаком (т. е. формальная, неформальная), либо организация в целом. В качестве предметов социально-трудовых отношений на уровне работников становятся определенные стороны трудовой жизни работника, содержание которых зависит от специфики целей и задач, решаемых им на каждом из этих этапов. Кроме того, предметом социально-трудовых отношений могут выступать отдельные элементы стратегии и политики управления персоналом: например, аттестация, оценка эффективности труда, организация труда, мотивация, методы разрешения всех видов организационных конфликтов, в том числе трудовых.

В рамках предлагаемой авторами концепции развития человеческого капитала организации наибольшее значение имеют социально-трудовые отношения, связанные с организацией рабочего процесса, эффективностью труда персонала, занятого высокоинтеллектуальным трудом, а также социально-трудовые отношения, связанные с вознаграждением за результаты труда, в том числе в процессе создания нематериальных активов организации.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем делятся на определенные типы. При этом тип социально-трудовых отношений определяется их сущностью, а именно, тем, каким конкретно образом принимаются важные организационные реше-



**Рис. 2.** Классификация основных внутриорганизационных типов социально-трудовых отношений

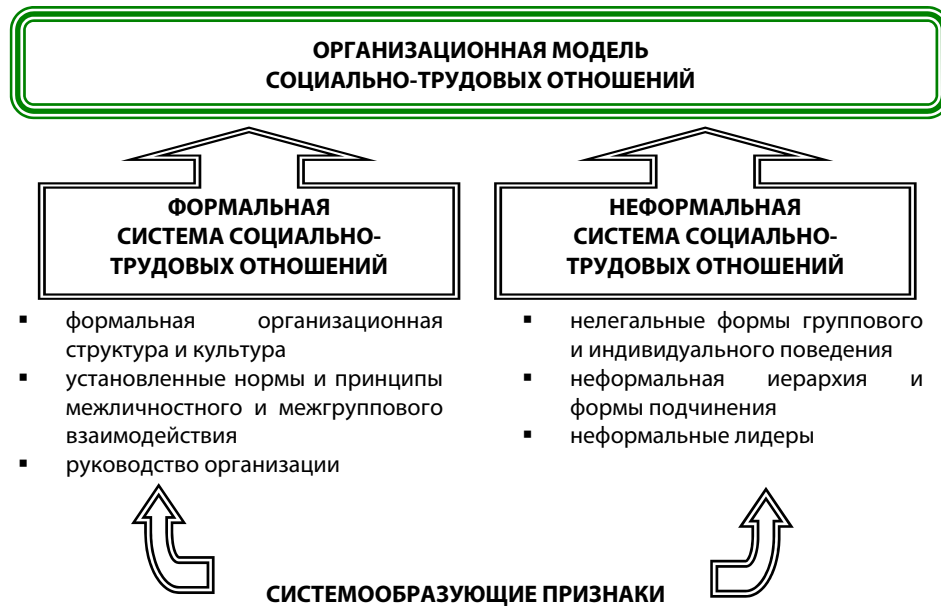
ния, в том числе касающиеся изменений в социально-трудовой сфере внутри организации. Сложившийся тип социально-трудовых отношений характеризуют существующие в организации психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. Так, например, доказано, что базисную роль в формировании организационного типа социально-трудовых отношений играют сложившиеся модели индивидуального и группового и межгруппового поведения, основанные на равенстве (или неравенстве) прав и возможностей всех субъектов таких отношений.

При этом следует учитывать, что в экономике, основанной на частной собственности, невозможно добиться подлинного равенства всех субъектов социально-трудовых отношений, например, владельцев знаний и навыков и владельцев физического капитала организации, которые присваивают большую часть результатов интеллектуальной деятельности, в том числе в виде созданных нематериальных активов (в том числе объектов интеллектуальной собственности). В зависимости от организационной формы существующие типы социально-трудовых отношений разделим на три группы: инновационные, реакционные и промежуточные (рис. 2).

Предлагаемая классификация типов систем социально-трудовых отношений базируется на том, что партнерские отношения (обеспечивают синергетический эффект от согласованной деятельности людей и социальных групп), солидарные (вызывают общую ответственность и взаимопомощь, основанную на общности интересов группы или организации в целом) и субсидиарные (предполагают стремление к личной ответственности за достижение своих целей и осуществленные действия при решении сложных организационных проблем) в полной мере относятся к инновационным типам повеления.

Конкуренция и конфликт могут нести в себе как созидательное, так и деструктивное начало. С одной стороны, конфликты часто рассматриваются как стимулы к дальнейшему развитию организации (конфликтное сотрудничество), а с другой, перейдя в хроническую фазу, могут привести к серьезным разрушительным последствиям (конфликтное соперничество). Конкуренция в своей основе может иметь здоровое начало, однако известны случаи, когда конкуренция между отдельными сотрудниками, подразделениями организации не только приводила к дестабилизации социально-психологического климата в коллективе, но и негативно сказывалась на финансовых результатах деятельности.

Анализ системы социально-трудовых отношений реальных организаций показывает, что на практике не существует моноструктурной системы социально-трудовых отношений, в большинстве современных компаний модель системы социально-трудовых отношений построена по смешанному типу. Причем такое сочетание может включать одновременно инновационные, реакционные и промежуточные типы. Более того, в большинстве проанализированных компаний в моделях социально-трудовых отношений доминировали реакционные типы с отдельными вкраплениями промежуточных. И только в наиболее продвинутых компаниях (чаще всего, это рекламные и маркетинговые агентства, консалтинговые компании) встречаются отдельные элементы инновационных типов (с заметным преобладанием черт субсидиарности и солидарности). В то же время для поступательного развития человеческого капитала организации необходимо сформировать модель социально-трудовых отношений, построенную преимущественно на основе инновационных принципов, обладающую необходимой гибкостью для ее последующего развития и модернизации. При любых других условиях компания не сможет эффек-



**Рис. 3.** Структура организационной модели социально-трудовых отношений

тивно управлять своим человеческим капиталом.

При анализе реальных моделей социально-трудовых отношений было выявлено, что на их формирование могут оказывать влияние разнообразные факторы, в том числе, например, гендерные различия [19].

В связи с этим авторы сочли необходимым определить совокупность факторов, влияющих на формирование организационной модели социально-трудовых отношений. Было выявлено, что систему факторов, формирующих конкретную модель социально-трудовых отношений, и выбор соответствующих методов их регулирования обуславливает организационный контекст конкретной компании.

На формирование внутриорганизационной системы социально-трудовых отношений оказывают влияние следующие факторы:

1. Индивидуальные факторы:

- уровень образования;
- предпочтительные модели поведения (в том числе модели оппортунистического поведения);
- формы коммуникаций и взаимодействий;
- индивидуальные способности и навыки (в том числе способность к обучению, креативный и интеллектуальный потенциал);
- мотивационные установки и система персональных целей;
- статус и положение в организации;
- тип и характер личности;
- социально-культурные и ценностные установки;

— гендерные и возрастные различия; уровень физического и психологического здоровья.

2. Общеорганизационные факторы:

- организационная стратегия;
- организационная культура;
- тип организационной структуры;
- организационный генотип; специфика рабочих процессов; технологический и технический уровень;
- технологии и методы принятия решений;
- положение компании на рынке;
- соотношение формальных и неформальных групп; формы институциональных отношений;
- виды институциональных сделок; внутриорганизационный институциональный рынок;
- структура общеорганизационных коммуникаций;
- система мотивации;
- методы управления организационным знанием;
- методы развития и обучения сотрудников;
- методы оценки персонала;
- сложившийся в организации деловой и социально-психологический климат.

При этом было выявлено, что развитие трудовых отношений определяется не только изменением соответствующих организационных структур, но и субъективным восприятием происходящих институциональных изменений отдельными работниками или группами (как формальными, так и неформальными).

Таким образом, фактически сложившаяся в организации модель социально-трудовых отношений является результатом сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов, влияющих на них.

При этом было установлено, что наряду с формальными социально-трудовыми отношениями в каждой организации складывается неформальная (нелегальная) система социально-трудовых отношений, развитие которой может привести к существенному перераспределению власти и ответственности в организации (рис. 3).

Обе системы социально-трудовых отношений (формальная и неформальная) характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей отдельных работников и различных групп во всех организационных процессах, обусловленных институциональной спецификой конкретной организации. Выстраивание неформальной (нелегальной) системы социально-трудовых отношений, представляющей собой совокупность неформальных институциональных практик основных субъектов этих отношений, часто происходит параллельно с формальной, что может оказать крайне негативное воздействие на общее организационное развитие.

#### **Формирование институциональной модели социально-трудовых отношений**

Проведенный анализ позволяет заключить, что на формирование модели социально-трудовых отношений оказывает воздействие сама сущность современной организации, которая в предлагаемой трактовке, с одной стороны, является институциональным субъектом, т. е. активно влияет на процесс формирования системы социально-трудовых отношений, а с другой — как институциональный продукт — находится под воздействием отдельных членов организации (чаще всего ключевых сотрудников, участвующих в принятии стратегически важных решений) и разнообразных организационных групп, являющихся полноправными субъектами социально-трудовых отношений. При этом в организациях регрессивного типа наибольшее влияние на формирование неформальной системы социально-трудовых отношений оказывают неформальные группы, активно продвигающие свои интересы.

Это связано с тем, что как институциональный субъект компания представляет собой совокупность индивидов, объединенных на основе выполнения определенных институциональных требований, ограничивающих нормы,

средства и методы их действий в процессе достижения конкретной цели. Институциональные требования, выступающие в качестве объектов институциональных взаимодействий внутри организации, рассматриваются как набор необходимых для осуществления хозяйственной деятельности ограничений, выполнение которых обеспечивает субъекту (индивидууму или группе) достижение цели наиболее оптимальным способом, а также позволяет ему сохранить относительную устойчивость и экономическую стабильность. Накопление изменений в институциональных требованиях приводит к развитию противоречий между требованиями, сложившимися в результате предшествующего опыта, и требованиями как результата изменившихся обстоятельств.

В то же время как институциональный продукт компания становится формой согласования интересов на основе отказа индивидов или групп от некоторой части своих личных (частных) интересов, что становится основой развития институциональных противоречий в рамках организации. Институциональные внутриорганизационные противоречия выступают как противоречия между формально закрепленными и реально складывающимися взаимоотношениями между субъектами социально-трудовых отношений всех уровней, способствующие созданию стимулов к благоприятному или неблагоприятному отбору модели экономического поведения. Так как согласие или преследование общего интереса субъектов возможно при условии их отказа от некоторой части своих личных (частных) интересов, то это становится основой развития противоречий в рамках организации как института. Противоречие между частным и общим интересом может проявляться как конфликт между организационными требованиями и потребностями институционального агента. Обособление «подавляемых» частных интересов проявится как институциональный конфликт между разными субъектами социально-трудовых отношений [1, 2].

Противоречия, принимая форму конфликтов, разрешаются посредством регламентации взаимодействий и обеспечения возможностей достижения целей всеми субъектами социально-трудовых отношений как участниками институционального процесса. Но если конфликт и преодолён, то это не означает, что между сторонами установилось равновесие и наблюдается гармонизация интересов, так как сложившаяся модель социально-трудовых отношений, отражая в нормах и правилах пред-

почтения разных субъектов этих отношений (организационных формальных и неформальных групп, отдельных индивидов), не может не принуждать некоторых из них к их соблюдению. Принуждение подчиняться институциональным требованиям не снимает противоречий, лежащих в основе конфликта. Разрешение одного противоречия порождает другие противоречия, и институциональный процесс развития модели социально-трудовых отношений выступает как постоянный поиск согласия, компромиссов, взаимных уступок участников этого процесса (групп и отдельных индивидов).

Таким образом, развитие модели социально-трудовых отношений происходит в процессе разрешения институциональных противоречий, т. е. согласования индивидуальных, групповых и общеорганизационных интересов и требований. Причем в наиболее процветающих организациях преимущественное значение приобретают общеорганизационные институциональные требования, даже если система социально-трудовых отношений строится преимущественно по инновационному типу, для чего активно используются объединяющие идеи, ситуации или цели. При этом формируется психологическая атмосфера, способствующая конструктивному взаимодействию сотрудников и рабочих групп в процессе решения своих рабочих задач.

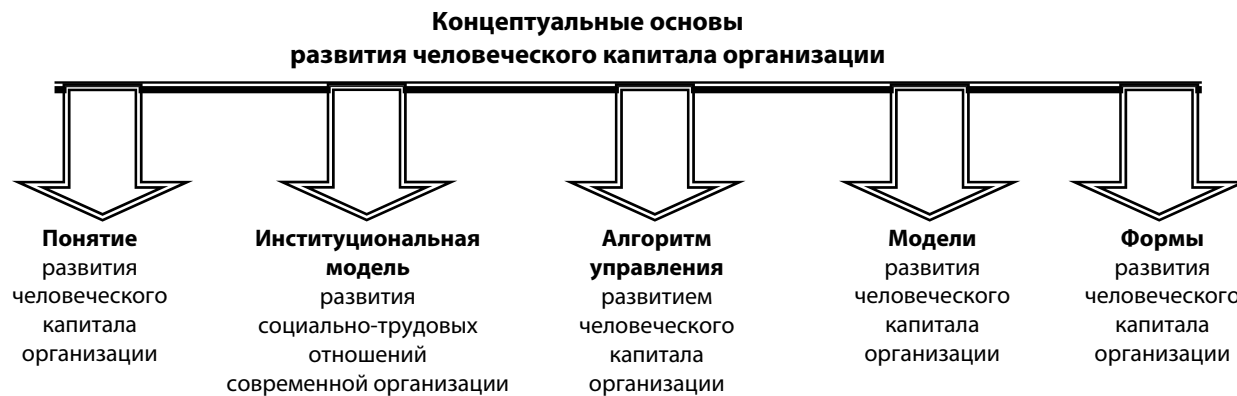
В то же время, как правило, такие общеорганизационные объединяющие идеи, ситуации или цели, приводящие к эффективному сотрудничеству работников с разными мотивационными и ценностными установками, идет вразрез с истинными интересами и потребностями персонала, реально приводя к усилению эксплуатации. Особенно это характерно для рабочего процесса сотрудников, занятых высокоинтеллектуальным трудом. Эта закономерность все более отчетливо проявляется в современных организациях, поэтому не случайно многие исследователи отмечают важность оценки сложившейся системы социально-трудовых отношений. В качестве показателя оценки социально-трудовых отношений традиционно используют понятие качества трудовой жизни, которое основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Так, например, качество трудовой жизни может повыситься в результате реализации программ обучения и достижения более высокой позиции и статуса в организации.

С этой точки зрения развитие человеческого капитала приводит к существенному повыше-

нию качества трудовой жизни, поскольку в результате происходит максимальное развитие трудового и интеллектуального потенциала персонала, существенно повышается уровень производительности труда, что приводит к улучшению финансовых показателей деятельности организации в целом. Однако с другой стороны все перечисленные факторы приводят к повышению интенсивности труда и, как следствие, эксплуатации работников. Особенно это характерно для компаний финансового сектора, электронного бизнеса и сферы оказания интеллектуальных услуг. Поэтому было бы неправильным однозначно трактовать процесс развития человеческого капитала компании как основание для реального улучшения качества жизни ее работников, так как по определению качество трудовой жизни характеризует уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации.

Таким образом, в рамках каждой организации формируется специфическая институциональная модель социально-трудовых отношений как сочетание формальной и неформальной систем социально-трудовых отношений, комбинирующая определенные типы их формирования. В связи с этим важное значение приобретает процесс регулирования (развития) социально-трудовых отношений, который должен происходить в направлении формализации нелегальной системы социально-трудовых отношений. Это изменение должно осуществляться исключительно ненасильственным путем при помощи формального закрепления спонтанно сложившихся приемлемых институциональных практик субъектов социально-трудовых отношений и постепенного отказа от деструктивных. При этом оппортунистические формы поведения могут быть нейтрализованы только в рамках организационного процесса институциональных изменений путем их постепенного превращения в прогрессивные (инновационные) модели поведения.

Процесс формирования институциональной модели социально-трудовых отношений предполагает изменения в ключевых управленческих процессах и структурах, т. е. смену набора организационных институций. При этом изменению может подвергнуться весь институциональный организационный контекст, начиная с внутреннего содержания организации, трудовых процессов и заканчивая процессами принятия решений. Важным фактором успеха процесса институциональных



**Рис. 4.** Концептуальные основы развития человеческого капитала организации

изменений может стать внедрение прогрессивных технологий принятия важных организационных решений, основанных на реальных возможностях членов организации принимать важные решения и совершать конструктивные действия [3, 4].

Предлагаемый принцип формирования инновационной модели социально-трудовых отношений будет способствовать перерастанию индивидуальной компетентности в организационную. Основная идея организационных изменений заключается в признании необходимости долгосрочного, всеобъемлющего изменения и развития организации и ее членов, поэтому процесс управления развитием человеческого капитала организации непосредственно связан с процессом развития системы социально-трудовых отношений.

#### **Человеческий капитал организации: методологические основы развития**

Важность человеческого капитала для конкретных организаций требует использования методологического подхода к его развитию (рис. 4).

В соответствии с разработанными концептуальными основами развития человеческого капитала организации можно предложить алгоритм управления развитием человеческого капитала организации, который представляет собой определенную совокупность воздействий, направленных на эффективное функционирование, развитие и увеличение стоимости человеческого капитала в контексте целей и стратегии конкретной организации. Это позволяет выявить новую функцию управления в

компании, назначением которой должно стать аккумулярование человеческого капитала и форм его развития, выявление и создание условий для распространения организационного знания.

Для эффективного управления развитием человеческого капитала организации необходим комплексный подход, включающий построение полномасштабной системы оценки. Только разработка и внедрение системы управления развитием человеческого капитала приведет к максимизации ценности компании. Бизнес-модели реальных компаний на практике достаточно сильно отличаются друг от друга, в связи с чем нельзя предложить унифицированный алгоритм управления развитием человеческого капитала организации, однако можно определить некую последовательность действий, более или менее стандартную, на основе которой организация сможет создать собственную уникальную модель управления развитием человеческого капитала. Предлагаемая авторами последовательность действий должна включать:

- разработку программы развития человеческого капитала организации;
- построение системы организационного развития и обучения;
- разработку и внедрение системы управления знаниями в компании;
- создание и развитие инструментов увеличения стоимости человеческого капитала компании;
- разработку системы комплексной оценки человеческого капитала компании.

#### **Список источников**

1. Шап Н. Н. Формирование инновационной модели социально-трудовых отношений // Управление социально-экономическими процессами в контексте развития современного общества. Мат-лы науч.-практ. конф. — Саратов: Издат. центр СГСЭУ, 2007. — С. 65-68.



2. Шап Н. Н. Человеческий капитал организации. Теория, развитие, управление. — Саратов: Изд-во СГК, 2006. — 192 с.
3. Шап Н. Н., Бородин А. И. Трансформация организаций в турбулентной экономике // Журнал экономической теории. — 2012. — №3. — С. 154-161.
4. Шап Н. Н., Бородин А. И., Сорочайкин А. Н. Человеческий капитал компании: пути эффективности его использования // Человек и труд. — 2013. — №8. — С. 50-54.
5. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education G. Becker ; 3rd ed. — New York: National Bureau of Economic Research, 1993. — 412 p.
6. Bourdieu P. Forms of Capital. — New York : Westview Press, 2001. — 297 p.
7. Burton J. A., Spendler J. C. The Oxford Handbook of Human Capital. — Oxford Handbook, 2011. — 688 p.
8. Davenport T. O. Human Capital. What it is and why invest in it. — San-Francisco: Jossey-Bass, 1999. — 251 p.
9. Eggertsson T. Economic Behavior and Institutions. — Cambridge : Cambridge University, 1999. — 196 p.
10. Fitz-enz J. The new HR analytics. Predicting the economic value of your company's human capital investments. — New York, 2010. — 341p.
11. Fitz-enz J., Davison B. How to Measure Human Resource Management. — New York : McGraw Hill, 2002. — 351 p.
12. Hamel G., Heene A. Competence-based Competition. — New York, 1994. — 239 p.
13. Kearns P. What's the future for human capital? — Cambridge : Cambridge University Press, 2006. — 71 p.
14. Lawler E. E. Human resources business process outsourcing: transforming how HR gets its work done. — San-Francisco: Jossey-Bass, — 248 p.
15. Lieras M. P. Investing in Human Capital: A Capital Market Approach to Student Funding. — Cambridge : Cambridge University Press, 2007. — 252 p.
16. Pease G., Byerly B., Fitz-enz J. Human Capital Analytics. How to Harness the Potential of Your Organization's Greatest Asset. — Wiley&Sas Business Serie, 2013. — 233 p.
17. Poleski G. G. Human Capital. The Untapped Treasure. — Dbm Press. LLC. 2009. — 278 p.
18. Rajaram R. Human Capital. — California : California University Press, 2007. — 216 p.
19. Riply R. D. Congress, the bureaucracy, and public policy. — California : Brooks. Cole Publishing Company. Pacific Grove, 1991. — 169 p.
20. Stewart T. A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. — New York; London, 1997. — 189p.
21. Wu H. Two essays in the Theory of Human Capital. — New York : McGraw Hill, 1992. — 172 p.

#### УДК 338

**Ключевые слова:** человеческий капитал, организация, институциональная модель, социально-трудовые отношения, типы социально-трудовых отношений, система социально-трудовых отношений