

Наталья Анатольевна КОСТКО¹
Анастасия Игоревна ДОЛГИХ²

УДК 316.42

КОНЦЕПЦИЯ «УМНЫЙ ГОРОД» И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ*

¹ доктор социологических наук, профессор
кафедры общей и экономической социологии,
Тюменский государственный университет
kostkonir@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-1618-4548

² магистрант 1 курса направления «Экономическая социология»,
Тюменский государственный университет
dolgix.n@yandex.ru

Аннотация

Концепт «умный город» использует понятие «умный горожанин», понимание которого невозможно без понятия «человеческий капитал». Реализация концепции «умный город» напрямую связана с актуализацией человеческого капитала. Значимым является определение элементов человеческого капитала, которые характеризуют, обеспечивают успешность встраивания человека в процессы цифровизации, в современный социальный контекст. В статье дан обзор современных подходов к определению основных элементов человеческого капитала. Целью статьи является анализ зарубежных концепций, в которых дается характеристика структуры, основных элементов человеческого капитала, которые напрямую или косвенно влияют на цифровизацию общества, на возможность встраивания каждого человека в новые условия. Наличие общих глобальных изменений тем не менее имеет свою специфику по странам. Дополнительная ценность нашего исследования — это обогащение определения человеческого капитала с точки зрения комплексного подхода к определению данного понятия. Этот подход предполагает рассматривать человеческий

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №19-29-07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты».

Цитирование: Костко Н. А. Концепция «умный город» и человеческий капитал / Н. А. Костко, А. И. Долгих // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 4 (20). С. 76-87.
DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-76-87

капитал как ценности, качества, ресурсы, навыки, компетенции, свойства личности. В результате авторы приходят к выводу о том, что человеческий капитал может быть принят как система агрегированных показателей социального, психологического, организационного и других капиталов. Кроме того, расширенная трактовка человеческого капитала с акцентом на его встроенность в социальный контекст общества позволяет обозначить условия, содействующие формированию умного горожанина как главного актора реализации концепта «умный город». Социальный компонент модели «умный город» в лице умного горожанина может быть реализован через его социальную активность, соучастие в управлении по реализации целей цифровизации общества.

Ключевые слова

Умный город, человеческий капитал, цифровизация, показатели человеческого капитала, оценка человеческого капитала.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-76-87

Введение

Происходящие в обществе изменения зафиксированы в теориях информационного, постиндустриального общества, общества знаний, что нашло свое отражение в моделях и концептах управления, в том числе управления развитием города. Концепция «умного города» легла в основу управленческих программ и планов многих современных городов, уже сейчас можно говорить о некотором опыте ее реализации. Технократический подход, акцент на технологизацию различных сфер жизнедеятельности общества в построении умного города показывает недостаточность принимаемых мер. Построение умного города без умного горожанина усложняет и без того неоднозначный и противоречивый переход к новым реалиям жизни. Определение понятия «умный горожанин» рассматривается в контексте развития теории человеческого капитала. Теория человеческого капитала постоянно дополняется, расширяется спектр обоснованных аргументов в пользу ее значения, обозначения и артикуляции ее базовых элементов с учетом указанных изменений. Полагаем, что обращение к структуре и содержательному определению понятия «человеческий капитал» через обзор последних исследований в данной области видится весьма обоснованным.

Умный город и умный горожанин

Библиометрический анализ научной литературы показывает, что «умный город» является доминирующей категорией среди 12 ключевых современных городских концепций. По оценкам правительства Великобритании, к 2020 г. будет создан глобальный «рынок умных городов» стоимостью 408 млрд долларов [6, с. 1]. В связи с растущим интересом появилась и мощная критика умного города.

Концепция умного города рассматривается как дискурсивная и прикладная, подчеркивается ключевая роль трех взаимосвязанных факторов: использования понятий кризиса в качестве плацдарма для политики, сохраняющейся роли

государства в стимулировании местного (умного) городского развития и важности специфического городского контекста при рассмотрении вопроса о переводе умного урбанизма в местные реалии [4, с. 1].

Критически оценивается технократический подход в управлении, когда результативность модели «умный город» определяется степенью распространности и применимости новых информационных технологий, услуг, товаров и т. д. Данный тезис является продолжением имеющихся сценариев развития с акцентом на расширение инвестирования в те же объекты социальной инфраструктуры для достижения целей развития человеческого капитала, при этом не имея четких ориентиров отдачи от этих вложений. Превалирование технико-экономических элементов в реализации концепта «умный город» вызывает ряд вопросов. Во-первых, речь идет о возможности сужения когнитивной, ментальной составляющих человеческого капитала за счет увеличения в нем доли характеристик, обеспечиваемых современными информационными технологиями. Логика современного общества обусловлена сменой его типа и, как следствие, наличием слома, диссонанса между устоявшимися нормами и ценностями, идентификациями и самоидентификациями индивидов, новыми деятельностными практиками (от общественных до профессиональных), вызванными к жизни цифровизацией всех сфер жизнедеятельности. Каковы механизмы смягчения данных процессов, присутствуют ли они в моделях умного города? Социальный компонент модели «умный город» в лице умного горожанина может быть реализован через его социальную активность, соучастие в управлении по реализации целей цифровизации общества. Достижение данной целевой установки обеспечивается при обоюдном вкладе и действенности государства и индивидов. Отсюда внимание на индивида, т. е. субъекта социального действия, на его социальные ресурсы, в том числе человеческий капитал, и на его действия в условиях всеобщей цифровизации. Причем, если говорить академическим языком, фокус внимания (прежде всего в управлении развитием города) обращен не столько на то, как индивиды рассматриваются в роли тех, чья активность направлена на встраивание в социальные структуры, адаптацию к заданным извне условиям и требованиям социальной среды, а как на активный социальный субъект [2, с. 12].

Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019) законодательно закрепляет целый набор мер вовлеченности граждан в процесс управления развитием городов. Но опыт, например, Великобритании показывает, что этот классический набор требует расширения уже хотя бы потому, что одним из элементов модели «умный город» является «умное правительство», повышающее легитимность форм участия граждан с помощью цифровых технологий. Что, по мнению наших коллег, открывает дискуссию о «перспективах „умного города“, создающего потенциально новый, отличительный гражданский дискурс посредством переопределения социальной субъектности и репрезентативных смыслов и практик» [6, с. 4].

Современные концепты управления городами, в том числе «умный город», являются следствием изменения типа общества, цифровизации всех сфер его жизнедеятельности. Цифровизация представляет собой проникновение информационных технологий в практику повседневной, рутинной жизни каждого человека. Цифровизация меняет основания существования всех сфер общества, национальных экономик, мира в целом. В новых условиях идет поиск новых принципов, норм, ресурсов развития и конкурентоспособности. Ужесточается борьба за все виды ресурсов. Материальные ресурсы имеют тенденцию к сокращению, что усложняется экологическим компонентом. Набор и выбор ресурсов сужается, и, как следствие, выход видится в расширении использования нематериальных ресурсов, а к таковым относится человеческий капитал и социальные аспекты его приложения. Согласно последним исследованиям, в число нематериальных ресурсов развития в рамках ресурсного подхода включается человеческий капитал.

Международные институты, включая ЕС, сосредоточивают свои усилия на человеческом капитале как решающем факторе будущего процветания. В ряду ведущих элементов человеческого капитала выделяется прежде всего образование. Образование принимается как ценность, ресурс, который создает условия для получения определенных навыков и компетенций, в том числе и в профессиональной сфере. Лиссабонская стратегия и стратегия развития ЕС 2020 ориентированы на образование. Они выражаются, в частности, в понятиях «экономика знаний» и «умный, устойчивый и инклюзивный рост». В контексте глобализации и усиления конкуренции Европейский Союз поставил перед собой три взаимосвязанные цели: ускорение и обеспечение стабильного экономического роста на основе экономики знаний и образования; предоставление полной и качественной занятости; движение к справедливому социальному обеспечению и социальной сплоченности общества (Стратегия «Европа 2020») [8, с. 86]

В теории человеческого капитала именно люди являются главным ресурсом для достижения целей и задач развития в рамках своих организаций [7, с. 81].

Теория человеческого капитала изменила отношение к людям с традиционной концепции на новую. В традиционном понимании человеческий капитал использовался только как основание для воспроизводственных процессов в обществе, но в новой концепции человеческий капитал рассматривается как ценность, которая может и должна быть инвестирована для получения общественных благ для многих людей и для общества. Человеческие ресурсы — это единственные капиталы, которые не уменьшаются при использовании и при этом еще и обладают свойством распространения [7, с. 80].

Установка на человека, на его капитал как главный ресурс и основание развития общества возвращает нас к словам, сказанным еще в начале XX в. С. Л. Франком о том, что «человек всегда должен рассматриваться как цель и никогда — как простое средство, и требует от нас уважения ко всякой человеческой личности как таковой» [3, с. 69].

В условиях закономерного изменения типа общества, где наряду с классическими факторами развития всё большую роль приобретает социальный фак-

тор через трансформацию роли человека из условия и инструмента в цель, когда человеческий капитал приобретает новые свойства и характеристики и из абстрактного понятия становится социально-экономическим показателем развития общества, национальной экономики, государства в целом. «Уровень экономического развития государств характеризуется не только объемом накопленного материального богатства, но и его структурой. Причем реальное накопление наблюдается лишь при увеличении в национальном богатстве доли человеческого капитала» [1, с. 11]. В ряде исследований доказывается влияние качества человеческого капитала на приток прямых иностранных инвестиций в страну. Авторы утверждают, что он существует не потому, что в стране низкая стоимость рабочей силы, а потому, что выявлена положительная корреляция между ростом иностранных инвестиций и такими показателями, как уровень занятости недавних выпускников высших учебных заведений (положительная корреляция) и количество патентов. Качество человеческого капитала, представленное в данном случае уровнем занятости недавних выпускников, является важным фактором прямых иностранных инвестиций и для Китая [12, с. 10].

Реализация, капитализация человеческого капитала в большей степени проявляется в трудовой сфере, на уровне организаций. Согласно ресурсному подходу, устойчивое конкурентное преимущество возможно благодаря уникальному управлению ресурсами, которое не может быть имитировано другими. Итак, для того, чтобы добиться конкурентных преимуществ, организация должна опираться на уникальные и неповторимые ресурсы. Нематериальные активы организации относятся к числу наиболее уникальных и неповторимых активов этой организации. Человеческий, социальный и психологический капиталы являются наиболее важными компонентами организационных нематериальных активов [7, с. 80]. Также авторы провели корреляционный анализ организационных нематериальных активов, их составляющих и корпоративного предпринимательства. В результате выявилось, что организационные нематериальные активы оказывают влияние на корпоративное предпринимательство с коэффициентом 0,65. То есть организационные нематериальные активы являются жизненно важным и уникальным ресурсом для поддержания успешной, инновационной предпринимательской деятельности организации и ее конкурентоспособности в эпоху экономики знаний. Авторы также считают, что данное утверждение справедливо для организаций любой отрасли [7, с. 87].

На сегодняшний день изменилось отношение к труду, всё большую роль стал играть вид выполняемой работы, а также возможность интеллектуального развития. Высказывается мнение о смещении вектора определения человеческого капитала в сторону необходимости актуализации человеческого капитала путем предоставления равных возможностей различным группам населения к накоплению и развитию этого капитала. Стремительное развитие современных технологий привело к росту спроса на различные виды профессиональной подготовки, которая является инструментом борьбы государства с безработицей. Для этого население должно получать и развивать соответствующие навыки и

компетенции. В связи с этим авторы предлагают дополнить классическую концепцию человеческого капитала еще одной важной с их точки зрения мерой — равные возможности для различных групп людей, в том числе на рынке труда, в уровне заработной платы, в доступе ко всему спектру профессий и повышению квалификации [11, с. 134].

Стоит обратить внимание, что в структуре концепции «умный город» есть такой элемент, как «умный горожанин», одним из показателей которого является человеческий капитал. Можно предположить, что главная задача реализации концепта «умный город» как раз и направлена на создание условий, режима наибольшего благоприятствования для формирования, распространения и применения человеческого капитала.

Цель и дополнительная ценность нашего исследования — это обогащение определения человеческого капитала с точки зрения комплексного подхода к определению данного понятия. Этот подход предлагает рассматривать человеческий капитал как ценность, качество, ресурс, навыки, компетенции, свойства личности. Человеческий капитал включает в себя как общие и специфические, так и традиционные и современные элементы. Базовый человеческий капитал создает знания, необходимые для высококачественных инноваций и предпринимательской деятельности [7, с. 80].

Эти знания трансформируются в навыки и компетенции, которые востребованы в современных условиях. Значимым является тип навыков, необходимый в данный момент. Если мы делаем акцент на цифровизацию, то набор навыков в сфере применения технологий с искусственным интеллектом или связанных с ним вполне может быть использован в качестве индикатора, характеризующего современный, специфический элемент человеческого капитала [11, с. 136].

Для целей обозначения элементов человеческого капитала наши польские коллеги предлагают обратить внимание на индекс цифровой экономики и общества (DESI), который имеет два подпространства, охватывающих «базовые навыки и использование» и «передовые навыки и развитие». Первый включает показатели использования Интернета отдельными лицами и наличие у них цифровых навыков. Последний включает показатели занятости специалистов в области ИКТ и выпускников в области науки, техники и математики [11, с. 135].

Активное включение человека в современные процессы цифровизации как показатель оценки человеческого капитала может быть дополнено такой характеристикой, как способность к накоплению знаний. Способность к накоплению знаний в свою очередь зависит от резервирования накопленных эксплицитных знаний, полученных в высших учебных заведениях, и имплицитных знаний, накопленных через опыт в данном контексте [7, с. 80].

Обращает на себя внимание расширенный список количественных показателей, который применяется в ЕС 28 странами для определения качества человеческого капитала: приток прямых иностранных инвестиций (USD, 2010 = 100), ВВП на душу населения в ППС, индекс образования, среднее число учебных лет, уровень занятости недавних выпускников, единовременная стоимость рабочей

силы, уровень занятости населения в третичном секторе, число патентов, число работников НИОКР, население с высшим образованием, расходы на образование как доля ВВП, доступ домохозяйств к Интернету (доля в общем объеме домохозяйств) [12, с. 9].

В Румынии этот список дополнен двумя показателями: участие населения в обучении на протяжении всей жизни; снижение отсева из школ и вузов [9, с. 143]. Надо признать, что использование данных маркеров соответствует современным реалиям и процессам в мире. Идет рост числа людей старшего трудоспособного возраста, старение населения, снижение доли трудоспособного населения и увеличение нагрузки на трудоспособное население в рамках солидарной пенсионной системы на одного работающего. В этих условиях вложения государства в систему пожизненного обучения не просто актуальны, а жизненно важны и экономически обоснованны.

Наше внимание привлекли работы, посвященные взаимовлиянию человеческого и психологического капиталов. «Психологический капитал рассматривается как конструкт „высшего порядка“, возникающий при объединении четырех конструктов надежды, самоэффективности, оптимизма и жизнестойкости» [7, с. 81; 5, с. 3030].

Психологический капитал оказывает прямое и существенное влияние на человеческие ценности. Кроме того, было подтверждено косвенное, но существенное влияние базовых психологических потребностей на человеческие ценности, а также психологического капитала на смысл жизни [10, с. 59].

Авторы утверждают, что существует четкая взаимосвязь между более высоким уровнем экономического развития страны и соблюдением демократических прав в области гендерного равенства, что способствует повышению уровня человеческого капитала и, следовательно, прогрессу во всех областях экономической и социальной жизни [11, с. 139].

Равенство, активность, социальная осведомленность, по мнению польских авторов, приводят к высвобождению заблокированного человеческого капитала [11, с. 134].

Повышение уровня человеческого капитала связано с понижением уровня бедности в стране, с уменьшением риска социальной и экономической изоляции индивидумов, с повышением экономической активности населения и снижением уровня безработицы. Преодоление социальной и экономической изоляции, помимо очевидных преимуществ и возможностей, позволяет социализировать свой человеческий капитал. [9, с. 142-144].

Заключение

Влияние человеческого капитала можно рассматривать по трем уровням:

1. *Макроуровень*: влияние национального человеческого капитала на экономическое и техническое состояние страны, уровень развития экономики, доминирующий сектор экономики, объем иностранных инвестиций, уровень развития предпринимательской деятельности, распространение

экономики знаний, уровень безработицы, уровень экономически активного населения, уровень бедности, экономическое и социальное равенство групп населения.

2. *Мезоуровень*: влияние человеческого капитала на экономическую деятельность организации, внедрение инноваций и ее прогрессивное развитие, рост прибыли, уровень квалификации работников, развитие предпринимательской деятельности предприятия и его конкурентоспособности, развитие физического, финансового, социального и психологического капитала организации.
3. *Микроуровень*: индивид как носитель собственного человеческого капитала. На уровень личного человеческого капитала влияет образование, навыки, квалификации, собственные особенности и установки индивида. В свою очередь, уровень человеческого капитала индивида влияет на его конкурентоспособность на рынке труда, его доход, его уникальные компетенции, которые он готов предложить работодателю. Однако все это работает, если индивид является не пассивным носителем человеческого капитала, а активно использует его для развития.

В реализации концепта «умный город» приоритетными видятся актуализация и встроенность в социальный контекст человеческого капитала, учет которого, например в практике управления, без социального, психологического, организационного капиталов невозможен.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Валентей С. Д. Наднациональное смещение и многополярность современного мира / С. Д. Валентей // Экономическая наука современной России. 2009. № 4 (47). С. 7-16.
2. Как люди делают себя. Обычные россияне в необычных обстоятельствах: концептуальное осмысление восьми наблюдавшихся случаев / под общ. ред. В. А. Ядова, Е. Н. Даниловой, К. Клеман. М.: Логос, 2010. 388 с.
3. Франк С. Л. Сочинения. Политика и идеи. (О программе «Полярной Звезды») / С. Л. Франк. М.: Правда, 1990. С. 65-76.
4. Caprotti F. Varieties of smart urbanism in the UK: discursive logics, the state and local urban context / F. Caprotti, R. M. Cowley // Transactions of the Institute of British Geographers. 2019. Pp. 1-15. DOI: 10.1111/tran.12284
5. Djourova N. P. Individual profiles of psychological capital in a Spanish sample / N. P. Djourova, I. Rodríguez, L. Lorente-Prieto // Journal Of Social Science Research. 2019. No 14. Pp. 3029-3047. DOI: 10.21772/ripo.v37n2a02
6. Joss S. Smart Cities: towards a new citizenship regime? Analysis of the British Smart City Standard / S. Joss, M. Cook, Y. Dayot // Journal of Urban Technology. 2017. Vol. 24. Iss. 4. Pp. 29-49. DOI: 10.1080/10630732.2017.1336027
7. Keshvarz L. Organizational intangible assets (human, social and psychological capitals) and corporate entrepreneurship — case study: Ministry of Sport and Youth of Islamic

- Republic of Iran / L. Keshvarz, A. Farahani, M. Hadi Seyfi Saldehi // International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences. 2017. No 6 (3). Pp. 79-92.
8. Koleva-Stefanova D. The human capital and its significance for our present / D. Koleva-Stefanova // E-Journal «Dialogue». 2019. No 1. Pp. 85-98.
 9. Manole C. The need to develop human capital for sustainable development of Romania / C. Manole, C. Alpopi, M. Florescu // Economics, Management, and Financial Markets. 2018. Vol. 13 (3). Pp. 139-147.
 10. Pirmoradi F. Development and testing of the relationship model of basic psychological needs on the meaning of life through the mediating roles of the psychological capital and human values / F. Pirmoradi, H. Ahmadian, J. Karami, Y. Yarahmadi // Journal of Fundamentals of Mental Health. 2019, Jan-Feb. Vol. 21 (1). Pp. 51-62.
 11. Sawicka J. Changes in human capital resources in the labour market in Poland from the perspective of the European Union and other countries / J. Sawicka, P. Stolarczyk // Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia. 2018. No 17 (4). Pp. 133-140.
 12. Simionescu M. The role of foreign direct investment in human capital formation for a competitive labour market / M. Simionescu, M. S. Naroş // Management Research and Practice. 2019. No 11 (1). Pp. 5-14.

Natalya A. KOSTKO¹
Anastasia I. DOLGIKH²

UDC 316.42

THE “SMART CITY” CONCEPT AND HUMAN CAPITAL*

¹ Dr. Sci. (Soc.), Professor, Department of General and Economic Sociology,
University of Tyumen
kostkonir@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-1618-4548

² Master Student, University of Tyumen
dolgix.n@yandex.ru

Abstract

The concept of a “smart city” uses the notion of a “smart citizen”, which is impossible to understand without the concept of human capital. The implementation of the “smart city” concept directly relates to the actualization of human capital. It is important to define the elements of human capital that characterize and ensure the success of embedding a person in the processes of digitalization in the modern social context.

This article provides an overview of modern approaches to the definition of the main elements of human capital. The authors aim to analyze foreign concepts for determining the elements of human capital that directly or indirectly affect the digitalization of society, the possibility of embedding each person in new conditions.

The presence of general global changes, however, varies by countries. An additional value of this research lies in enriching the definition of human capital from the perspective of an integrated approach to the definition of this concept. This approach involves considering human capital as a value, quality, resource, skills, competencies, and personality traits.

The authors conclude that human capital can be accepted as a system of aggregated indicators of social, psychological, organizational, and other capitals. In addition, the expanded

* The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project No 19-29-07131 “Modeling and measurement of human capital and forms of its manifestation in the context of digitalization of the economy: resources, flows, institutions”.

Citation: Kostko N. A., Dolgikh A. I. 2019. “The ‘smart city’ concept and human capital”. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 5, no 4 (20), pp. 76-87. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-76-87

interpretation of human capital with an emphasis on its embeddedness in the social context of society allows identifying the conditions that contribute to the formation of a smart citizen as the main actor in the implementation of the ‘smart city’ concept. The social component of the “smart city” model in the person of a smart citizen can be implemented through their social activity, participation in the management of the implementation of the goals of digitalization of society.

Keywords

Smart city, human capital, digitalization, human capital indicators, human capital assessment.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-76-87

REFERENCES

1. Valentey S. D. 2009. “Supranational displacement and multipolarity of the modern world”. *Economics of Contemporary Russia* no 4 (47), pp. 7-16. [In Russian]
2. Yadov A., Danilova E. N., Kleman K. (eds.). 2010. *How People Make Themselves. Ordinary Russians in Unusual Circumstances: Conceptual Understanding of Eight Observed Cases*. Moscow: Logos. [In Russian]
3. Frank S. L. 1990. *Compositions. Politics and Ideas*. (About the program “Polar Star”). Moscow: Pravda. [In Russian]
4. Caprotti F., Cowley R. M. 2019. “Varieties of smart urbanism in the UK: discursive logics, the state and local urban context”. *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 44, pp. 587-601. DOI: 10.1111/tran.12284
5. Djourova N. P., Rodríguez I., Lorente-Prieto L. 2019. “Individual profiles of psychological capital in a Spanish sample”. *Journal of Social Science Research*, no 14, pp. 3029-3047. DOI: 10.21772/ripo.v37n2a02
6. Joss S., Cook M., Dayot Y. 2017. “Smart cities: towards a new citizenship regime? Analysis of the British smart city standard”. *Journal of Urban Technology*, vol. 24, no 4, pp. 29-49. DOI: 10.1080/10630732.2017.1336027
7. Keshvarz L., Farahani A., Saldehi M. H. S. 2017. “Organizational intangible assets (human, social and psychological capitals) and corporate entrepreneurship — case study: ministry of sport and youth of Islamic Republic of Iran”. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, no 6 (3), pp. 79-92.
8. Koleva-Stefanova D. 2019. “The human capital and its significance for our present”. *Dialogue*, no 1, pp. 85-98.
9. Manole C., Alpopi C., Florescu M. 2018. “The need to develop human capital for sustainable development of Romania”. *Economics, Management, and Financial Markets*, vol. 13, no 3, pp. 139-147.
10. Pirmoradi F., Ahmadian H., Karami J., Yarahmadi Y. 2019. “Development and testing of the relationship model of basic psychological needs on the meaning of life through the mediating roles of the psychological capital and human values”. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, January-February, vol. 21, no 1, pp. 51-62.

11. Sawicka J., Stolarczyk P. 2018. “Changes in human capital resources in the labour market in Poland from the perspective of the European Union and other countries”. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, no 17 (4), pp. 133-140.
12. Simionescu M., Naroş M. S. 2019. “The role of foreign direct investment in human capital formation for a competitive labour market”. *Management Research and Practice*, no 11 (1), pp. 5-14.