

Ильченко Светлана Владимировна
канд. пед. наук, НОЧУ ВО «Московский
экономический институт», г. Москва,
Российская Федерация

ORCID: 0000-0002-1931-6350

e-mail: strelec200763@mail.ru

Дмитриев Николай Дмитриевич
аспирант, ФГАОУ ВО «Санкт-Петербург-
ский политехнический университет
Петра Великого», Санкт-Петербург,
Российская Федерация

ORCID: 0000-0003-0282-1163

e-mail: ndmitriev1488@gmail.com

Роков Антон Иосифович
аспирант, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербург-
ский государственный экономический
университет», г. Санкт-Петербург,
Российская Федерация

ORCID: 0000-0002-3910-972X

e-mail: rokrok3@yandex.ru

Pchenko Svetlana

Candidate of Pedagogical Sciences, Moscow
Institute of Economics, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-1931-6350

e-mail: strelec200763@mail.ru

Dmitriev Nikolay

Postgraduate student, Peter the Great
St. Petersburg Polytechnic University,
St. Petersburg, Russia

ORCID: 0000-0003-0282-1163

e-mail: ndmitriev1488@gmail.com

Rokov Anton

Postgraduate student, St. Petersburg State
University of Economics, St. Petersburg,
Russia

ORCID: 0000-0002-3910-972X

e-mail: rokrok3@yandex.ru

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО- КОРПОРАТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. Исследовано взаимодействие интеллектуального капитала и социально-корпоративных технологий. Выявлено, что управление интеллектуальным капиталом позволяет сформировать инструментарий, методику и механизмы экономического и социального воздействия на участников корпоративных отношений. Интеллектуализация экономического субъекта через социально направленную политику позволит активизировать хозяйственную деятельность в социальном ключе, совершенствовать социальные отношения как внутри фирмы, так и в обществе, а также повлиять на качество жизни людей и повысить производительность общественного труда. Данное исследование является теоретическим плацдармом для дальнейшего изучения проблемы взаимосвязи интеллектуального капитала и социально-корпоративных технологий, что позволит смоделировать зависимость, учитывая отраслевые факторы.

Ключевые слова: интеллектуализация, интеллектуальный капитал, корпоративно-социальная ответственность, социально-корпоративные технологии, социальные технологии, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

Цитирование: Ильченко С.В., Дмитриев Н.Д., Роков А.И. Интеллектуальный капитал как один из факторов развития социально-корпоративных технологий//Вестник университета. 2020. № 6. С. 159–166.

INTELLECTUAL CAPITAL AS ONE OF THE FACTORS OF DEVELOPMENT OF SOCIAL-CORPORATE TECHNOLOGIES

Abstract. Interaction of intellectual capital and social-corporate technologies has been studied. It has been revealed that intellectual capital management allows you to create tools, methods and mechanisms of economic and social impact on participants in corporate relations. Intellectualization of a business entity by pursuing a socially oriented policy will enable it to intensify economic activity in a social manner; improve social relations both within the company and in society, as well as affect the quality of life of people and increase the productivity of public labor. This study is a theoretical springboard for further study of the relationship between intellectual capital and social and corporate technologies, which will allow us to model the dependence, taking into account industry factors.

Keywords: corporate social responsibility, human capital, human resources, intellectual capital, intellectualization, social and corporate technologies, social technologies.

For citation: Ilchenko S.V., Dmitriev N.D., Rokov A.I. (2020) Intellectual capital as one of the factors of development of social-corporate technologies. *Vestnik universiteta*. 1. 6, pp. 159–166. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-6-159-166

Использование социальных технологий заключается в разработке системы отношений за счет оптимизации ресурсов, внутрифирменных процессов, повышения эффективности социальных институтов. Результатом таких мероприятий является рационализация деятельности индивидуумов и общества в целом, значительное улучшение качества жизни людей, сокращение негативных проявлений в социальных взаимоотношениях, а также возрастание воспроизводства «жизненной энергии», что в дальнейшем должно привести к трансформации общественных ценностей [3; 11].

Можно выделить принципы управления корпоративно-социальными технологиями: гуманизм, коммуникация, наличие ответственности, сочетание материальных и духовных составляющих, взаимосвязь внешней

© Ильченко С.В., Дмитриев Н.Д., Роков А.И., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. Всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



и внутренней среды, учет личных и общественных целей. Перечисленные принципы направлены на создание благоприятных условий в организационной среде [3; 7].

Использование корпоративно-социальных технологий оказывает прямое влияние на:

- создание и модернизацию действующей социальной инфраструктуры;
- рост уровня профессиональной квалификации работников;
- усложнение и качественное изменение социальных составляющих общественных отношений;
- развитие системы образования;
- изменение связей между учебными заведениями, работниками, государством и предприятиями;
- формирование корпоративной культуры;
- активизацию гражданской позиции [7; 20].

Объем научных исследований по вопросам применения социальных технологий в корпоративной среде напрямую связан с трансформацией, которая происходит в хозяйственной деятельности всех экономических субъектов. Поступательное развитие научно-технического прогресса приводит к качественным изменениям во всем народном хозяйстве. Эти изменения заключаются в отходе от материально-сырьевого производства и возрастанию роли нематериальной сферы в итоговых результатах хозяйственной деятельности. Рост интеллектуальной экономики требует соответствующей отдачи от человеческого капитала, что обуславливает необходимость ведения социальной политики со стороны бизнес-субъектов. Перечисленные тенденции начали изучать в прошлом столетии и стали основой парадигмы социологии управления [5].

Развитие парадигмы социологии управления привело к обоснованию использования социальных технологий. В основу работы вошли фундаментальные труды ученых в области экономической науки, философии, социологии, которые рассматривали содержательные и сущностные характеристики социальных технологий в корпоративной среде [4; 8]. В классических работах К. Поппера социальные технологии необходимы для применения полученных теоретических взглядов в практических целях [21]. Для получения актуальных выводов в области корпоративно-социальной ответственности необходимо опираться на инструменты, которые соответствуют действующим на сегодняшний день трендам. Современное цифровое общество строится на социальных ценностях, а интеллектуальный капитал является основой становления новых социальных институтов и технологий, которые можно применить в корпоративной среде [18]. Философские работы К. Поппера с критической стороны подошли к историцизму и стали началом такой концепции, как социальная инженерия [12; 21]. Появление данной концепции привело к формированию социальных приемов, методов и технологий, что с авторской точки зрения, позволило создать социальное пространство, условия и обстоятельства, которые могут привести к требуемому результату от максимальной эффективности использования человеческих ресурсов.

На развитие концепции социальных технологий повлияли работы Хелмера, Брауна и Гордона, благодаря исследованиям которых в дальнейшем отечественными социологами был предложен системо-мыследеятельностный подход и практика организационно-деятельностных игр, что является важным шагом к изучению социального поведения индивидуумов [12; 19]. Позиция В. Афанасьева по вопросам социальных технологий заключается в рассмотрении корпоративных процессов в социальном управлении, которое позволяет сформировать механизмы регулирования человеческой деятельности [1]. Можно сказать, что в современном понимании «социальная технология – своеобразный механизм соединения знаний с условиями их реализации, и через технологизацию знаний получает сознательное выражение отношения людей к организации их деятельности по реализации поставленных целей и задач» [4, с. 26; 12].

Социальные технологии, как коммуникационно-деятельностная форма проявления интеллектуализации на различных уровнях управления, позволяет рассмотреть понятия исторических форм социализации в процессах профессиональной деятельности, а также определить возможность регулирования стихийной активности разнонаправленных участников корпоративных отношений в рамках проведения своего рабочего и внерабочего времени [12].

Взгляды отечественных и зарубежных исследователей на проблемы в области корпоративно-социальных технологий определяет социально-технологическую базу. На основе данной базы появляется возможность построить качественные отношения, которые позволяют спрогнозировать поведение отдельных индивидуумов или социальных групп. После проведения анализа их психологических аспектов, ценностных ориентиров, мотивов, положения в общественных отношениях, появляется возможность рассмотреть их функционирование как внутри, так и вне организации [8; 13].

Сущностная сторона социально-корпоративных технологий в современных условиях находится в тесной взаимосвязи с использованием инновационных методов поиска и реализации скрытого потенциала человеческих ресурсов и социальных систем в целом, позволяя максимизировать эффект от их использования. Практическое использование таких технологий научно обосновывает реализацию тех или других инструментов воздействия на управляемые объекты. Инновационная система социальных технологий позволяет раскрыть социальный потенциал субъектов и использовать его для получения благоприятных организационных результатов при наименьших затратах управленческого и материального характера [2; 17].

Проведение анализа взаимосвязей внедрения социальных технологий на производстве с развитием интеллектуального капитала приводит к формированию интеллектуальных алгоритмов, которые позволяют значительно повысить эффективность деятельности и отдачу от человеческих ресурсов [8; 9]. Результаты интеллектуального труда находятся в тесной связи с корпоративно-социальной программой предприятия, синергетическое воздействие которых оказывает положительное влияние на повышение производительности труда. В дальнейшем такие процессы приводят к росту производительности на уровне экономического субъекта и позволяют говорить о развитии трудового потенциала на национальном уровне [10].

Система влияния интеллектуального капитала на развитие предприятия представляет собой взаимодействие работодателей со своими сотрудниками в процессе ведения хозяйственной деятельности и заключается в разработке и применении социальных механизмов управления поведением участников корпоративных отношений с целью достижения совместных целей [20].

На сегодняшний день именно интеллектуальный капитал является основной составляющей формирования корпоративно-социальной среды и позволяет достичь оптимального сочетания управленческих и социологических знаний. Постиндустриальное общество строится на научном прогрессе и использовании социальных технологий, совокупность которых определяет условия реализации качественного потенциала каждого отдельного индивидуума [11; 18].

Предлагается выделить следующие социально-корпоративные технологии, взаимосвязанные с интеллектуальным капиталом [3; 6; 10]:

- технологии формирования внутрифирменной мотивации труда;
- кадровые технологии, направленные на стратегическое развитие персонала;
- корпоративно-социальные технологии;
- технологии социального партнерства.

Использование перечисленных технологий позволяет говорить о возможности создания и проведения оптимизации социального пространства в жизнедеятельности социума. Каждая интеллектуальная технология направлена на активизацию человеческого измерения социальной направленности проектов и обусловлена взаимодействием субъекта и объекта управления [3; 12].

Следует рассмотреть социально-корпоративные технологии по отдельности.

1. Технологии формирования внутрифирменной мотивации труда связаны с общественными изменениями, ростом интеллектуализации производственных процессов и творческих операций, что повышает значимость качеств отдельных индивидуумов. Данные технологии предусматривают реализацию этапов:

- создание условий, которые оказывают воздействие на человека или группу с целью активизации их интеллектуальной деятельности;
- создание системы социально значимых мотивационных моделей и их использование;
- формирование системы обучения для специалистов и программ переподготовки;
- разработка инвестиционных мероприятий в области повышения мотивационной заинтересованности сотрудников;
- создание технологий повторного применения мотивационного управления в организации [6].

Необходимо учитывать, что разработка и реализация мотивационного механизма происходит под воздействием особенностей сотрудников и объединяет разносторонние потребности, их ценности, цели и интересы, учитывая множество факторов и сложившейся спецификой работы. В частности, к таким факторам могут относиться: квалификация, образованность сотрудников, их профессиональный опыт и так далее. Реализация мотивационного механизма происходит на основе алгоритма [3; 9; 20]:

- выявление основных факторов, воздействующих на социальные отношения и проведение мероприятий по максимизации их интеллектуального потенциала;
- реализация мероприятий по изучению воздействия мотивационных мероприятий на интеллектуальный капитал;
- проведение факторного анализа для выявления переменных, оказывающих влияние на мотивацию сотрудников;
- выбор наиболее качественного инструментария для оказания эффективного воздействия на внутрифирменную систему трудовых отношений;
- анализ имеющихся на предприятии мотивационных ресурсов, проведение их поиска и формирование модели организации труда;
- оценка эффективности разработанного мотивационного механизма предприятия.

Мотивационные механизмы используются на любом производстве. В зависимости от уровня развития социальных отношений и интеллектуализации предприятия выделяют материальные и нематериальные методы. Построение цифровой экономики и инновационное развитие приводят к необходимости создания новых стимулирующих методов, основанных на использовании интеллектуальных технологий и развитии творчества.

Инвестиционная стратегия предприятий XIX в. должна учитывать инвестиции на развитие интеллектуального производства. Именно инвестиции в интеллектуальный капитал способствуют созданию современного производства и социализации общественных отношений.

2. Кадровые технологии, направленные на стратегическое развитие персонала, заключаются в разработке и реализации системы операций по работе с необходимой информацией о работнике, оценки его потенциала и ключевых компетенций, а также в трансформации существующего механизма межфункциональных связей между сотрудниками.

Система корпоративной социальной ответственности (далее – КСО) оказывает влияние на формирование кадровой стратегии предприятия вследствие реализации мероприятий корпоративного и общественно-значения, оказывающих положительное влияние на эффективное функционирование. В условиях социального ведения бизнеса усиливаются процессы по развитию интеллектуального капитала.

Инновационные процессы и интеллектуальный капитал в любой организации могут оказать влияние на кадровую стратегию через:

- создание системы поиска и привлечения квалифицированных специалистов;
- ознакомление сотрудников с достижениями научно-технологического прогресса;
- донесение до сотрудников информации о стратегическом развитии предприятия;
- организацию стимулирования интеллектуальной деятельности;
- создание системы самооценки персонала внутри организации [16].

Создание кадровой стратегии на основе интеллектуального труда позволит:

- поддержать эффективных работников и социальных групп, которые способны динамично развиваться с минимальным контролем;
- совершенствовать системы приема и отбора сотрудников в организации, сформировать системы поиска и вознаграждения специалистов;
- социализировать коллективы и внедрить принцип участия;
- построить прогнозы и планы по привлечению сотрудников на основе потребностей в трудовых ресурсах соответствующей квалификацией;
- разработать систему управления карьерой и обеспечения профессионального роста сотрудников производства с целью поддержания долгосрочной эффективности;
- обеспечить взаимодействие структурных единиц предприятия через повышенную вовлеченность сотрудников [14].

Качественные преобразования интеллектуального капитала проводятся через реализацию кадровых технологий и выражаются в повышении гибкости корпоративных структур, а также адаптации сотрудников и управленческих единиц к технологическим преобразованиям. Как итог, через интеллектуализацию происходит рост социальной активности рабочих.

3. Технологии КСО оказывают значительное влияние на успешную коммерциализацию через социальные преобразования. К таким преобразованиям могут относиться различные этические нормы, особое отношение к персоналу, влияние на общество, государство и окружающую среду. Всемирный совет по устойчивому развитию рассматривает корпоративную социальную ответственность как «приверженность предпринимательства концепции устойчивого экономического развития в работе со своими сотрудниками, их семьями, местным населением, обществом с целью улучшения качества их жизни» [17, с. 6; 22].

Система КСО в общем случае направлена на:

- соблюдение корпоративной этики и правил деловой среды;
- соответствие стандартам и стремление к повышению качества;
- развитие системы безопасности труда на производстве;
- поддержание мотивационных механизмов в корпоративной среде;
- обеспечение социальных гарантий работников и соблюдение их прав;
- создание рабочих мест;
- ведение социальной и экологической политики;
- участие в государственных программах социальной направленности [7].

Социальные технологии дают возможность решить множество проблем благодаря интеллектуализации. Особенность таких технологий заключается не только в возможности обеспечить экономический рост, но и повысить качество жизни на различных уровнях: внутриорганизационном, межкорпоративном, территориального объединения, государственном, международном [3]. Особенно этот фактор важен для российской экономики, где многие предприятия являются градообразующими, а реализация социальных программ позволит повысить эффективность функционирования всего региона, увеличить производительность производства и создать благоприятные условия для жизнедеятельности.

4. Технологии достижения социального партнерства заключаются в формировании системы взаимоотношений между сотрудниками, представителями бизнеса и государством, взаимодействие которых направлено на учет интересов всех субъектов по трудовым вопросам.

Социальное партнерство включает в себя множество процессов: обеспечение коммуникации между различными сторонами; создание условий вовлеченности работников в принятии решений; учет процедур, обеспечивающих согласование интересов; соблюдение обязательств и соглашений по договорам; вовлеченность различных институтов в разрешении социально-экономических проблем; формирование системы регулирования трудовых отношений [1; 15].

Практика развитых стран показывает, что эффективность социального партнерства достигается лишь в условиях прозрачности и открытости действий всех сторон. Именно поэтому социальные технологии должны решить проблему вовлечения различных заинтересованных сторон в обсуждение социальных проблем общества. Социальное партнерство заключается в проведении комплексных мероприятий, активизирующих развитие как социальной стороны жизни сотрудников, так и их интеллектуального потенциала. Предложенные мероприятия необходимо строить на проектно-программном подходе через проведение аккумуляции ресурсов на наиболее приоритетные направления развития в долгосрочной и краткосрочной перспективах, а также организации социальных проектов и недопущении создания коррумпированных схем. Социальное партнерство способствует созданию благоприятного инвестиционного климата и инновационному развитию.

Тенденции по развитию социально-корпоративных технологий в отечественной бизнес-среде соответствует общемировым практикам. Можно сказать, что трансформация бизнеса в интересах устойчивого развития позволит перейти к модели совершенствования управления корпоративной деятельностью частного сектора в социальном ключе, а также приведет к качественным сдвигам в системе межсекторных взаимодействий.

Дальнейшее использование данного материала на практике возможно за счет соотношения инвестиционных вложений на развитие корпоративной социальной ответственности с уровнем интеллектуального развития. В частности, имеется возможность рассчитать взаимосвязь между уровнем интеллектуализации (показатель добавленной стоимости интеллектуального капитала) и различными инвестициями социального характера.

Авторами рассмотрены предприятия малого бизнеса, осуществляющие деятельность в строительной отрасли. В таблице 1 представлены исходные данные по предприятиям для выявления зависимости между показателем добавленной стоимости интеллектуального капитала VAIC и социальными инвестициями Is.

Исходные данные для регрессионного анализа

Год	VAIC (a), тыс. руб.	Is (a), тыс. руб.	VAIC (b), тыс. руб.	Is (b), тыс. руб.	VAIC (c), тыс. руб.	Is (c), тыс. руб.
2015	4,7	1 300	4,1	690	3,7	1 510
2016	3,5	1 150	4,5	940	4,2	1 630
2017	4,1	1 270	5,3	1070	4,4	1 620
2018	5,4	1 890	4,9	980	5,1	1 770

Примечание: a, b, c – названия предприятий изменены с целью сохранения коммерческой тайны

Составлено авторами по материалам исследования

Ниже представлены основные показатели регрессионного анализа по предприятиям:

Предприятие a: $VAIC(a) = 1,34 + 0,0022 \cdot Is(a)$; R – квадрат (a) = 0,80;

Предприятие b: $VAIC(b) = 1,97 + 0,003 \cdot Is(b)$; R – квадрат (b) = 0,88;

Предприятие c: $VAIC(c) = -4,39 + 0,0054 \cdot Is(c)$; R – квадрат (c) = 0,97.

Как следует из примера, между интеллектуальным капиталом VAIC и социальными инвестициями Is имеется ярко выраженная зависимость. Рост интеллектуализации на предприятиях объясняется социальными инвестициями свыше 80 %. Следовательно, можно обосновать, что стремление к повышению интеллектуализации является главным детерминантом активизации инвестиций в социальные технологии, без которых невозможно обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Приведенный пример является лишь абстрактным, так как не учитывает множество других явлений, однако для строительной отрасли человеческий капитал является важным элементом, а социальные инвестиции, направленные на развитие человеческого потенциала и создание благоприятных условий функционирования, безусловно дадут положительный эффект в хозяйственной деятельности.

Современное общество стремится к интеллектуальному развитию, а человеческий капитал признан одним из важнейших элементов успешности бизнеса, а с повышением уровня интеллектуализации, совокупность затрат на социальные цели также повышается. Возникает цикличность: развитие интеллектуального капитала приводит к возрастанию социальных инвестиций, а рост социальных инвестиций повышает качество интеллектуального капитала, что было рассмотрено на примере выше.

Рассмотрение крупных предприятий и введение большего количества коэффициентов, отражающих инвестиционные вложения в социальные технологии, позволит выявить значимую зависимость между интеллектуальным капиталом и социальными технологиями.

На основе проделанного анализа сделан вывод, что влияние интеллектуального капитала на социально-корпоративные технологии заключается в формировании определенного количества интеллектуальных ресурсов с целью реализации мероприятий по решению теоретических и практических проблем, связанных с инновационным развитием организации. Возрастание уровня интеллектуального капитала приведет к повышению качества используемых социальных технологий и окажет благоприятное влияние не только на качество и уровень жизни людей, но и даст толчок к повышению конкурентных возможностей хозяйствующих субъектов, позволит расширить возможности по созданию новых и использованию уже имеющихся нематериальных активов.

Библиографический список

1. Афанасьев, В. Г. Общество: системность, познание и управление. – М.: URSS, 2019. – 432 с.
2. Беляева, И. Ю., Эскиндарова, М. А. Корпоративная социальная ответственность. – М.: КноРус, 2016. – 320 с.
3. Булатецкая, А. Ю. Социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом: содержание и классификация // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 10. – С. 26-31.
4. Булатецкая, А. Ю. Социальные технологии управления интеллектуальным капиталом корпорации. – СПб.: СПбАУ, 2016. – 240 с.

5. Гидденс, Э. Социология. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 704 с.
6. Горфинкель, В. Я. Корпоративная социальная ответственность. – М.: Юрайт, 2019. – 438 с.
7. Дементьева, А. Г. Корпоративное управление. – М.: Инфа-М, 2018. – 496 с.
8. Дмитриев, Н. Д., Зайцев, А. А. Взаимосвязь внедрения социальных технологий и развития человеческого капитала на предприятии // Сборник научных статей «Управление социальными инновациями». Чебоксары: ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2019. С. 97-106.
9. Дмитриев, Н. Д., Рогозина, Е. А., Филимоныхина, Т. В. Построение инновационной системы менеджмента качества // Стратегии бизнеса. – 2020. – № 2. – С. 45-49.
10. Дубаневич, Л. Э. Взаимосвязь социального партнерства и участия работников в управлении организацией // Материалы II международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития экономики и управления в современных условиях», Москва, 28 октября 2019 г., МЭИ / Отв. ред. И. Л. Сурач. – 2019. – С. 91-99.
11. Дубаневич, Л. Э. Качество жизни как социально-экономическая основа формирования трудового потенциала // Сборник трудов IV международной научно-практической конференции «Современные малые города: проблемы и перспективы развития». Ивanteevka, 16-17 января 2013 г. / Под ред. А.С. Ляховец, Л.Э. Дубаневич. – 2013. – С. 90-96.
12. Касавин, И. Т. Междисциплинарность в науках и философии. – М.: ИФРАН, 2010. – 205 с.
13. Роков, А. И., Бакина, Е. С., Ледовская, К. А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики // Стратегии бизнеса. – 2020. – № 1. – С. 27-30.
14. Савельченко, И. А., Никифорова, Л. Е. Управление человеческими ресурсами в контексте стратегии развития интеллектуального капитала организации // Креативная экономика. – 2017. – № 7. – С. 735-748.
15. Сафонов, В. А. Социальное партнерство. – М.: Юрайт, 2018. – 395 с.
16. Светлов, И. Е. Применение отдельных положений теории совместимости при формировании и использовании интеллектуальных ресурсов // Креативная экономика. – 2016. – № 1. – С. 53-72.
17. Чернов, Е. Корпоративная социальная ответственность // Информационный бюллетень Det Norske Veritas. – 2015. – № 4 (8). – С. 6-7.
18. Шибанов, К. С., Жильцов, А. С. Фундаментальное значение анализа фирмы на основе принципов корпоративных финансов // Финансовая экономика. – 2019. – № 10. – С. 124-127.
19. Helmer, O., Brown, B., Gordon, Th. Social Technology. – New York, 1966. – 108 p.
20. Ling, V. V., Yumashev, A.V. Estimation of worker encouragement system at industrial enterprise. – Espacios. – 2018. – № 39 (28). – С. 22.
21. Popper, K. R. The open society and its enemies. Vol. 1: The spell of plato, Routledge and Kegan Paul. – London and Henle, 1966. – 448 p.
22. The world business council for sustainable development [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.wbcsd.org/> (дата обращения: 18.04.2020).

References

1. Afanas'yev V. G. Obshchestvo: sistemnost', poznaniye i upravleniye [*Society: systematic, cognition and management*]. Moscow, URSS, 2019. 432 p.
2. Belyayevoi I. Yu., Eskindarova M. A. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' [*Corporate social responsibility*]. Moscow, KnoRus, 2016. 320 p.
3. Bulatetskaya A. Yu. Sotsial'no-korporativnye tekhnologii upravleniya intellektual'nym kapitalom: sodержanie i klassifikatsiya [*Social-corporate technologies of intellectual capital management: content and classification*]. Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika [*Society: Sociology, Psychology, pedagogics*], 2016, no. 10. pp. 26-31.
4. Bulatetskaya A. Yu. Sotsial'nye tekhnologii upravleniya intellektual'nym kapitalom korporatsii [*Social technologies corporate intellectual capital management*]. St. Petersburg, SPbAU, 2016. 240 p.
5. Giddens E. Sotsiologiya [*Sociology*]. Moscow, Editorial URSS, 1999. 704 p.
6. Gorfinkel' V.Ya. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' [*Corporate social responsibility*]. Moscow, Yurait, 2019. 438 p.
7. Dement'eva A.G. Korporativnoe upravlenie [*Corporate governance*]. Moscow, Infra-M, 2018, 496 p.
8. Dmitriev N.D., Zaitsev A.A. Vzaimosvyaz' vnedreniya sotsial'nykh tekhnologii i razvitiya chelovecheskogo kapitala na predpriyatii [*Interrelation between the introduction of social technologies and the development of human capital at the enterprise*]. Upravlenie sotsial'nymi innovatsiyami, Cheboksary, ChGPU im. I.Ya. Yakovleva, 2019, pp. 97-106.

9. Dmitriev N. D., Rogozina Ye. A., Filimonikhina T. A. Postroenie innovatsionnoi sistemy menedzhmenta kachestva [*Building an innovative quality management system*]. Strategii biznesa [*Business Strategies*], 2020, no. 2, pp. 45-49.
10. Dubanevich L.E. Vzaimosvyaz' sotsial'nogo partnerstva i uchastiya rabotnikov v upravlenii organizatsiei [*Interrelation between social partnership and employee participation in the management of the organization*]. Aktual' nye problemy razvitiya ekonomiki i upravleniya v sovremennykh usloviyakh, 2019, pp. 91-99.
11. Dubanevich L. E. Kachestvo zhizni kak sotsial'no-ekonomicheskaya osnova formirovaniya trudovogo potentsiala [*Quality of life as a socio-economic basis for the formation of labor potential*]. Sovremennye malye goroda: problem i perspektivy razvitiya, 2013, pp. 90-96.
12. Kasavin I. T. Mezhdistsiplinarnost' v naukakh i filosofii [*Interdisciplinarity in the sciences and philosophy*]. Moscow, IFRAN, 2010. 205 p.
13. Rokov A. I. Bakina Ye. S., Ledovskaya K. A. Investitsii v chelovecheskii kapital kak faktor uspehnogo razvitiya organizatsii i obshchestva v epokhu tsifrovoi ekonomiki [*Investing in human capital as a factor in the successful development of organizations and society in the era of the digital economy*]. Strategii biznesa [*Business Strategies*], 2020, no. 1. pp. 27-30.
14. Savel'chenko I.A., Nikiforova L.Ye. Upravlenie chelovecheskimi resursami v kontekste strategii razvitiya intellektual'nogo kapitala organizatsii [*Human resource management in the context of an organization's intellectual capital development strategy*]. Kreativnaya ekonomika [*Creative Economy*], 2017, no. 7, pp. 735-748.
15. Safonov V.A. Sotsial'noe partnerstvo [*Social partnership*]. Moscow, Yurait, 2018. 395 p.
16. Svetlov I.Ye. Primenenie otdel'nykh polozhenii teorii sovместимости pri formirovanii i ispol'zovanii intellektual'nykh resurov [*Application of certain provisions of the theory of compatibility in the formation and use of intellectual resources*]. Kreativnaya ekonomika [*Creative Economy*], 2016, no. 1, pp. 53-72.
17. Chernov Ye. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' [*Corporate social responsibility*]. Informatsionnyi byulleten' [*Information bulletin*] Det Norske Veritas, 2015, no. 4 (8), pp. 6-7.
18. Shibanov K.S., Zhil'tsov A.S. Fundamental'noe znachenie analiza firmy na osnove printsipov korporativnykh finansov [*Fundamental importance of the analysis of the company based on the principles of corporate finance*]. Finansovaya ekonomika [*Financial Economy*], 2019, no. 10, pp. 124-127.
19. Helmer O., Brown B., Gordon Th. Social technology. New York, 1966. 108 p.
20. Ling V. V., Yumashev A. V. Estimation of worker encouragement system at industrial enterprise. Espacios, 2018, no. 39 (28), pp. 22.
21. Popper K. R. The open society and its enemies. Vol. 1: The spell of plato, Routledge and Kegan Paul. London and Henle, 1966. 448 p.
22. The World Business Council for Sustainable Development. Available at: <http://www.wbcsd.org/> (accessed 18.04.2020).