

Индикативный анализ в исследованиях человеческого капитала

А.В. Коротков, У.В. Онишко, А.И. Редченко

Настоящее исследование состоит из трех разделов. Во-первых, дано определение индикативного анализа, изучены теоретические модели подхода к измерению индикаторов в процессе изменений. Из доступных источников и кейсов выделены 56 основных индикаторов, характеризующих индексы развития человеческого капитала. На их основе составлена анкета. Во-вторых, проведен опрос выпускников программы MBA Школы ИТ-менеджмента с просьбой ранжировать индикаторы, которым они отдают предпочтение при приеме сотрудников на работу. В-третьих, выявлены 10 наиболее важных, с точки зрения работодателей, индикаторов развития человеческого капитала в высокотехнологичных отраслях экономики России. Рассмотрены также основные требования к потенциальному платформенному программному обеспечению для проведения индикативного анализа. Рассмотрены спорные вопросы гармонизации международных и региональных подходов в измерении различных индексов, используемых в ранжировании стран.

Управляющим субъектам в повседневной практической деятельности приходится принимать решения на основе слабо формализованных или слабо формализуемых показателей (данных или информации) в условиях жесткого лимита времени. В информационном обществе, характеризуемом наличием высокопроизводительных аппаратно-программных комплексов, соединенных в глобальные телекоммуникационные сети, все чаще решение управленческих задач перекладывается на компьютеры. При этом формализация и алгоритмизация механизма принятия решений сегодня и в обозримом будущем является и будет оставаться прерогативой коллектива авторов-носителей человеческого разума.

Анализ есть операция мышления, заключающаяся в мысленном, или частично реальном, или виртуальном разделении, разложении объекта мышления на составные элементы, изучение их свойств. Обратной анализу процедурой является синтез. Анализ,

синтез и визуализация полученных результатов положены в основу программного обеспечения, продвигаемого на рынки под эгидой создания ситуационных центров, аналитических систем различных классов.

Чем более формализованы и стандартизированы исходные данные, тем легче оперировать с ними в понятиях булевой логики, нечеткой логики или байесовской вероятности. Одним из способов формализации данных является разработка системы показателей (индикаторов). Индикатор (от лат. indicator — указатель) — качественная либо количественная характеристика хода процесса или состояния объекта наблюдения. Процесс получения индикаторов может быть автоматизирован, в отличие от разработки методики их получения или создания признанной системы индикаторов. Проще говоря, измерить можно все, что угодно, нужно только выбрать, что мы измеряем и каким инструментом. Самым эффективным методом анализа, на наш взгляд, является индикативный

Коротков Андрей Викентьевич — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой глобальных информационных процессов и ресурсов МГИМО (У) МИД России, член группы советников высокого уровня Глобального Альянса ООН за ИКТ и развитие;

Онишко Елена Викторовна — аспирант, преподаватель кафедры глобальных информационных процессов и ресурсов МГИМО (У) МИД России;

Редченко Анастасия Игоревна — аспирант кафедры глобальных информационных процессов МГИМО (У) МИД России.

■
 анализ. Он основан на сопоставлении признанных международных (региональных или национальных) формализованных показателей — индикаторов.

Некоторые подходы к определению индикаторов, характеризующих развитие человеческого капитала

Термин «трудовые ресурсы» ввел в научное обращение российский экономист С.Г. Струмилин в 1922 году¹. Под этим термином принято понимать ту часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «human resources» — «людские ресурсы».

Человеческий капитал не тождествен человеческим ресурсам. Высококачественные человеческие ресурсы могут быть невостребованными в процессе создания добавочной стоимости или улучшения качества жизни, и в такой ситуации они не могут считаться человеческим капиталом. Низкокачественные человеческие ресурсы в условиях высокой алгоритмизации бизнес-процессов могут создавать значительную прибавочную стоимость (конвейерное производство). Из вышесказанного можно сделать вывод, что человеческий капитал — это человеческие ресурсы, занятые в общественно полезной деятельности.

Существуют другие определения человеческого капитала, часть из которых приведены в Приложении 1. Считается, что неоклассическая концепция человеческого капитала зародилась и получила развитие в работах Г. Беккера, Д. Минцера, Т. Шульца, Б. Вейсброда. За работы в этой области Теодор Шульц был удостоен Нобелевской премии по экономике в 1979 году, Гэри Беккер — в 1992. Существенный вклад в создание теории человеческого капитала внес выходец из России Саймон (Семен) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике в 1971 году. В экономике, построенной на знаниях, ряд авторов рассматривает человеческий капитал как рычаг (lever) для создания прибыли предприятия².

Есть и исследователи, которые рассматривают человеческий капитал как фундаментальную основу интеллектуального капитала^{3,4}. Другие рассматривают его как ключевую компетенцию, определяющую конкурентные преимущества предприятий. В многочисленных публикациях приводится описание таких характеристик человеческого капитала, как образование, опыт, трудовые и управленческие навыки, качество управления и т.д. Они, по мнению авторов указанных трудов, оказывают положительное влияние на систему управления^{5,6,7,8}.

Система создания, развития, сохранения и приумножения человеческого капитала является важной частью работы не только служб отделов кадров, но и верхнего эшелона управляющих. Стали уже общим местом исследования Гарвардской школы бизнеса и работы последователей Стокгольмской школы, которые напрямую относят подбор, расстановку и приумножения человеческого капитала предприятия к прерогативе Генеральных директоров компании (Chief Executive Officer, CEO) и руководителей государственных служб⁹.

Эволюция определения человеческого капитала: обзор источников

Различные научные школы вкладывают разные смысловые оттенки в понятия интеллектуальные ресурсы, интеллектуальный капитал, трудовые ресурсы. Отчасти это связано с историческими традициями, отчасти с языковыми несоответствиями. За последние 20 лет теме исследования человеческого капитала, качественного и количественного его измерения посвящены многочисленные работы, инициированные академическими и исследовательскими центрами. Заказчиками таких исследований зачастую выступало руководство крупных корпораций. Многие работы базировались на методологии, разработанной представителями скандинавской исследовательской школы.

В Таблице 1 представлены базовые определения различных типов капитала, сформулированные научно-исследовательским подразделением корпорации Scandia.

Таблица 1.

Интеллектуальный капитал (IC)	Состоит из структурного капитала и человеческого капитала, учитывает возможность будущих доходов с точки зрения вклада человека, его способности постоянно создавать и порождать еще большую стоимость.
Человеческий капитал (HC)	Совокупная величина инвестиций в обучение, способности и будущее сотрудника. Может также рассматриваться как компетентность сотрудника, его способность к общению и созданию ценности для клиента.

Структурный капитал	То, что остается, когда сотрудники — человеческий капитал — уходят домой. К структурному капиталу, к примеру, относятся базы данных, списки потребителей, руководства, торговые марки и организационные структуры.
Организационный капитал	Систематизированная и собранная воедино компетентность плюс системы, позволяющие реализовать способность компании к инновациям, а также организационные возможности создания капитала. Он состоит из процессного, культурного и инновационного капиталов.
Инновационный капитал	Способность к обновлению компании, выраженная в виде интеллектуальной собственности, т. е. защищенная коммерческим правом, а также другие нематериальные активы и ценности, такие как методики работы и коммерческие секреты.
Процессный капитал	Совокупная стоимость процессов, как создающих, так и не создающих стоимость.

Источник: Human Capital in transformation: Intellectual Capital prototype report, Skandia 1998.

В дальнейшем эмпирический подход в предметной области был развит в работах Бонтис¹⁰, Бонтис и Фитц-энза¹¹, Боха с соавторами¹², Дзинковски¹³, Эдвинссона и Мэлоун¹⁴, Найта¹⁵, Рууса с соавторами¹⁶, Стюарта¹⁷, Свейби¹⁸ и Ван-Бюрена¹⁹.

Несмотря на многочисленность работ, связанных с измерением человеческого капитала, в этой области все еще сохраняются различные подходы. Нерешенные проблемы подробно описаны в работе Фридмана²⁰. П.Н. Бох в своей статье обозначил трудности дискуссии о выборе индикаторов, определяющих развитие человеческого капитала²¹. Трудности в основном связаны как с определением набора индикаторов, так и в определении «удельных весов» различных индикаторов при сопоставлении ранжировании неоднородных объектов анализа.

Большинство известных нам работ посвящены, в силу известных причин, изучению проблем человеческого капитала в США и Европе, меньше — в Азии²². Лишь считанные индикативные исследования посвящены России^{23,24,25}.

Трехэтапный дизайн проведенного исследования. Методология исследования

Были изучены известные теоретические и эмпирические модели, позволяющие провести индикативный анализ при исследовании человеческого капитала. В целях получения сопоставимых результатов, за основу нами была выбрана признанная в мире методика, базирующаяся на принципах стокгольмской школы и описанная в работе тайваньских исследователей²⁶.

Смысл этой методики сводится к следующему: на первом этапе из нескольких сотен вопросов, касающихся развития человеческого капитала, на основе имеющихся наработок (в частности, примеров и кейсов аналогичных исследований) были выбраны 56 ключевых индикаторов для оценки уровня развитости человеческого капитала в организациях. На основании этих индикаторов была составлена анкета, позволяющая оценить «вес» индикаторов для оценки из значимости при приеме новых сотрудников на работу. Для удобства обработки полученных результатов была предложена четырехсоставная оценочная шкала, в которой значение «1» присваивалось «абсолютно незначимым» (с точки зрения конкретного респондента) критериям, а значение «4» — «очень значимым».

Выбор фокус-группы для анкетирования

На втором этапе был выбран объект исследования. Им стали выпускники Школы ИТ-менеджмента АНХ при Правительстве РФ. Выбор объекта был определен следующими факторами:

- информационные технологии являются одним из ключевых направлений модернизации, остро нуждающиеся в человеческих ресурсах высокого качества;
- аудитория выпускников Школы ИТ-менеджмента — руководители среднего и высшего звена в среднем и малом бизнесе, постоянно ведущие целенаправленный набор специалистов для решения задач роста и устойчивого развития своих компаний;
- выпускники (в соответствии со статистикой

Школы ИТ-менеджмента) вскоре после завершения обучения становятся либо владельцами бизнесов, либо управленцами высшего звена в компаниях, заинтересованных в умножении человеческого капитала.

Результаты анкетирования

Третий этап заключался в обработке результатов и проведении индикативного анализа. В результате опроса было получено и обработано 128 анкет, появилась возможность подведения промежуточных итогов. Так, в частности, обработанные данные позволили составить «рейтинги популярности» предложенных индикаторов среди российских и китайских респондентов, проведенного зарубежными коллегами среди представителей высшего менеджерского состава корпораций, базирующихся на Тайване.

Среди полученных индикаторов были отмечены не только 10 наиболее значимых для оценки человеческого капитала с точки зрения российских респондентов, но и 10 критериев, имеющих для них наименьшее значение. Полученные результаты позволили, с одной стороны, выявить ряд интересных

национальных особенностей оценки человеческого капитала, а с другой — рассмотреть наиболее спорные вопросы, касающиеся гармонизации международных и региональных подходов в измерении различных индексов, используемых в ранжировании стран, а также обозначить причины их появления и предложить некоторые пути решения возникших трудностей. Наконец, были обозначены рамки для проведения дальнейших исследований. Полученный и обработанный массив данных может послужить отличной базой для написания научных работ по проблематике человеческого капитала.

Результаты индикативного анализа

Некоторые данные в этой связи представлены в Таблице 2 и на Графике 1. Российских корреспондентов интересуют вопросы креативности, уровень зарплата, образование сотрудников и готовность их повышать свою квалификацию, в то время как тайваньских респондентов очень волнуют вопросы сплоченности коллектива, желание идентифицировать себя с компанией, вопросы взаимодействия в коллективе.

Таблица 2. Сравнительная таблица результатов зарубежного и российского исследования (рейтинг популярности индикаторов у респондентов)

Рейтинг популярности индикатора	Индикатор российского исследования	Индикатор тайваньского исследования
1.	Количество новых идей сотрудников, воплощенных в жизнь за последние 3 года	Уровень образования
2.	Средний уровень заработной платы управленцев	Степень сплоченности персонала
3.	Привлекательность компании для сотрудников с большим потенциалом	Проявление лидерских качеств в команде управленцев
4.	Среднее количество новых идей, предложенных сотрудниками для развития компании (улучшения продукции) за последние 3 года	Коэффициент сотрудников, желающих идентифицировать себя с компанией
5.	Наличие проработанного плана по набору персонала	Коэффициент взаимодействия между сотрудниками компании
6.	Средний срок работы кандидата по профессии	Уровень удовлетворенности персонала работой
7.	Уровень образования сотрудников	Средний срок работы кандидата по профессии
8.	Стремление работников к профессиональному самосовершенствованию	Уровень компетентности персонала
9.	Коэффициент сотрудников, желающих идентифицировать себя с компанией	Коэффициент подотчетности сотрудников за выполненную работу

■ Человеческий капитал и его роль в модернизации России

10. Средний показатель текучести кадров в организации Средний срок службы работника в Вашей организации

Источник: Han, T-S., Lin, C.Y-Y.and Chen, M.Y-C. (2008) 'Developing human capital indicators: a three-way approach', Int. J. Learning and Intellectual Capital, Vol. 5, Nos. 3/4, pp.387^103, результаты российского исследования.

График 1.



Источник: результаты российского исследования

Меньше всего российские респонденты уделяют внимание таким индикаторам, как регламентированный рабочий день, гендерный состав управленцев, наличие профессиональных сертификатов и ряду

других. Рейтинг самых малозначимых индикаторов, с точки зрения российских участников опроса, представлен в Таблице 3 и на Графике 2.

Таблица 3. Рейтинг самых незначительных с точки зрения российских респондентов индикаторов

Место	Индикатор
1.	Количество сотрудников женского пола, занятых в сфере управления
2.	Среднее количество часов занятости работника за последние 3 года
3.	Количество воплощенных в жизнь предложений сотрудников
4.	Среднее количество полученных работником профессиональных сертификатов (дипломов, аттестатов, о повышении квалификации и пр.)
5.	Количество сотрудников, занятых в сфере управления
6.	Количество команд, которым были делегированы те или иные полномочия в организации

7.	Уровень популярности меры добровольного увеличения рабочих часов
8.	Уровень позитивизма и активности сотрудников
9.	Проявление лидерских качеств в команде управленцев
10.	Средняя частота посещаемости за каждый год

Источник: результаты российского исследования

График 2.



Источник: результаты российского исследования

Некоторые выводы

Модернизация экономики требует привлечения в высокотехнологичные сферы человеческого капитала высокого качества. При этом появляется необходимость выбрать методологию и инструментарий для измерений. В выборе необходимо исходить из критериев сопоставимости, то есть опираться на международно принятые стандарты, пользоваться единым глоссарием, использовать стандартные методики и инструментарий, которые *de facto* стали платформой для проведения такого рода исследований.

Индикативный анализ, основанный на сопоставлении выбранного набора критериев, является удобным инструментом для подведения итогов парных и множественных измерений. При этом следует иметь в виду, что выбор индикаторов должен соответствовать региональным и страновым особенностям учета, так как в противном случае корректное сравнение выполнить невозможно, а различного рода рейтинги не будут отражать реальной картины. Для исправления ситуации есть два пути:

- корректировать страновую первичную информацию в соответствии с международно принятыми стандартами;
- принимать участие в международных рабочих группах и научных коллективах, разрабатывающих методологию и инструментарий для измерений.

Результатом проведенного нами исследования стал сбор и обработка первичной информации, характеризующей отношение работников и работодателей в высокотехнологической отрасли к человеческому капиталу, привлеченному в эти компании. Впервые выявлены предпочтения в отношении привлекаемого человеческого капитала российских респондентов, полученные результаты сопоставлены с результатом исследования тайваньских работодателей. Полученные результаты могут помочь в формировании учебных курсов управленцев, заинтересованных в повышении качества человеческого капитала на российских предприятиях, заложены рамки для проведения аналогичных исследований в других секторах российской экономики.

■ Человеческий капитал и его роль в модернизации России

Summary: This paper considers the threefold. First, the theoretical model of indicative analysis and its changes is examined. 56 major human capital indicators were drawn from international case-studies and questionnaire was implemented. Second, a ground approach asked MBA executives to provide 56 key indicators that important to his or her company. Third, the comparison of empirical results enabled to recognize 10 most important human capital assets indicators from the viewpoint of employers' occupied in Russian hi-tech industries. Basic requirements towards potential platform software for indicative analysis implementation are considered as well. Some arguable issues in international and regional methods of human capital measurement harmonization are also examined.

Ключевые слова	Keywords
индикативный анализ, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, индикаторы человеческого капитала, измерение человеческого капитала.	indicative analysis, human capital, intellectual capital, human capital indicators, human capital measurement

Приложения

Приложение 1. Перечень определений понятия «человеческий капитал»

Исследователь	Определение человеческого капитала
Baptiste (2001)	Знания и профессиональные навыки персонала, представляющие экономическую ценность для организации
Becker (1964)	Экономическая ценность образования
Bontis and Fitzenz(2002)	Уровень образования, компетенции и опыта сотрудников организации
Bontis(1990)	Неформализованные знания персонала; профессиональный интеллект сотрудников
Booth (1998)	Навыки и умения сотрудников компании, уровень их профессиональной подготовки и отношения к трудовому процессу
Brooking and Motra(1996)	Человеческий капитал — это совокупность уровня компетенции, опыта, образования и креативности сотрудников организации
Brooking (1997)	Предрасположенность сотрудника к проявлению лидерских качеств, его управленческие и профессиональные навыки, способность эффективного решения проблем и креативность
Davis and Noiland(2002)	Повышение уровня компетенции сотрудника посредством его обучения
Dzinkowski (2000)	Совокупность профессиональных навыков и знаний сотрудников, уровня их компетенции и предрасположенности к созданию «ноу-хау»
Edvinsson and Malone (1997)	Уровень компетенции, образования, профессиональных навыков персонала, а также управленческий и профессиональный опыт сотрудников
Grantham et al. (1997)	Способность организации к решению проблем и насущных вопросов посредством эффективного использования знаний своих работников
Hilt and Ireland (2002)	Совокупность знаний и профессиональных навыков сотрудников в соотношении с прибыльностью компании
Horibe (1999)	Совокупность знаний и опыта сотрудников в отношении работы
Hudson (1993)	Образование, опыт и отношение сотрудников к жизни и труду
Johnson (1999)	Совокупная база знаний, которой обладают сотрудники организации, уровень их компетенции, отношения к труду, а также личностные характеристики управленцев и неформальных лидеров
Leliaert et al. (2003)	Уровень компетенции, умений, репутации и потенциала отдельного сотрудника

Luthaitset al. (2004)	Личный опыт, уровень образования, профессиональные навыки и знания, а также креативность сотрудников
Lynn (1998)	Совокупность знаний, профессиональных навыков и уникальных способностей, которыми обладают сотрудники организации
Mo1yneux(1998)	Групповые знания, умения, профессиональные навыки сотрудников, а также совокупность каналов межличностной коммуникации внутри организации
Nelson and Winter (1982)	Неформализованные знания отдельных сотрудников, принадлежащие организации в целом
Root et al (1997)	Человеческий капитал включает в себя три основных фактора, среди которых: <ol style="list-style-type: none"> 1. Конкурентоспособность организации с точки зрения уровня образованности и профессиональной подготовки сотрудников 2. Отношение сотрудников к трудовой деятельности, усиленное мотивацией, поведенческими особенностями и личными этическими нормами 3. Скорость реакции на изменения, а именно способность к внедрению инноваций, моделированию и интеграции
Rooset al (1998)	Уровень профессиональной компетенции, отношения к трудовой деятельности и скорость выполнения персоналом работы
Saint-Onge(1996)	Отношение сотрудников к организации и профессиональной деятельности, включая разделение корпоративных ценностей, проблем и верований
Sandbeig(2000)	Уровень профессиональной компетенции сотрудника включает в себя не всю совокупность его знаний и умений, а лишь те из них, которые он использует в своей непосредственной трудовой деятельности
Stewart (1997)	Способность персонала эффективно решать проблемы потребителей –источник инновационной производительности компании. Включает в себя такие показатели как срок службы сотрудников в организации, уровень текучести кадров, а также опыт и способность персонала к обучению
Sveiby(1997)	Способность персонала к регулярному созданию материальных и нематериальных активов организации
Tomer (1999)	Такие обязательные программные характеристики как моральные и этические нормы, стиль руководства, концепция развития компании и моральный дух
Ulrich (1998)	Уровень компетенции, помноженный на работоспособность
Van Buren (1999)	Знания, умения и уровень компетенции, которыми обладают сотрудники организации
Wu (2000)	Включает в себя команду управленцев, профессиональные навыки сотрудников, уровень их креативности и лояльности

Источник: Han, T-S., Lin, C.Y-Y.and Chen, M.Y-C. (2008) 'Developing human capital indicators: a three-way approach', Int. J. Learning and Intellectual Capital, Vol. 5, Nos. 3/4, pp.387–403.

Приложение 2. Макет анкеты-опросника российского исследования

Анкета-опросник «Исследование человеческого капитала в разноотраслевых организациях»

Уважаемый респондент! Приглашаем вас принять участие в опросе, посвященном исследованию человеческого капитала в разноотраслевых организациях. Собранные данные помогут при проведении индикативного анализа в исследованиях человеческого капитала и послужат эмпирическим подтверждением гипотез, высказанных автором работы по данной тематике.

Правила заполнения анкеты: внимательно прочитайте вопрос, выберите наиболее подходящий, по Вашему мнению, вариант ответа и обведите его кружком. Если в вопросе предложено пустое поле для заполнения или отсутствует подходящий вариант, впишите его! Опрос анонимный.

Благодарим за участие!

■ Человеческий капитал и его роль в модернизации России

A1. Укажите Ваш пол:

- 1) мужской
- 2) женский

A2. К какой сфере деятельности принадлежит компания, в которой Вы работаете в данный момент?

- 1) промышленность
- 2) услуги и информация
- 3) финансы
- 4) другая

A3. Какую должность Вы занимаете?

B1. Ниже представлены индикаторы, характеризующие индексы развития человеческого капитала. Предлагаем оценить значимость каждого из них при оценке человеческого капитала в Вашей организации. Оценочная шкала имеет градацию от 1 до 4, где 1 — «абсолютно незначимый критерий», а 4 — «очень значимый». Выберите правильный, по Вашему мнению, вариант по отношению к каждому из индикаторов.

№	Критерий	Абсолютно незначимый	Относительно незначимый	Значимый	Очень значимый
1	Среднее количество часов занятости работника за последние 3 года	1	2	3	4
2	Среднее количество полученных работником профессиональных сертификатов (дипломов, аттестатов, о повышении квалификации и пр.)	1	2	3	4
3	Средний срок службы работника в Вашей организации	1	2	3	4
4	Средний срок работы кандидата по профессии	1	2	3	4
5	Средний возраст сотрудников	1	2	3	4
6	Уровень образования сотрудников	1	2	3	4
7	Общий штат Вашей организации	1	2	3	4
8	Средний показатель текучести кадров в организации	1	2	3	4
9	Средний показатель удержания сотрудников внутри организации за последние 3 года	1	2	3	4
10	Среднее количество новых идей, предложенных сотрудниками для развития компании (улучшения продукции) за последние 3 года	1	2	3	4
11	Количество новых идей сотрудников, воплощенных в жизнь за последние 3 года	1	2	3	4
12	Общая ежегодная сумма затрат компании на образование и повышение квалификации сотрудников	1	2	3	4
13	Общая ежегодная сумма затрат на персонал	1	2	3	4

14	Суммарный объем прибыли компании за прошлый год	1	2	3	4
15	Средний уровень заработной платы рядовых сотрудников	1	2	3	4
16	Средний уровень заработной платы управленцев	1	2	3	4
17	Среднее количество отпусков по болезни в год	1	2	3	4
№	Критерий	Абсолютно незначимый	Относительно незначимый	Значимый	Очень значимый
18	Средняя частота посещаемости за каждый год	1	2	3	4
19	Среднее количество часов сверхурочной работы в неделю	1	2	3	4
20	Уровень дохода сотрудников Вашей компании по сравнению с общим уровнем по отрасли	1	2	3	4
21	Наличие проработанного плана по набору персонала	1	2	3	4
22	Общий объем затрат на повышение квалификации сотрудников	1	2	3	4
23	Наличие проработанного программы повышения квалификации персонала	1	2	3	4
24	Совокупная ценность каждого сотрудника (соотношение прироста и общего штата)	1	2	3	4
25	Коэффициент новичков с опытом работы менее двух лет	1	2	3	4
26	Мнение об уровне персонала Вашей компании в других организациях по Вашей отрасли	1	2	3	4
27	Индекс влияния оттока персонала на организацию в целом	1	2	3	4
28	Привлекательность Вашей компании для сотрудников с большим потенциалом	1	2	3	4
29	Количество воплощенных в жизнь предложений сотрудников	1	2	3	4
30	Уровень креативности работников	1	2	3	4
31	Наличие культуры инноваций в Вашей организации	1	2	3	4
32	Поддержание традиции неформального общения между работниками	1	2	3	4
33	Социальная ответственность работников	1	2	3	4

■ Человеческий капитал и его роль в модернизации России

34	Частота поддержания коммуникаций между сотрудниками	1	2	3	4
35	Стремление работников к профессиональному самосовершенствованию	1	2	3	4
36	Наличие обучающей культуры в Вашей организации	1	2	3	4
37	Возможность каждого сотрудника быть услышанным (изложить свои идеи)	1	2	3	4
38	Уровень вовлеченности сотрудников в деятельность компании	1	2	3	4
39	Уровень популярности меры добровольного увеличения рабочих часов	1	2	3	4
40	Уровень лояльности сотрудников к компании	1	2	3	4
41	Уровень самоидентификации работников в компании	1	2	3	4
42	Коэффициент позитивности принятия сотрудниками стратегических целей и задач компании	1	2	3	4
43	Коэффициент сотрудников, желающих вкладывать усилия в развитие компании	1	2	3	4
44	Коэффициент сотрудников, желающих идентифицировать себя с компанией	1	2	3	4
45	Уровень морали сотрудников	1	2	3	4
46	Коэффициент делегирования полномочий в Вашей организации	1	2	3	4
47	Количество команд, которым были делегированы те или иные полномочия в Вашей организации	1	2	3	4
48	Коэффициент подотчетности сотрудников за выполненную работу	1	2	3	4
49	Уровень компетентности персонала	1	2	3	4
50	Уровень удовлетворенности персонала работой	1	2	3	4
51	Коэффициент взаимодействия между сотрудниками компании	1	2	3	4
52	Уровень позитивизма и активности сотрудников	1	2	3	4
53	Проявление лидерских качеств в команде управленцев	1	2	3	4
54	Количество сотрудников, занятых в сфере управления	1	2	3	4

55	Количество сотрудников женского пола, занятых в сфере управления	1	2	3	4
56	Предрасположенность управленцев (представителей администрации компании) к передаче своего управленческого опыта	1	2	3	4

Примечания

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда, М.: Наука, 1982, с. 45–47
2. Baptiste, I. (2001) 'Educating longwolves: pedagogical implications of human capital theory', *Adult Education Quarterly*, Vol. 51, No. 3, pp. 184–201.
3. Lepak, D.P. and Snell, S.A. (1999) 'The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development', *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 1, pp.31–48
4. Pfeffer, J. (1994) *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce*, Boston: Harvard Business School Press, pp. 23–24.
5. Finkelstein, S. and Hambrick, D. (1996) *Strategic Leadership*, St. Paul: West, pp. 161–166.
6. Hudson, W. (1993) *Intellectual Capital: How to Build It, Enhance It, Use It*, New York: John Wiley, pp. 136–139.
7. Nelson, R. and Winter, S. (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, MA: Belknap Press.
8. Wernerfelt, B. (1984) 'A resource-based view of the firm', *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2, pp. 171–180.
9. Goreneta, L. (2010) *From tactical to strategic: transforming government's chief human capital officer*, pp. 107–110.
10. Bontis, N. (1999) 'Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field', *Int. J. Technology Management*, Vol. 18, Nos. 5–8, pp.433.
11. Bontis, N. and Fitz-enz, J. (2002) 'Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No. 3, pp.223–247.
12. Bukh, P.N., Larsen, H.T. and Mouritsen, J. (2001) 'Constructing intellectual capital statements', *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, pp.87–108.
13. Dzinkowski, R. (2000) 'The measurement and management of intellectual capital: an introduction', *Management Accounting*, Vol. 78, No. 2, pp.32–36.
14. Edvinsson, L. and Malone, M.S. (1997) *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, New York: HarperBusiness, pp. 148–151.
15. Knight, D.J. (1999) 'Performance measure for increasing intellectual capital', *Strategy & Leadership*, Vol. 27, No. 2, pp.22–27.
16. Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C. and Edvinsson, L. (1997) *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, London: Macmillan Business, pp. 256–264.
17. Stewart, T.A. (1997) *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, New York: Doubleday, pp. 28–32.
18. Sveiby, K.E. (1997) *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, pp. 38–40.
19. Van Buren, M.E. (1999) 'A yardstick for knowledge management', *Training & Development*, May, pp.71–78.
20. Friedman, B., Hatch, J. and Walker, D. (1998) *Delivering on the Promise: How to Attract, Manage and Retain Human Capital*, New York: Simon and Schuster Inc., pp.118–121.
21. Bukh, P.N., Larsen, H.T. and Mouritsen, J. (2001) 'Constructing intellectual capital statements', *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, pp.87–108.
22. Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H.Y. (2004) 'Measuring intellectual capital: a new model and empirical study', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, No. 1, pp. 195–212.
23. Algieri, B. (2006) *Human Capital in Russia*, *The European Journal of Comparative Economics*, Vol. 3, n. 1, pp. 103–129.
24. Лукиных Т., Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики, Томск, 2006. <http://huminf.tsu.ru/e-jurnal/magazine/3/luk.htm>
25. Семенов Е.В., Человеческий капитал в российской науке, 2007. <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/430ab8221606c06e3257583002c9aef>
26. Han, T-S., Lin, C.Y-Y. and Chen, M.Y-C. (2008) 'Developing human capital indicators: a three-way approach', *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, Vol. 5, Nos. 3/4, pp.387- 403.