

УДК 338.242

UDC 338.242

**МЕХАНИЗМЫ РОСТА И ТРАНСФОРМАЦИИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО И
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛОВ В
КОРПОРАЦИИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ****MECHANISMS OF GROWTH AND
TRANSFORMATION OF HUMAN AND
INTELLECTUAL POTENTIALS IN
CORPORATION OF KNOWLEDGE ECONOMY**

Ланская Дарья Владимировна
к.э.н., доцент кафедры
*Кубанский государственный университет,
Краснодар*
LanskayaDV@yandex.ru

Lanskaya Darya Vladimirovna
Candidate of Economic Sciences, associate professor
Kuban State University, Krasnodar

LanskayaDV@yandex.ru

В статье рассматриваются механизмы роста, трансформации человеческого и интеллектуального потенциалов в капиталы корпорации, а также механизмы закрепления их носителей в корпорации с целью обеспечения роста конкурентной силы корпорации экономики знаний, в частности, исследуются базовые механизмы взаимодействия владельцев человеческого и интеллектуальных капиталов с вертикалью экономической власти корпорации и предлагается механизм интеллектуальной ренты, а также отношения между активами, когда они соединены, т.е. инкорпорированы в интегративную конфигурацию и становятся устойчивой структурой капиталов (капиталогаммой) корпорации

The article considers the mechanisms of growth, transformation of human and intellectual potentials in the corporation capitals, and also the mechanisms of fixing of their carriers in a corporation for the purpose of ensuring growth of competitive force of corporation of knowledge economy; in particular, we have investigated basic mechanisms of interaction of owners of human and intellectual capitals with a vertical of the economic power of corporation and the mechanism of an intellectual rent, and also the relation between assets when they are connected, i.e. incorporated in an integrative configuration and become steady structure of the capitals (capital graph) of corporation.

Ключевые слова: ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ, КОРПОРАТИВНАЯ МОТИВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ИНТЕЛЛЕКТА МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОТЕНЦИАЛОВ В КАПИТАЛ, МЕХАНИЗМЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАПИТАЛОВ В КОРПОРАЦИИ

Keywords: INTELLECTUAL POTENTIAL, HUMAN POTENTIAL, CORPORATE MOTIVATIONAL MODEL OF INTELLIGENCE, MECHANISMS OF TRANSFORMATION OF POTENTIALS IN THE CAPITAL, MECHANISMS OF FIXING OF THE CAPITALS IN CORPORATION

Особенностью корпораций экономики знаний состоит в том, что одним из важнейших источников силы корпорации становится ресурс, которым она не в состоянии владеть, что коренным образом отличает современную ситуацию от существующей в условиях еще индустриального общества.

Конкурентная сила такой корпорации состоит во внедрении в практику бизнес – деятельности либеральных мягких механизмов и инструментов роста человеческого и интеллектуального потенциалов, перерастания в человеческий и интеллектуальный капиталы и закрепления их носителей в корпорации.

На рост потенциала человеческого и интеллектуального капиталов в корпорации оказывают существенное внимание следующие основные факторы: уровень развития человеческого капитала, функционирующего в корпорации, масштабы его привлечения в корпорацию, а также способы взаимодействия владельцев человеческого капитала с вертикалью экономической власти корпорации [1].

На эффективность воспроизводства интеллектуального капитала огромное влияние оказывает корпоративная мотивационная модель интеллекта, представляющая собой механизм, направленный на активизацию интеллектуального потенциала сотрудников фирмы и перерастания его в интеллектуальный капитал. Мотивационная модель интеллекта – это механизм, стимулирующий творчество, энергетику, ответственность сотрудников.

Специфика корпоративной мотивационной модели интеллекта заключается в работе с интеллектуальным потенциалом сотрудников, нацелена на повышение интеллектуальной активности в процессе формирования интеллектуального капитала. Интеллектуальный потенциал работников фирмы – это подсистема общего творческого потенциала сотрудников, представляющая собой органическое единство индивидуальных интеллектуальных способностей, отражающих, в первую очередь, способности к воспроизводству знаний, а также реализованные и нереализованные креативные возможности индивидуальных интеллектов.

Носители уникальных элементов интеллектуального капитала являются и носителями особых потребностей. Известно несколько классификаций потребностей людей по разным основаниям и они соотносятся с концепцией А. Маслоу. Эвристическая ценность классической пирамиды потребностей А. Маслоу заключается еще и в том, что она содержит в себе необходимые основания для типизации способов человеческого существования.

В концепции А. Маслоу существует понятие «актуализирующаяся личность». Это личность, которая стремится подняться выше достигнутого ею уровня развития, постоянно стремится к самосовершенствованию, к реализации своего личностного потенциала. Потребность «быть тем, чем можно быть» развита у самоактуализирующейся личности, стремящейся реализовать свое «Я» в разных сферах деятельности (науке, бизнесе, профессиональной деятельности) [2].

Такие потребности высших уровней иерархии, как социальное признание, уважение, самораскрытие, самореализация личности, являются наиболее мощными стимулами для субъектов интеллектуального типа лидерства, власти, доминирования и социального влияния. Характерная особенность их проявления связана с творческим характером деятельности, что очень важно для лиц, занятых в управленческих звеньях организации. Управление, как особый вид деятельности, всегда было привлекательно для специалистов своей насыщенностью знаниями [3]. Поэтому управленческую деятельность называют и искусством, и наукой, и позитивной практикой [3-5].

Импульсом, который стимулирует людей на включение своей творческой энергии, являются их биосоциальные потребности, которые не могут удовлетворяться лишь материальными (пусть и жизнеобеспечивающими) преобразованиями окружающего мира, но и духовными потребностями, которые лежат в области творческих возможностей человека. Через проявление творческой энергии духовные потребности (через преобразование окружающей природы) материализуются в предметном мире, который, в основном, и обеспечивает удовлетворение жизнеобеспечивающих биологических потребностей человека [6].

Другими словами, если не создаются соответствующие данному уровню развития общества социальные условия, основная масса людей

всю свою творческую энергию направляет на удовлетворение только своих биологических потребностей (нижнего уровня, по А. Маслоу), а не на совершенствование духовно-материальной среды своего обитания. То есть, слабая социальная база общества приводит к искусственному снижению его творческой энергетике, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние на развитие деловой активности людей. Творческая энергия личности не может проявляться в должном объеме, когда ослаблена либо биологическая, либо социальная компоненты.

Сточки зрения практического применения мотивации для развития творческого потенциала полезен анализ деятельности крупных технопарков мира, среди которых выделяется Силиконовая (Кремниевая) долина в США, которую создал Ф. Терман - «отец долины» [7].

Интересен ценнейший опыт создания подобных научных центров и в СССР - это широко известные ядерные объекты (Обнинск, Дубна), академгородок в Новосибирске, центры электроники (город-спутник Зеленоград, самостоятельные анклав в Воронеже, Ленинграде, Саратове). Исследовательские центры Российской академии наук представляют собой не только сосредоточение национальных научно-исследовательских ресурсов, с которыми мало кто может сравниться в мире, но проводят исследования по конкурентоспособным приоритетным направлениям. Необходима политика не замены академических центров на новые структуры, а их всемерное развитие. Без науки инновации невозможны. Активизация инновационного развития без научного фундамента может превратиться в топтание на месте с изображением развития.

По существу, сейчас на базе научных центров удерживается и развивается интеллектуальный капитал, определяющий во многом профиль инновационной России. Успешному развитию России будет способствовать оптимизация моделей взаимодействия государства, бизнеса, научных учреждений и центров. В национальной инновационной

системе России явно недостает важных механизмов, обеспечивающих включение частного бизнеса в воспроизводственный процесс. Крупный бизнес без государственного стимулирования вкладывать ресурсы в науку особо не стремится. Было бы полезно законодательно закрепить обязанность бизнеса формировать корпоративные бюджеты развития, на основе отчисления определенного процента (7-10) от ежегодной выручки на научные исследования, распределяя их среди исследовательских организаций на основе тендерных торгов или грантов.

Суммируя вышесказанное, можно перечислить следующие современные факторы, способствующие успешному развитию науки и инновационному движению России: отличное расположение научных центров и лабораторий, связанное с развитой коммуникационной сетью; прекрасно развитая городская, социальная инфраструктура и институциональная среда; мощная научно-техническая база; участие выдающихся личностей; благоприятная экономическая свобода; стабильная система госзаказов; наличие крупные финансовые ресурсы из различных источников на рынке; привлечение иностранных инвестиций, значимые инвестиции российского бизнеса в науку, формирование собственных научно – исследовательских центров в российских компаниях, формирование новых корпоративных институтов развития человеческого и интеллектуального капиталов.

Интеллектуальный капитал приходит туда, где сформирована и позитивно развивается питательная среда, которая выстраивается прозорливыми творческими личностями в свободной атмосфере.

Еще одним, важнейшим фактором, влияющим на человеческий и интеллектуальный потенциалы в корпорации, является, способ взаимодействия владельцев человеческого и интеллектуальных капиталов с вертикалью экономической власти корпорации. Выделим четыре базовых способа такого взаимодействия.

1. *Административный*, базирующейся на идее создания нужной «концентрации» владельцев человеческого и интеллектуального капиталов. В основе данного способа лежат традиционные схемы закрепления персонала в соответствии с действующим законодательством и применением традиционных мер компенсации трудового вклада. Для носителей уникального интеллектуального капитала традиционными трудовыми контрактами не оговариваются особые условия работы, выходящие за рамки традиционных, не оговариваются, особые выплаты за счет получения корпорацией интеллектуальной ренты не производятся.

Исследования интеллектуальной стоимости 19 крупных российских компаний на протяжении 5 завершенных отчетных периодов на долгосрочном временном горизонте были выполнены Э.Р. Байбуриной, Т.В. Головки, И.В. Ивашковской, А.Н. Дятловым. Ими для оценки степени влияния различных факторов на рост интеллектуальной стоимости выбран индикатор интеллектуальной стоимости - расчетный показатель интеллектуальной добавленной стоимости (intellectual enterprise value, IEV) Модель исследования множественной регрессии зависимого показателя интеллектуальной добавленной стоимости включает 7 независимых факторов, характеризующих 6 компонентов интеллектуального капитала:

- человеческий капитал (затраты на тренинги персонала, активы компании в расчете на одного сотрудника),
 - инновационный капитал (рост капитальных вложений, динамика дивидендных выплат),
 - процессный капитал (коммерческие и управленческие расходы),
 - сетевой капитал (факт наличия контролирующего собственника)
- [8].

Добавление новых факторов в модель и расширение объема собранных панельных данных открывает возможности для дальнейшего исследования контекстных моделей долгосрочного стратегического

развития компаний и создаваемой, таким образом, интеллектуальной стоимости компании.

1. *Стоимостной (рыночный) механизм*, основанный на традиционных схемах компенсации трудового вклада и мотивации [5-14]. Но он становится недостаточным в силу того, что оплата труда персонала привязана лишь к создаваемым массовым изделиям и услугам. Его действие в условиях третичного сектора экономики не приводит к повышению качества бизнес – деятельности. В условия создания уникальных товаров и услуг его действие носит тормозящий характер и не дает эффекта в условиях четвертичного сектора.

3. Б.А. Ерзкян особо выделяет *механизм веры*, уделяя внимание важности создания обстановки доверия и психологической комфортности для персонала в корпорации [15].

Названные механизмы можно отнести к базовы. Данный перечень носит открытый характер.

В условиях четвертичного сектора и особенностей характера корпоративных отношений в экономике знаний предлагается *механизм интеллектуальной ренты (развивающий)*, обеспечивающий совместное и одновременное развитие личности – носителя человеческого и интеллектуального капитала и корпорации. Способ совместного развития – это то, что только воспринимается «экономикой, основанной на знаниях». Данный механизм состоит в том, корпорация представляет носителю уникального человеческого и интеллектуального капитала «щедрые» условия для деятельности в ее внутреннем пространстве, а он в ответ щедро инвестирует в корпорацию уникальные знания, компетенции и другие элементы человеческого и интеллектуального капитала, принадлежащими ему на праве личной собственности. В экономике знаний важное внимание должно уделяться не только оформлению между субъектами соответствующих правоотношений с уникальными условиями

вознаграждения от получаемой интеллектуальной ренты, но и выдаче особых бонусов, ведущих к самореализации и получению профессионального удовлетворения[14]. По меркам индустриальной эпохи данный механизм можно назвать альтруистическим.

Лидерские силы притяжения – успех в развитии компании, присущий лидеру и команде его единомышленников есть самый сильный центр притяжения носителей интеллектуального капитала.

Потенциал человеческого и интеллектуального капиталов корпорации зависит также и от других факторов, характеризующих особенности строения капитала корпорации и ее субъектную структуру. При несоразмерности капиталогаммы корпорации особенностям принятой стратегии развития потенциал человеческого и интеллектуального капиталов может не реализовываться, что постепенно приведет его к угасанию.

Человеческий и интеллектуальный капиталы устойчиво развиваются в сопряжении с другими капиталами и, прежде всего, с финансовым, если они находят адекватное участие в ядре капиталов и капиталогамме корпорации, что приводит к росту ее ценности и к приросту ее совокупного продукта. Интеллектуальный потенциал быстро угасает в корпорациях, где отсутствует эффективный механизм динамического согласования интересов частичных субъектов корпорации. В основании механизма гармонизации интересов частичных субъектов должны быть заложены процедуры коммуникации, взаимного информирования и согласования с приоритетом мнений носителей уникальных знаний. Интеллектуально подготовленные решения «исчезают» при появлении противоречий между частичными субъектами корпорации. Внутренняя гармонизация их интересов – один из путей повышения конкурентной силы корпорации в экономике знаний.

Для долговременной внешней гармонизации корпорации и окружающей среды важно сглаживать на нее влияние быстрых изменений внешней среды за счет выработки, принятия и реализации качественных стратегических решений, обеспечивая *эффективные трансакции капиталов*.

О. И Уильямсон рассматривает три уровня организации рыночных трансакций [16]:

а) *спонтанный*: активы не специфицируются и не согласованы друг с другом. Активы в полной мере не идентифицированы, не определена степень их взаимодополнения и замещения. Стратегия привлечения капиталов во внутренне пространство корпорации не сформирована, поэтому сделки на рынке капиталов носят случайный и оперативно ситуативный характер. Отношения «принциал – агент» не избирательны. Контракты носят временный характер, нет фирм – долговременных партнеров, издержки высоки. Значению социального капитала не придается должного внимания. Механизмы интеграции с партнерами не допускают доверительных отношений.

Для спонтанного уровня организации трансакций характерна крайняя слабость нематериальных активов, в частности, механизмы создания социального капитала и капитала отношений (рыночный) не сформированы. В конечном счете, это говорит о низком качестве стратегических и суперстратегических решений и неразвитости предоставления интеллектуальных услуг со стороны корпоративных институтов человеческого и интеллектуального капиталов;

б) активы *специфицированы*, «притерты» друг к другу, контракты приводят к долгосрочным связям, у корпорации появляются долгосрочные стратегические партнеры и, таким образом, обеспечивается устойчивость контактов, которая сформирована интеллектуальным и человеческим капиталами. Данный уровень организации трансакций строится на основе корпоративной власти, в основание которой заложены ряд важных

элементов нематериальных активов и, прежде всего, элементы человеческого и интеллектуального капиталов.

Существует проблема формирования эффективных капиталогамм, адекватных стратегии развития корпорации. Замещение одних капиталов (элементов) другими рассматривается ограниченно. Операции над капиталами и их элементами с целью формирования капиталогамм (конфигураций) не производятся. Потребности менеджмента корпорации в методике определения комплиментарности элементов и капиталов в ходе разработки эффективных капиталогамм не проявляются;

в) третий уровень – отношения между активами *инкорпорированы*, то есть они соединены (вкраплены и слиты) в интегративную конфигурацию и становятся устойчивой структурой капиталов (капиталогаммой) корпорации. Для такого уровня организации трансакций капиталов и их элементов характерно участие уникального человеческого и интеллектуального капитала для формирования эффективных капиталогамм (конфигураций капитала). Стратегические и суперстратегические решения корпорации в полной мере интеллектуально обеспечены и корпорация на рынке товаров и услуг будет обладать уникальными и устойчивыми конкурентными преимуществами, основанными на разнообразии ее организационных рутин, построенных на уникальности структурного капитала.

Потенциал развития корпорация вообще [17-20] и корпорации экономики знаний, в частности [21-26], исследовался многими авторами. Процессы, связанные с переходом к информационному обществу и его базиса – экономики, основанной на знаниях, актуализируют проблему качества, эффективности и конкурентоспособности не только управления в корпорации, но и формирования особого типа корпорации, которая станет одним из основных субъектов новой экономики. В глобальном

экономическом пространстве в развитии корпоративного сектора можно отмечают две тенденции [27].

Первая – *интенсивное формирование «новых компаний», в которых человеческий и интеллектуальный капиталы становятся главными активами.* Эта тенденция характерна для ведущих экономик мира с развитой институциональной средой, финансовыми рынками и реализующими национальные программы формирования экономики знаний.

Вторая тенденция – *усиление процессов диверсификации и создание многоотраслевых корпораций переходного типа* [28]. Эта тенденция характерна для стран с разной степенью формирования и зрелости рыночных систем (Индия, Чили, Бразилия, Малайзия, Россия и др.).

Человеческий и интеллектуальный потенциалы являются мощными инструментами в спецификации активов корпорации в «обществе, основанном на знаниях», благодаря их трансформации в капитал нематериальные активы становятся притягательными на рынке, стратегические связи между партнерами устойчивыми и корпорация как элемент экономической системы сама создает несколько метасистем хозяйственных связей [28].

Таким образом, конкурентная сила корпорации экономики знаний формируется за счет внедрения либеральных мягких механизмов роста человеческого и интеллектуального потенциалов, освоения механизмов перерастания в человеческий и интеллектуальный капиталы и механизмов закрепления их носителей в корпорации.

Потенциал человеческого и интеллектуального капиталов устойчиво развивается, если он находит адекватную реализацию в изменении ядра капиталов и в капиталограмме корпорации. Интеллектуальный капитал приходит туда, где сформирована и позитивно развивается питательная

среда с особыми установками на научное и инновационное развитие (воспроизводство).

На воспроизводство интеллектуального капитала огромное влияние оказывает корпоративная мотивационная модель интеллекта, представляющая собой механизм, направленный на активизацию интеллектуального потенциала сотрудников фирмы и перерастания его в интеллектуальный капитал. Важнейшим фактором, влияющим на них в корпорации, является способ взаимодействия владельцев человеческого капитала с вертикалью экономической власти корпорации в ее внутренней среде, в частности, механизм интеллектуальной ренты, обеспечивающий совместное развитие личности – носителя интеллектуального капитала и корпорации. Данный способ представляет носителю уникального интеллектуального капитала «щедрые» условия для деятельности в ее внутреннем пространстве, и тогда он также щедро инвестирует (кредитует) корпорацию своими уникальными знаниями, компетенциями и другими элементами интеллектуального капитала. Долговременная гармонизация корпорации и окружающей среды должна осуществляться за счет выстраивания инкорпорированных отношений между активами, то есть их соединения в интегрированную конфигурацию, порождающую уникальные организационные рутины на базе особенного структурного капитала.

Список литературы

1. Экономика, основанная на знаниях: Учебное пособие/ Под общ. ред. А.Л. Гапоненко. М.: Изд-во РАГС, 2006. 352 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. С.77–105.
3. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. М.: ООО «Издательско-Консалтинговое Предприятие «ДеКа», 2004. 896 с.
4. Виханский О.С., Наумов. Менеджмент. М.: Гардарики. 1998. 257 с.
5. Поршнева А.Г.. Управление организацией: Учебник /Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М,1999.- 669 с.

6. Мельников О.Н., Абрамов Е.Г. Творческая энергия как фактор удовлетворения потребностей человека // URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd42.php> (дата обращения: 20.11.20123).

7. Эскиндаров М. А. Развитие корпоративных отношений и современной российской экономике, - М.: Республика, 2005. 368 с.

8. Байбурина Э.Р. и др. Стратегическое проектирование стоимости компании и факторов ее роста с помощью компонент интеллектуального капитала. // Электронный журнал «Корпоративные финансы». 2007. №3. С. 45-59.

9. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. - СПб.: Издательство СПбГУЭФ, 1996. 172 с.

10. Егоршин А.П. Управление персоналом. Учебник для вузов. - 4-е изд., испр. - Н. Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.

11. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.: Инфра-М, 2005. 304 с.

12. Мельников О.Н. Управление интеллектуально - креативными ресурсами наукоемких производств. М.: Машиностроение, 2004. 324 с.

13. Швеин А. Модели и стратегии корпоративного управления в новой экономике.// URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/articles/687511> (дата обращения: 20.11.2013).

14. Скоблякова И.В. Артюшина Е.М. Интеллектуальная рента: сущность, виды, механизм формирования и распределения в инновационной экономике // Инновации. 2006. №4 (91). С.19-23.

15. Ерзнкян Б.А. Включение социальных факторов в индивидуальные предпочтения: возможности и перспективы // Экономическая наука современной России. 2010. № 1. С. 8-21.

16. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат, 1996. 702 с.

17. Верхоглазенко В.Н. Стратегическое корпоративное планирование: проблемы и перспективы (анализ зарубежного и отечественного опыта стратегического планирования развития корпорации) // Консультант директора. М.: Инфра-М. 2006. № 6. С. 10-16.

18. Винслав Ю.Б. Становление отечественного корпоративного управления: теория, практика, подходы к решению ключевых проблем // Российский экономический журнал. 2001. №2. С. 3-13.

19. Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. М.: 1969. 563 с.

20. Голубков Д. Особенности корпоративного управления в России. М.: ИД «Альпина», 1999. 341 с.

21. Витцель Морген. Корпорация знания // Информационные технологии в бизнесе/под ред. М. Желены. СПб: Питер, 2002. 1120 с.

22. Каткало В.С. Эволюция теории стратегического управления. СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2008. 548 с.

23. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. М.: Издательство "Дело", 2008. 568 с.

24. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом. Учебное пособие. М.: Омега-Л, 2010. 550 с.

25. Мейер К., Дэвис С. Живая организация / Пер. с англ. М.: Издательство «Добрая книга», 2007. 368 с.

26. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: Учебное пособие / Под ред. Б.З. Мильнера. М.: Дело, 2006. 304 с.

27. Кондратьев В.Б. Государство и корпорации в стратегии глобальной конкурентоспособности. // [Международные процессы. 2006. Том 4. № 3\(12\).](#) // URL: <http://www.perspektivy.info> (дата обращения: 20.11.2013).

28. Ермоленко В.В. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и инструменты: Монография. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2012. 364 с.

rEFERENCES

1. Jekonomika, osnovannaja na znanijah: Uchebnoe posobie/ Pod obshh. red. A.L. Gaponenko. M.: Izd-vo RAGS, 2006. 352 s.
2. Maslou A. Motivacija i lichnost'. SPb.: Evrazija, 1999. S.77–105.
3. Korotkov Je.M. Konceptija rossijskogo menedzhmenta. M.: ООО «Izdatelsko-Konsaltingovoe Predpriyatje «DeKa», 2004. 896 s.
4. Vihanskij O.S., Naumov. Menedzhment. M.: Gardariki. 1998. 257 s.
5. Porshnev A.G.. Upravlenie organizaciej: Uchebnik /Pod red. A.G. Porshneva, Z.P. Rumjancevoj, N.A. Salomatina. — 2-e izd., pererab. i dop. — M.: INFRA-M, 1999.-669 s.
6. Mel'nikov O.N., Abramov E.G. Tvorcheskaja jenergija kak faktor udovletvoreniya potrebnostej cheloveka // URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd42.php> (data obrashhenija: 20.11.20123).
7. Jeskindarov M. A. Razvitie korporativnyh otnoshenii i sovremennoj rossijskoj jekonomike, - M.: Respublika, 2005. 368 s.
8. Bajburina Je.R. i dr. Strategicheskoe proektirovanie stoimosti kompanii i faktorov ee rosta s pomoshh'ju komponent intellektual'nogo kapitala. // Jelektronnyj zhurnal «Korporativnye finansy». 2007. №3. S. 45-59.
9. Djatlov S.A. Teorija chelovecheskogo kapitala: Uchebnoe posobie. - SPb.: Izdatel'stvo SPbGUJeF, 1996. 172 s.
10. Egorshin A.P. Upravlenie personalom. Uchebnik dlja vuzov. - 4-e izd., ispr. - N. Novgorod: NIMB, 2003. 720 s.
11. Kibanov A.Ja. Osnovy upravlenija personalom. Uchebnik. M.: Infra-M, 2005. 304 s.
12. Mel'nikov O.N. Upravlenie intellektual'no - kreativnymi resursami naukoemkih proizvodstv. M.: Mashinostroenie, 2004. 324 s.
13. Shvein A. Modeli i strategii korporativnogo upravlenija v novoj jekonomike.// URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/articles/687511> (data obrashhenija: 20.11.2013).
14. Skobljakova I.V. Artjushina E.M. Intellektual'naja renta: sushhnost', vidy, mehanizm formirovanija i raspredelenija v innovacionnoj jekonomike // Innovacii. 2006. №4 (91). S.19-23.
15. Erznkjan B.A. Vkljuchenie social'nyh faktorov v individual'nye predpochtenija: vozmozhnosti i perspektivy // Jekonomicheskaja nauka sovremennoj Rossii. 2010. № 1. S. 8-21.
16. Uil'jamson O.I. Jekonomicheskie instituty kapitalizma: Firmy, rynki, «otnoshencheskaja» kontraktacija. SPb.: Lenizdat, 1996. 702 s.
17. Verhoglazenko V.N. Strategicheskoe korporativnoe planirovanie: problemy i perspektivy (analiz zarubezhnogo i otechestvennogo opyta strategicheskogo planirovanija razvitija korporacii) // Konsul'tant direktora. M.: Infra-M. 2006. № 6. S. 10-16.

18. Vinslav Ju.B. Stanovlenie otechestvennogo korporativnogo upravlenija: teorija, praktika, podhody k resheniju ključevyh problem // Rossijskij jekonomičeskij zhurnal. 2001. №2. S. 3-13.
19. Gjelbrejt Dzh.K. Novoe industrial'noe obshhestvo. M.: 1969. 563 s.
20. Golubkov D. Osobennosti korporativnogo upravlenija v Rossii. M.: ID «Al'pina», 1999. 341 s.
21. Vitcel' Morgen. Korporacija znaniya // Informacionnye tehnologii v biznese/pod red. M. Zheleny. SPb: Piter, 2002. 1120 s.
22. Kat'kalo V.S. Jevoljucija teorii strategičeskogo upravlenija. SPb: Izd-vo «Vysshaja shkola menedzhmenta»; Izdat. dom S.-Peterb. gos. un-ta, 2008. 548 s.
23. Klejner G.B. Strategija predpriyatija. M.: Izdatel'stvo "Delo", 2008. 568 s.
24. Lukicheva L.I. Upravlenie intellektual'nym kapitalom. Uchebnoe posobie. M.: Omega-L, 2010. 550 s.
25. Mejer K., Djevis S. Zhivaja organizacija / Per. s angl. M.: Izdatel'stvo «Dobraja kniga», 2007. 368 s.
26. Mil'ner B.Z., Rumjanceva Z.P., Smirnova V.G., Blinnikova A.V. Upravlenie znaniyami v korporacijah: Uchebnoe posobie / Pod red. B.Z. Mil'nera. M.: Delo, 2006. 304 s.
27. Kondrat'ev V.B. Gosudarstvo i korporacii v strategii global'noj konkurentosposobnosti. // Mezhdunarodnye processy. 2006, Tom 4. № 3(12). // URL: <http://www.perspektivy.info> (data obrashhenija: 20.11.2013).
28. Ermolenko V.V. Intellektual'nyj chelovečeskij kapital v obespečenii prinjatija unikal'nyh upravleničeskikh reshenij v korporacii: teorija, metodologija i instrumenty: Monografija. Krasnodar: Kubanskij gos. un-t, 2012. 364 s.