

Санкт-Петербургский университет  
технологий управления  
и экономики



Н. Н. Покровская,  
С. О. Снисаренко,  
Д. В. Голохвастов

**Социальные структуры  
и процессы экономики  
знаний: эффективное  
инвестирование  
в человеческий капитал  
как инструмент  
устойчивого развития**



**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ  
И ЭКОНОМИКИ**

**Н. Н. Покровская,  
С. О. Снисаренко,  
Д. В. Голохвастов**

**СОЦИАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ  
И ПРОЦЕССЫ  
ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ:  
ЭФФЕКТИВНОЕ  
ИНВЕСТИРОВАНИЕ  
В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ  
КАК ИНСТРУМЕНТ  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

*Монография*

Санкт-Петербург  
2018

УДК 331.1  
ББК 65.050  
П48

**Покровская, Н. Н.**

П48 Социальные структуры и процессы экономики знаний: эффективное инвестирование в человеческий капитал как инструмент устойчивого развития: монография / Н. Н. Покровская, С. О. Снисаренко, Д. В. Голохвастов; под ред. д-ра социол. наук, проф. Н. Н. Покровской; С.-Петербур. ун-т технол. упр. и экон. — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. — 410 с. : ил.

ISBN 978-5-94047-042-7

В монографии представлены результаты комплексного междисциплинарного исследования по проблематике перспектив развития социально-экономической политики в Санкт-Петербурге и в России на основе концепции устойчивого развития с учетом процессов эволюции экономики знаний и формирования социальных структур, адаптированных к современным требованиям рынка и нацеленных на передачу технологий и знаний как основного компонента инвестирования в человеческий капитал. В монографии демонстрируется значимость социальных структур и процессов в контексте развития человеческого капитала как основы построения экономики знаний.

Издание предназначено для экономистов, социологов, работников и руководителей в сфере HR-менеджмента.

УДК 331.1  
ББК 65.050

ISBN 978-5-94047-042-7

© Покровская Н. Н.,  
Снисаренко С. О.,  
Голохвастов Д. В., 2018  
© СПбУТУиЭ, 2018

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	5
<b>Глава 1. Экономика знаний: социальные структуры и процессы</b> .....	11
1.1. Происхождение и эволюция понятия экономики знаний .....	11
1.2. Понятие знания .....	21
1.3. Измерительные подходы в экономике знаний и оценка инновационного потенциала .....	24
1.4. Статистические оценки экономики знаний и инноваций .....	55
1.5. Особенности Санкт-Петербурга как центра развития экономики знаний .....	76
<b>Глава 2. Социальная система и структуры общества, обеспечивающие производство и передачу знаний</b> .....	117
2.1. Регулятивные механизмы в социуме и их специфика в контексте экономики знаний .....	117
2.2. Поколенческий подход и роль поколений X, Y и Z в смене технологий .....	134
2.3. Выбор поведенческих моделей .....	167
2.4. Капитализация смыслов и смысловое содержание в рамках экономики знаний.....	178
2.5. Социальная психология и регуляция поведения в условиях экономики знаний.....	201
2.6. Виртуальная среда социализации в постсовременном обществе.....	218
2.7. Экономический анализ инновационного поведения .....	232
2.8. Социокультурный подход и размывание нормативной регуляции в ходе инноваций .....	249

<b>Глава 3. Экономика знаний и управление человеческим капиталом: знания и компетенции</b> .....	268
3.1. Человеческий капитал в условиях экономики знаний.....	268
3.2. Человеческие ресурсы как ключевой актив в экономике знаний и система компетенций.....	300
3.3. Практические примеры реализации концепций управления знаниями и управления талантами на предприятиях.....	339
<b>Глава 4. Развитие сферы сервиса и компетенции рыночного агента в информационном обществе</b> .....	370
4.1. Компетенции рыночных агентов и стратегия освоения знаний.....	370
4.2. Фриланс и влияние неформальной занятости на рынок труда РФ.....	386
4.3. Направления совершенствования государственного регулирования труда в целях повышения национальной конкурентоспособности в постиндустриальной экономике.....	397
<b>Заключение</b> .....	404

# ВВЕДЕНИЕ

В условиях спада экономической активности использование знания как экономического ресурса предполагает изменение во всей социально-экономической структуре общества (уровень дохода, характер труда, управление организацией, мотивация рабочих).

Эволюция информационного общества, переход от обработки информации к первостепенной роли знания (экономике знаний) и переосмысление роли человека в экономической системе как творческого и интеллектуального участника цепочки создания ценности (value creation chain) ставят вопрос как о пересмотре социальных структур, адаптированных к традиционной экономике, так и о необходимости инвестирования в человеческий капитал.

Сложившиеся внешние обстоятельства глобальной конкуренции заставляют компании отдавать первенство той системе, которая обладает наиболее эффективным механизмом инновационной деятельности, передачи технологий и обмена знаниями, постоянного обновления компетенций, формируя эффективную инновационную систему. Благодаря развитию информационных технологий перед человеком открываются новые возможности, параллельно с этим создаются новые формы взаимодействия в группе и в социуме. Важно направлять знания и генерировать идеи в социально приемлемых направлениях, которые способствуют более эффективному удовлетворению потребностей индивида, не нанося вреда другим сообществам, группам или следующим поколениям. Этим определяется весомая значимость управления инновационными процессами, технологиями как в рамках отдельно взятого предприятия, так и в масштабе общества региона и российского общества в целом.

Актуальность данного научного исследования обусловлена непреходящей ролью людей в качестве главного интеллектуального ресурса страны, обладающего определенным запасом знаний, умений и навыков, ключевыми компетенциями, востребованными современным рынком труда. Проведенный анализ может послужить основой для формулировки выводов рекомендательного характера, которые могут быть использованы руководителями разных уровней управления, а также для разработки соответствующих методических и программных документов социально-экономического развития региона в долгосрочной перспективе.

Для формирования прогнозных моделей и определения тенденций в развитии институциональной среды экономики знаний необходимо проведение серий исследований, поэтому одним из важнейших общих выводов данного исследования можно назвать значительный интерес к получению сравнительных данных в последующие периоды.

Настоящее научное исследование отражает работу творческого коллектива преподавателей кафедры управления персоналом, при этом функции были разделены по содержательному и методологическому критериям (совершенствование инструментария, сбор информации, обработка данных) в рамках темы «Социальные структуры и процессы экономики знаний: эффективное инвестирование в человеческий капитал как инструмент устойчивого развития».

Основной **целью** исследования в рамках подготовки данной коллективной монографии являлась разработка ключевых факторов эффективного развития экономики знаний с учетом необходимой и неизбежной эволюции социальных структур и процессов, выявление и обоснование важнейших направлений совершенствования системы формирования инновационного потенциала с учетом требований устойчивого развития и необходимости обеспечения эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Для достижения поставленной цели преподаватели Санкт-Петербургского университета технологий управления и эко-

номики и ученые, состоящие в секции Санкт-Петербургского дома ученых «Наукоемкая экономика и управление знаниями», сформулировали ряд частных задач исследования:

- проанализировать тенденции и перспективы развития важнейших компонентов экономики знаний, включая систему инвестирования в человеческий капитал в секторах здравоохранения и образования, а также в научные исследования и развитие инфраструктуры;
- показать развитие социализации и профессионализации менеджмента как научной дисциплины и как образовательного направления в контексте передачи знаний (на макроуровне общества) и спирали организационного обучения (на микроуровне предприятия);
- выявить особенности функционирования социальных институтов производства и передачи знаний в условиях экономики знаний и с учетом требований устойчивого инновационного роста;
- проанализировать методы оценки экономики знаний и инновационного потенциала, методики измерения экономики знаний и вклада знаний в общий экономический результат;
- определить основные препятствия и возможности развития экономики знаний в России в специфических геоэкономических условиях, с учетом влияния санкционной рецессии и денежно-кредитных и валютно-финансовых изменений, последовавших за сменой геополитического положения России в мире (после присоединения Крыма по итогам референдума 16 марта 2014 г.), в частности, в условиях ограничения передачи технологий российским компаниям;
- выявить роль, функции и динамику содержания социального управления персоналом в менеджменте нацеленного на извлечение прибыли бизнеса в контексте экономики знаний и инновационного роста; рассмотреть саморазвивающуюся корпорацию как одну из про-

двинутых форм функционирования современной организации (в том числе и в сфере образования) и особенности управления персоналом в ней;

- проанализировать особенности компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами и управлению талантами как одного из самых прогрессивных и направленных в будущее стратегических подходов в области построения экономики знаний.

**Объект исследования** — механизмы и инструменты эффективного инвестирования в развитие человеческого капитала и социальные структуры формирования компетенций в рамках экономики знаний.

**Предмет исследования** — тенденции институционализации и адаптации технологий и моделей формирования профессиональных компетенций, отвечающих потребностям рынка труда и управленческой системы в условиях экономики знаний, в частности, развитие социальных институтов передачи знаний, новых форм поведения рыночных агентов в экономике знаний при реализации стратегии устойчивого развития.

**Основные результаты:** в ходе социологического анализа было проведено концептуальное и методологическое обоснование и разработка инструментария изучения механизмов формирования профессиональных компетенций, востребованных современным рынком труда в условиях экономики знаний и инновационного роста с учетом стратегической направленности на принципы устойчивого развития. Показано развитие новых форм занятости, в частности проведен анализ и выявлен перечень важнейших общепрофессиональных компетенций рыночного агента в условиях новой экономики инновационного роста и управления знаниями.

**Область применения** — результаты, полученные в процессе исследования:

- имеют прикладной характер и рекомендуются к использованию при планировании развития образовательных технологий и учебного процесса в рамках подготовки

выпускников в управленческих сферах, прежде всего в управлении персоналом, управлении знаниями, экономике знаний, региональной экономике с точки зрения эволюции социальных институтов и адаптации социальных структур к требованиям экономики знаний с учетом необходимости формирования профессиональных компетенций, востребованных современным рынком труда с учетом новых форм занятости;

- применяются в процессе преподавания социологии, экономической социологии, социологии управления, социальной политики; управления персоналом; занятости и регионального рынка труда на кафедре управления персоналом;
- будут использоваться в дальнейшей научно-исследовательской работе кафедры управления персоналом СПбУТУиЭ по актуальным проблемам социологии управления, управления персоналом;
- будут использоваться в развитии учебно-методической работы кафедры и деятельности по совершенствованию профессиональной подготовки и формирования компетенций выпускников с точки зрения их востребованности на рынке труда как профессионалов в области экономики знаний.

Научная новизна данного исследования состоит в анализе теоретико-концептуальных подходов к совершенствованию процессов управления социальными структурами, территориальными и отраслевыми системами и организационными бизнес-процессами в рамках экономики знаний с учетом требований устойчивого развития, а также к поиску направлений оценки инвестирования в человеческий капитал и повышения качества социально-экономических программ с точки зрения адаптации социальных структур и процессов к новой реальности и к требованиям инновационного роста.

Введение и заключение коллективной монографии подготовлены к. с. н. С. О. Снисаренко, в гл. 1 вошли материалы,

подготовленные Н. Н. Покровской для проекта Аналитической записки СПБУТУиЭ и ИПРЭ РАН для Администрации Санкт-Петербурга в связи с подготовкой Концепции стратегического развития города до 2030 г. Главы 2 и 3 отражают результаты исследований, авторским коллективом в течение 2015–2017 гг.<sup>1</sup>, гл. 4 основана на основных теоретико-концептуальных результатах диссертационного исследования Д. В. Голохвастова. Работа с материалами сформировала целостный, логически выстроенный текст монографии.

Отдельные вопросы экономики знаний и построения системы инновационно-знаниевой модели стратегического развития Санкт-Петербурга обсуждались в сентябре 2016 — феврале 2017 г. на регулярных научно-методических семинарах СПБУТУиЭ и Института проблем региональной экономики (ИПРЭ) РАН, а также на конференции 9 февраля 2017 г. в Санкт-Петербургском доме ученых им. М. Горького, выводы и рекомендации по проведенному авторским коллективом исследованию обсуждались на методологических семинарах кафедры управления персоналом СПБУТУиЭ.

---

<sup>1</sup> В частности, отдельные предварительные результаты стали предметом статьи в Scopus: *Pokrovskaja N. N., Snisarenko S. O., Golohvastov D. V.* Institutional Confidence and Economic Intelligence for the Performance at Macro and Micro Networks // Proceedings of The 4<sup>th</sup> International Conference on Management, Leadership and Governance ICMLG 2016 Host. Reading, UK: Academic Conferences and Publishing International Limited, 2016. 528 p. P. 255–263.

# Глава 1

## ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ: СОЦИАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ И ПРОЦЕССЫ

### 1.1. Происхождение и эволюция понятия экономики знаний

Имеющиеся научные исследования проблематики экономики знаний свидетельствуют о возрастающем значении технологий управления данной предметной областью. Управление знаниями представляет собой непрерывный процесс как трудовыми ресурсами региона, так и человеческими ресурсами предприятия.

Одним из важнейших признаков, наметившихся положительных изменений, является введение системы управления знаниями в ряде крупных российских компаний. Стоит отметить, что организации, применяющие управление знаниями, чаще выигрывают на рынке по сравнению с компаниями, использующими традиционное статистическое накопление информации о сотрудниках. Данное обстоятельство помогает выводить предприятие на качественно новый уровень ведения бизнеса. Поскольку такая концепция получила популярность совсем недавно, многие российские компании не успевают ее внедрять. Но в силу сравнительной молодости российского бизнеса по сравнению с зарубежным внедрение подходящей системы управления знаниями значительно проще, поскольку не приходится избавляться от старых схем и принципов менеджмента. Данный факт позволяет лаконично вписывать систему управления знаниями в имею-

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях быстро изменяющегося мира важным элементом управления социально-трудовыми отношениями выступает креативное содержание труда, включение работников в инновационный процесс в организации.

С точки зрения социологического знания изучение влияния инноваций на эволюцию трудового поведения опирается на теоретико-концептуальные подходы к пониманию социального действия. В интеракционистской социологической парадигме распространение инновации и ее влияние на трудовое поведение может быть объяснено в рамках анализа социальной системы.

Инновации отражают результат диалектического противоречия, которое воспринимается социальными субъектами, между их интересами и стремлениями, с одной стороны, и невозможностью их реализации в заданном социальном контексте — с другой<sup>383</sup>. В самом широком смысле инновация означает распространение социальной практики, которая позволяет внести изменения в общественную систему таким образом, чтобы субъекты общественной, экономической, политической, культурной жизни могли более успешно и полно воплощать свои цели и удовлетворять свои потребности. В этой связи обнаруживается переход с индивидуального уровня решения проблемы на общий, групповой или социетальный уровень стремлений и интересов, воплощения новых социальных отношений.

В трудовой сфере эти проявления инновационных процессов обнаруживаются достаточно ярко. Так, многими ис-

---

<sup>383</sup> См.: Assogba Y. Théorie systémique de l'action sociale et innovation sociale Cahiers de l'ARUC-ISDC, Université du Québec en Outaouais, Série recherches. Mars 2010. No 31. 14 p.

следователями отмечается, что в течение последней четверти XX в. управление человеческими ресурсами в определенной мере начало переходить к управлению талантами<sup>384</sup>, делая акцент на творческие способности человека и на его компетенции работать в креативной команде. При этом авторы работы «Война за таланты» сосредоточивают внимание не на индивидуальной гениальности, а на умении в условиях корпоративных бизнес-процессов и в согласованной команде с отлаженной моделью делегирования и распределения функциональных полномочий создавать новый продукт по «конвейерной» схеме, регулярно и в соответствии с ожиданиями рынка, максимально точно отвечая чаяниям покупателей.

С этой точки зрения, инновационные процессы оказывают существенное влияние как на содержание, так и на организацию труда, формируя новые поведенческие модели. В этом смысле целесообразно рассматривать параметры инноваций в качестве социальной реальности<sup>385</sup>:

- 1) социальные инновации являются решением социальной проблемы на локальном уровне, когда некоторая ситуация воспринимается как неприемлемая или неудовлетворительная, и в первый момент ее решение оказывается девиацией, нарушением правил. С течением времени инновация обретает свой социальный код, превращаясь в нормативное поведение;
- 2) инновации основаны на целях и ценностях, способных мобилизовать и мотивировать субъектов на активные

---

<sup>384</sup> *Handfield-Jones H., Axelrod B.* The War for Talent by ed Michaels. Harvard Business Press, 2001; *Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Б.* Война за таланты / пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. 272 с.

<sup>385</sup> *Bourque D., Proulx J., Fréchette L.* Innovations sociales en Outaouais // Rapport de recherche, Alliance de recherche université-communauté/Innovation sociale et développement des communautés (ARUC-ISDC). Université du Québec en Outaouais (UQO). Série: Recherches. No 5. Novembre 2007.

действия, для того чтобы новое решение смогло стать инновацией, необходим более или менее длительный процесс переговоров, приводящий к набору компромиссных решений;

- 3) инновации формируются в результате мобилизации множества субъектов и являются, по своей сути, групповым социальным явлением, диффузия нового явления, процесса или модели опирается на совершаемый индивидами выбор по целесообразности участия в распространении инновации;
- 4) инновация должна находить свою нишу на рынке, т. е. покупателя, способного возмещать затраченные на решение проблемы ресурсы, оплачивая новую модель (процесс, товар, услугу и т. п.) собственными ресурсами;
- 5) инновации институционализируются и обретают форму объективной реальности, по крайней мере в средне- или долгосрочной перспективе. Диалектически инновация становится, с одной стороны, «творческим разрушением»<sup>386</sup>, а с другой — созидательным процессом закрепления новых форм взаимодействий в социальных институтах, фиксации в культурных, экономических, политических конструктах.

Возникновение новых условий на рынке труда приводит к появлению новых правил «торговли» рабочим временем и трудовыми усилиями, новых механизмов и институтов, обеспечивающих осуществление и постепенную оптимизацию процессов продажи и покупки наемного труда. Более того, если рассматривать эволюцию трудового поведения на постсоветском пространстве, то можно обнаружить действие целого ряда дополнительных факторов. Так, на динамику трудового поведения оказывают влияние трансформации, произошедшие после распада СССР и отказа от идеологических оснований в регулировании трудового поведения,

---

<sup>386</sup> *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007. С. 461.

а также от системы трудового воспитания, которое начиналось с детского сада и школы.

Кроме того, в начале третьего тысячелетия получила популярность поколенческая теория, согласно которой после 2000 г. на рынок труда постепенно начинает выходить совершенно новый тип работника. Это молодые люди, выросшие в условиях активного телекоммуникационного взаимодействия, привычные к почти безграничному действию в виртуальной среде. Это поколение получило название «миллениумов» и оно отличается, помимо усвоенных компетенций использования информационных технологий, также еще одним важным для инновационной экономики качеством — они стремятся получать от своей работы, от трудовой деятельности максимальное удовольствие. Представляется весьма интересным, что именно это качество способно обеспечить тот параметр успешных инноваций, который связан с нахождением «ниши» или своего покупателя, т. е. заинтересованного лица, которое в достаточной степени мотивировано к получению инновационного продукта, услуги или участия в инновационной процедуре, что готово компенсировать эту инновацию, «оплачивая» ее своими ресурсами. Когда создатели или распространители инновационной модели (работники) сами получают от своей деятельности удовольствие, тем самым превращая трудовое поведение одновременно в самокомпенсирующуюся деятельность, это позволяет с большей легкостью и быстротой находить покупателя на инновационный продукт, услугу или процесс.

В результате можно обнаружить, что в современной экономике знаний и инновационной модели развития анализ таких социокультурных аспектов трудового поведения, как формирование нового содержания ценностно-нормативного регулирования, является одним из ключевых факторов успеха<sup>387</sup>. Причем речь идет именно о финансовых показателях

---

<sup>387</sup> *Покровская Н. Н.* Новая экономическая архитектура в посткризисном мире: развитие регулятивных моделей // Социология и право. 2012. № 1. С. 20–34.

успеха, что связано с человеческим измерением инноваций и с современным маркетингом продуктов и услуг.

В ходе трудового поведения не только происходит процесс создания ценности в рамках реализации организационных задач, поставленных бизнесом, но раскрываются способности личности, работник приобретает знания, навыки, компетенции, увеличивая собственную стоимость на рынке труда и инвестируя, таким образом, в собственный человеческий капитал. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей. С этой точки зрения креативный труд представляет собой новую форму хозяйственной деятельности человека в современном обществе.

В связи с этим анализ социальных структур экономики знаний неизбежно ставит противоречивый вопрос: в какой мере предпринимательское поведение, отражающее созидательный творческий процесс создания ценностей, является предметом экономики знаний<sup>388</sup>? Предпринимательство состоит в том, чтобы использовать знания как один из ряда ресурсов для производства ценностей, таким образом, деятельность предпринимателя расслаивается на два элемента: с одной стороны, она, безусловно, включает в себя целенаправленную трудовую активность по преобразованию ресурсов и созданию ценности, пригодной для продажи на рынке, на основе обладания определенными специфическими компетенциями и в рамках обработки информации, данных, слабых сигналов и новых идей; с другой — она состоит в активности

---

388 *Покровская Н. Н.* Справедливость в социокультурной регуляции экономического поведения // Наука и образование в XXI в.: сб. науч. трудов по материалам Междун. науч.-практ. конф. (30 сентября 2013 г.). Ч. 16 / М-во обр. и науки РФ. Тамбов: Бизнес-Наука-Общество, 2013. 165 с. С. 119–121.

по комбинированию ресурсов, в том числе человеческих ресурсов, в целостном бизнес-процессе, и, по сути, не приводит к созданию знания как такового (в понимании открытия, изобретения, создания нового представления о реальности) или, точнее, приводит к созданию нового представления об использовании и об управлении этой реальностью, но не о содержании самой реальности. Более того, предпринимательство способно создавать новую реальность, тем самым создавая и новый предмет для познания.

Формирование новых ценностных ориентаций и социальных установок, возникновение новых ролей в рамках экономической деятельности, изменение статуса работника<sup>389</sup>, дополнение собственно трудового поведения элементами предпринимательского поведения, появление новых статусов и оснований стратификации, виртуализация трудовой и, в целом, социальной активности лежат в основе эволюции трудового поведения в современных условиях инновационного развития.

---

<sup>389</sup> *McGregor D.* The Human Side of Enterprise. N. Y.: McGraw Hill, 1960.

Научное издание

Санкт-Петербургский университет  
технологий управления и экономики

**Покровская** Надежда Николаевна  
**Снисаренко** Светлана Олеговна  
**Голохвастов** Дмитрий Владимирович

**СОЦИАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ  
И ПРОЦЕССЫ ЭКОНОМИКИ  
ЗНАНИЙ: ЭФФЕКТИВНОЕ  
ИНВЕСТИРОВАНИЕ  
В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ  
КАК ИНСТРУМЕНТ  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

*Монография*

*Рецензенты:*

директор Международного института экономики и политики  
Санкт-Петербургского государственного экономического  
университета д-р экон. наук, профессор **Н. В. Бурова**  
ректор Института социально-психологического менеджмента  
д-р социол. наук, доцент **С. И. Капица**

Подписано в печать 04.06.2018 г.  
Формат 60×90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Уч.-изд. л. 17,89. Усл. печ. л. 25,87.  
Гарнитура PetersburgC. Заказ № 218. Тираж 600 экз.

Издательство СПбУТУиЭ  
190103, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44, лит. А

Отпечатано в типографии ООО «РАЙТ ПРИНТ ГРУПП»  
198095, Санкт-Петербург, ул. Розенштейна, д. 21



В монографии представлены результаты комплексного междисциплинарного исследования по проблематике перспектив развития социально-экономической политики в Санкт-Петербурге и в России на основе концепции устойчивого развития с учетом процессов эволюции экономики знаний и формирования социальных структур, адаптированных к современным требованиям рынка и нацеленных на передачу технологий и знаний как основного компонента инвестирования в человеческий капитал. В монографии демонстрируется значимость социальных структур и процессов в контексте развития человеческого капитала как основы построения экономики знаний.

Издание предназначено для экономистов, социологов, работников и руководителей в сфере HR-менеджмента.

ISBN 594047042-4



9 785940 470427