

60 ЛЕТ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПРИМЕНЕНИЕ КЛАССИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ДЛЯ АНАЛИЗА СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА*

Иванова Ольга Александровна
К.э.н., независимый исследователь
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В данной работе автор анализирует новые направления развития теории человеческого капитала и предлагает междисциплинарный подход к использованию концепции человеческого капитала для анализа современного рынка труда и социально-трудовых отношений. За 60 лет существования теория человеческого капитала была не только апробирована в ходе многочисленных эмпирических исследований, но и получила дальнейшее теоретическое развитие благодаря включению научных наработок из смежных областей, таких как социальная психология, организационное поведение, экономическая социология, управление персоналом, стратегический и общий менеджмент. Комплексный подход к изучению человеческого капитала позволяет расширить наше понимание роли человека в производственном процессе и его влияния на экономические результаты деятельности организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, стратегический человеческий капитал.

JEL коды: D230, J240, M120.

Теория человеческого капитала – одна из основополагающих теорий экономики труда, также активно применяющаяся в исследованиях в сфере управления персоналом, стратегического и общего менеджмента. Впервые термин «человеческий капитал» появился в работах Джейкоба Минсера (Jacob Mincer), Теодора Шульца (Theodore Schultz) и Гэри Беккера (Gary Becker) в конце 1950 – начале 1960 годов. Новая концепция быстро набрала популярность благодаря эмпирическим исследованиям NBER (Национальное бюро экономических исследований, США) и достигла своего расцвета в 1990 годы (Goldin & Katz, 2020). Среди отечественных авторов можно отметить работы В.Е. Гимпельсона, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшников, В.И. Марцинкевич, К.З. Сабирьяновой и др. На данный момент поиск в системе Google Scholar возвращает почти 4 миллиона статей, использующих теорию человеческого капитала (human capital theory), и более 4,5 миллионов работ, оперирующих понятием человеческого капитала

*Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.
Иванова О.А., e-mail: olga_1201@mail.ru

(human capital). При этом только с начала 2020 года появилось 61,3 тысяч новых работ, что говорит о неугасающей актуальности теории¹.

Безусловным достоинством теории, частично объясняющим ее широкое распространение, является возможность ее одновременного использования как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне теория человеческого капитала применяется для объяснения неравенства доходов населения, в том числе выявления случаев дискриминации, и поиска источников роста производительности труда, а также разработки рекомендаций по формированию социально-экономической политики. На микроуровне теория человеческого капитала выступает концептуальной основой для исследования влияния образования, возраста, опыта работы и других характеристик работника на уровень оплаты его труда, а также обоснования инвестиций в человеческий капитал, как со стороны фирмы, так и со стороны самого работника.

В современном понимании человеческий капитал включает в себя всю совокупность знаний, умений и навыков работника и формируется не только за счет формального образования и трудового опыта, но и за счет государственных и частных инвестиций в поддержание здоровья, создание комфортной среды обитания и интеллектуальное развитие. В современных условиях человеческий капитал, особенно его интеллектуальная составляющая, становится первостепенным фактором развития цифровой экономики. Не удивительно, что теория человеческого капитала на протяжении уже нескольких десятилетий сохраняет свою значимость, продолжает развиваться и активно применяться в широком спектре исследований. Несмотря на критику конкретных положений и сделанных на их основе численных оценок², сама концепция человеческого капитала остается по-прежнему актуальной. В то же время, применение классической теории в условиях современного рынка труда и социально-трудовых отношений требует определенной адаптации, позволяющей, в том числе, использовать понятие человеческого капитала в междисциплинарных исследованиях.

Новый виток развития концепции человеческого капитала связан с ее использованием в исследованиях в области стратегического менеджмента, в частности в связке с ресурсно-ориентированным взглядом (resource-based view), предполагающим, что человеческий капитал может быть источником устойчивого конкурентного преимущества фирмы на рынке товаров и услуг (Barney, 1991; Barney & Wright, 1998). В этой парадигме важными вопросами являются (1) источники формирования человеческого капитала на индивидуальном уровне (уровень работника), (2) процесс его агрегирования и трансформации в производительный ресурс на уровне бизнес подразделений и организации в целом, а также (3) его взаимосвязь с результатами экономической деятельности организации (Nyberg, Moliterno, Hale, Lepak, 2014). Если в классическом варианте теория человеческого капитала представляет собой модель рационального выбора, то в интерпретации с позиции стратегического менеджмента процессы формирования полезного ресурса на базе человеческого капитала и его дальнейшего использования становятся важнее самого решения об инвестировании.

С точки зрения стратегического менеджмента, знания, умения, навыки и другие характеристики работника, составляющие его человеческий капитал, важны не сами по себе, а в той

¹URL: <https://scholar.google.com/>(дата обращения: 01.09.2020).

² Например, на базе уравнения Минцера (Heckman, Lochner, Todd, 2003).

мере, в которой они позволяют создавать полезный продукт, т.е. соответствуют задачам, стоящим перед подразделением или организацией, а также внутренним бизнес-процессом (Wright & Snell, 1998). В то время как в экономических моделях все фирмы, конкурирующие на одном рынке, представляются условно одинаковыми, подход с позиции стратегического менеджмента, наоборот, опирается на разнородность фирм и ресурсов, находящихся в их распоряжении, что позволяет объяснять различия в результатах экономической деятельности и выявлять источники конкурентного преимущества. В этой парадигме необходимо разделять понятия ценности сотрудника для организации, в которой он работает, и ценности сотрудника для внешнего рынка, без привязки к специфичности человеческого капитала. За счет разницы в технологических и операционных процессах, стратегии организации, а также степени комплементарности с другими ресурсами, даже общий человеческий капитал может представлять разную ценность для разных организаций (Campbell, Coff, Kruscynski, 2012).

В классической теории специфический человеческий капитал является ключевым аргументом в пользу существования внутреннего рынка труда (Doeringer & Piore, 1971) и обоснованием устойчивости конкурентного преимущества, основанного на человеческом капитале. Исследования в области стратегического менеджмента расширяют классическую модель (Coff, 1997), добавляя социальный контекст (*social complexity*) и принцип неопределенности (*casual ambiguity*). Социальный контекст подразумевает, что человеческий капитал существует не сам по себе, а в рамках комплексной социальной системы, вне которой невозможно обеспечить тот же уровень производительности труда. Характерным примером является переманивание «звезд» у прямых конкурентов, которое нередко заканчивается разочарованием для новых работодателей (Groysberg, Lee, Nanda, 2008). Проблема такого подхода к рекрутменту заключается в том, что талантливый сотрудник талантлив не сам по себе, а в той команде, в которой он работает, и с теми процессами и инструментами, которые поддерживают его эффективность. Этот пример также отражает действие принципа неопределенности. Несмотря на то, что связь человеческого капитала с производительностью труда хорошо обоснована теоретически, отделить личный вклад работника от контекста, в котором он работает, на практике не представляется возможным ни для текущего работодателя, ни тем более для внешнего нанимателя. Оба этих фактора, социальный контекст и принцип неопределенности, наряду со специфичностью, позволяют фирме сохранять конкурентное преимущество, основанное на человеческом капитале.

Еще одно важное расширение классической теории связано с моделью двустороннего выбора. Внутренний рынок труда традиционно рассматривается со стороны работодателя (спроса на труд) и его действий по приобретению, эффективному использованию и удержанию трудовых ресурсов. Однако не менее важны намерения и идиосинкратические предпочтения самих работников (предложение труда). Моделью двустороннего выбора является, например, теория поиска соответствия (*matching theory*), объясняющая мобильность на рынке труда через процесс последовательного улучшения соответствия знаний и навыков работника требованиям конкретной позиции и предпочтений работника условиям труда и системе вознаграждения, которую предлагает работодатель на данной позиции (Heckman & Sedlacek, 1985; Jovanovic, 1979; Logan, 1996). Если применить аналогичную идею с позиции стратегического менеджмента, можно предположить, что высокая степень специфичности человеческого капитала не является гарантией удержания сотрудника, равно как и низкая степень

специфичности человеческого капитала не обязательно сопряжена с высоким риском потери сотрудника. Например, в случае, если в силу индивидуальных предпочтений сотрудник хочет остаться в компании, а внешний рынок труда в силу принципа неопределенности неадекватно оценивает ценность общего человеческого капитала, которым этот сотрудник располагает, риск потери этого сотрудника для текущего работодателя будет низким, несмотря на низкую специфичность человеческого капитала (Campbell, Coff, Kruscynski, 2012).

Далее следует остановиться на вопросе о том, что такое специфичность человеческого капитала. В работах Гэри Беккера специфичность человеческого капитала представлена бинарно: либо специфический, т.е. применимый только в конкретной фирме, либо общий, применимый в широком спектре организаций (Becker, 1962). Однако на практике специфичность человеческого капитала представляет собой скорее континуум значений, варьирующихся от узкоспецифичных знаний и умений, характерных только для конкретной позиции в конкретной организации, до мета-навыков (Hall, 1996), востребованных независимо от контекста. Более того, человеческий капитал, которым обладает конкретный индивид, это не монолитный объект, а скорее портфолио, в котором разные знания, умения и навыки могут обладать разной степенью переносимости (transferability), варьирующейся в зависимости от контекста (Starr, Ganco, Campbell, 2018). Так, для CEO управленческие навыки, связанные, например, с руководством командой или принятием решений, менее специфичны, чем навыки, связанные с реализацией конкретных стратегий, такие как сокращение издержек или выход на новые рынки, и значительно менее специфичны, чем знания отраслевой специфики (Groysberg, McLean, Nohria, 2006).

Имеет смысл также разделять функциональный (occupational) человеческий капитал (Kambourov & Manovskii, 2009), связанный с определенной профессией или функцией, и операционный (task-specific) человеческий капитал (Gibbons & Waldman, 2004), связанный с выполнением конкретных задач и операций. Такой подход позволяет продемонстрировать, что смена профессий не всегда ведет к потере производительности и заработков (Gathmann & Schonberg, 2010). Например, в процессе внутренних ротаций сотрудник может утратить функциональный человеческий капитал, если новый профессиональный контекст потребует приобретения совершенно новых знаний, но при этом сохранить и приумножить операционный человеческий капитал в том случае, если разные роли потребуют от него реализации схожих задач, таких как анализ данных или управление проектом. Понимание степени переносимости человеческого капитала из одного контекста в другой важно и при планировании карьеры. В частности, для работников, заинтересованных в потенциальном переходе из одной профессиональной области в другую, инвестиции в более общие и более переносимые знания и навыки принесут большую отдачу, чем инвестиции в узкоспецифический человеческий капитал. Тогда как для работников, планирующих длительную карьеру в одной сфере, наоборот, именно инвестиции в узкоспецифические знания и навыки принесут наибольшую отдачу (Silos & Smith, 2015).

Следующий аспект связан с переходом с индивидуального уровня на уровень бизнес подразделения и организации в целом. На индивидуальном уровне человеческий капитал условно можно считать неизменным, по крайней мере, в краткосрочном периоде, так как его наращивание требует инвестиций, которые не дают мгновенного результата. В то же время, на уровне бизнес-подразделения человеческий капитал может гибко регулироваться за счет

инструментов внутренней и внешней мобильности персонала. Таким образом, процессы привлечения, удержания и мотивации сотрудников могут быть источником конкурентного преимущества фирмы, основанного на человеческом капитале (Coff & Kryscynski, 2011). Этот аспект является ключевым обоснованием значимости системы управления персоналом для организации и отправной точкой для исследований в сфере управления персоналом. Он также говорит о необоснованности универсальных «лучших практик», так как преимущества того или иного инструмента в управлении персоналом существуют только в рамках конкретных стратегических целей фирмы и конкретной конфигурации ее ресурсов. Универсальные практики, напротив, легко копируются фирмами-конкурентами и быстро распространяются на рынке, приводя к потере конкурентного преимущества, основанного на их использовании (Chadwick & Dabu, 2009).

Еще один важный аспект, расширяющий современное понимание человеческого капитала, пришел из социальной психологии и закрепился в литературе по управлению персоналом и организационному поведению. В то время как в классической теории ресурсные категории напрямую связаны с производимым продуктом, на практике человеческий капитал никогда не существует обособленно от индивида, а значит, связь человеческого капитала с продуктом труда регулируется поведенческими особенностями этого индивида. Таким образом, те компоненты человеческого капитала, которые рассматриваются в экономической модели (знания, навыки, умения, опыт), представляют собой лишь потенциальные ресурс и должны быть дополнены психологическими компонентами (личностные качества, ценности и интересы), определяющими реальное поведение работника, в том числе касающееся применения его человеческого капитала для производства полезного продукта. Аналогичную трансформацию необходимо провести и на уровне бизнес-подразделения. Поведенческие, когнитивные и аффективные аспекты взаимодействия внутри команд определяют, в какой степени индивидуальный человеческий капитал может быть трансформирован в производительный ресурс на уровне организации в целом (Ployhart & Moliterno, 2011). Таким образом, экономическая модель рационального выбора обогащается за счет психологических процессов индивидуального уровня и командного взаимодействия.

Длительное разностороннее развитие теории человеческого капитала позволило существенным образом расширить наше понимание функционирования рынка труда и социально-трудовых отношений как на макро-, так и на микроуровне, однако оно же породило и ряд проблемных моментов. Исследователи, представляющие разные научные школы, нередко расходятся в понимании человеческого капитала с точки зрения уровня анализа (фирма, группа, индивид), содержания (навыки, образование, здоровье), теоретической парадигмы (человеческий капитал как ресурс или как совокупность характеристик работника) и его взаимосвязей с экономическими результатами. Каждая отдельная интерпретация может быть продуктивной для целей и задач конкретного исследования, однако на уровне научного сообщества в целом такая разрозненность создает дополнительные сложности в интерпретации накопленного и приращении нового научного знания. Так, Ньюберг и коллеги отмечают необходимость формирования четкого понятийного аппарата и единой системы измерений (Nyberg, Moliterno, Hale, Lepak, 2014), что позволило бы исследователям из разных научных сфер и практикам разговаривать на одном языке. В попытке систематизировать результаты многочисленных исследований Плойхарт и коллеги предложили систему понятий, связывающих различные

уровни человеческого капитала (Ployhart, Nyberg, Reilly, Maltarich, 2014). В этой системе, во-первых, к человеческому капиталу можно отнести только те знания, умения, навыки и другие индивидуальные характеристики, которые влияют на достижение экономических результатов. Во-вторых, человеческими ресурсами (human capital resources) является только та часть человеческого капитала индивида, которая доступна для использования бизнес-подразделением. И наконец, та часть человеческих ресурсов, которая обеспечивает устойчивое конкурентное преимущество, является стратегическим ресурсом (strategic human capital resources) для организации.

Открытым также остается вопрос о соотношении человеческого и социального капитала (social / relational capital; Bourdieu, 1986; Coleman, 1988). Если исходить из предположения о том, что социальный капитал является характеристикой индивида, наряду с его знаниями и навыками, социальный капитал может рассматриваться как одна из составляющих человеческого капитала или как независимая, потенциально комплементарная человеческому капиталу, характеристика продуктивных возможностей индивида. В этом случае включение социальной составляющей принципиально не меняет модель функционирования человеческого капитала. В то же время в экономической социологии социальный капитал нередко рассматривается как характеристика социальных взаимосвязей, существующих внутри группы (Burt, 1992). В этом случае социальный капитал является переменной другого уровня и не может, в отличие от человеческого капитала, рассматриваться на уровне индивида. В то же время социальный капитал, встроенный в многоуровневую систему сетей социальных контактов организации, является важным контекстуальным фактором в понимании функционирования человеческого капитала организации. Социальные аспекты, также как и психологические, создают пространство, регулирующее экономическую продуктивность человеческого капитала.

Таким образом, применение теории человеческого капитала для анализа современного рынка труда и социально-трудовых отношений требует отказа от традиционной рациональной модели человека и организации. Модель человеческого капитала в ее классической формулировке в значительной степени ограничивает возможность формирования устойчивого конкурентного преимущества и преуменьшает роль системы управления персоналом. Использование заведомо упрощенной модели может привести к серьезным управленческим ошибкам. Например, многие компании вкладывают значительные средства в совершенствование системы подбора и отбора персонала, в том числе с применением автоматизированных алгоритмов, игнорируя при этом работу с уже существующими сотрудниками. Однако вариативность производительности труда работников в организации в не меньшей (а зачастую и в большей) степени зависит от поведенческих аспектов трудовой деятельности и соответствия персональных характеристик внутриорганизационной среде, чем от знаний, умений и навыков нанимаемого кандидата. Аналогичным образом, карьерное планирование, проводящееся без учета влияния внутрифирменной мобильности на формирование различных типов человеческого капитала и степени его переносимости, может привести к потере вместо ожидаемого совершенствования определенных навыков.

Понимание истинной роли человека в производственном процессе и его влияния на результаты экономической деятельности требует анализа не только экономических, но и психологических и социальных процессов. В современной интерпретации человеческий капитал представляет собой многоуровневую систему, в которой человеческие ресурсы на уровне

организации не могут быть редуцированы до суммы всех знаний, умений и навыков, которыми обладают отдельные работники. Сложные психологические и социальные взаимосвязи внутри коллектива, принципы комплементарности различных типов человеческого капитала и его соответствие стратегическим целям и бизнес-процессам в организации становятся ключевыми точками интереса, как для научного сообщества, так и для практики общего и стратегического менеджмента.

Список литературы

Barney J. B. Firm resources and sustained competitive advantage // *Journal of Management*. 1991. 17: 99–120.

Barney J. B., Wright P. M. On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage // *Human Resource Management*, 1998. 37: 31–46.

Becker, G. S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *Journal of Political Economy*, 1962. 70(5), Part 2: 9–49.

Bourdieu P. The forms of capital // J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*: 241–258. New York: Greenwood, 1986.

Burt R. S. *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1992.

Campbell B. A., Coff R., Kryscynski D. Rethinking sustained competitive advantage from human capital // *Academy of Management Review*, 2012. 37: 376–395.

Chadwick C., Dabu, A. Human resources, human resource management, and the competitive advantage of firms: Toward a more comprehensive model of causal linkages // *Organization Science*. 2009. 20: 253–272.

Coff R. W. Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory // *Academy of Management Review*. 1997. 22: 374–402.

Coff R., Kryscynski D. Drilling for micro-foundations of human capital-based competitive advantages // *Journal of Management*. 2011. 37: 1429–1443.

Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital. // *American Journal of Sociology*. 1988. 94: 95–120.

Doeringer P. B., Piore M. J. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company. 1971.

Gathmann C., Schönberg U. How General is Human Capital? A Task-Based Approach // *Journal of Labor Economics*. 2010. 28(1), 1–49.

Gibbons R., Waldman M. Task-specific human capital // *American Economic Review*. 2004. 94(2): 203–207.

Goldin C., Katz L.F. *The Incubator of Human Capital: The NBER and the Rise of the Human Capital Paradigm*. NBER Working Paper No. 26909 (March 2020).

Groysberg B., McLean A. N., Nohria N. Are leaders portable? // *Harvard Business Review*. 2006. 84(5): 92–100.

Groysberg B., Lee L. E., Nanda A. Can they take it with them? The portability of star knowledge workers' performance. // *Management Science*. 2008. 54: 1213–1230.

Hall D. T. Protean careers of the 21st century // *Academy of Management Executive*. 1996. 10(4): 8–16.

Heckman J. J., Sedlacek G. Heterogeneity, aggregation, and market wage functions – An empirical model of self-selection in the labor market. // *Journal of Political Economy*. 1985. 93(6): 1077–1125.

Heckman James J., Lance J. Lochner, Petra E. Todd, “Fifty Years of Mincer Earnings Regressions” // Mimeo, University of Chicago, Chicago, 2001.

Jovanovic B. Job matching and the theory of turnover // *Journal of Political Economy*. 1979. 87(5): 972–990.

Kambourov G., Manovskii I. Occupational specificity of human capital // *International Economic Review*. 2009. 50(1): 63–115.

Logan J. A. Opportunity and choice in socially structured labor markets // *American Journal of Sociology*. 1996. 102(1) 114–160.

Nyberg A. J., Moliterno, T. P., Hale, D., Lepak, D. Resource-based perspectives on unit-level human capital: A review and integration // *Journal of Management*. 2014. 40: 316–346.

Ployhart R. E., Moliterno T. P. Emergence of the human capital resource: A multilevel model // *Academy of Management Review*. 2011. 36: 127–150.

Ployhart R. E., Nyberg A. J., Reilly G., Maltarich M. A. Human capital is dead; long live human capital resources! // *Journal of Management*. 2014. 40: 371–398.

Silos P., Smith E. Human capital portfolios // *Review of Economic Dynamics*. 2015. 18(3): 635–652.

Starr E., Ganco M., Campbell B. Strategic human capital management in the context of cross-industry and within-industry mobility frictions // *Strategic Management Journal*. 2018. 39(8):2226–2254.

Wright P. M., Snell S. A. Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management // *Academy of Management Review*. 1998. 23: 756–772.

60 YEARS OF HUMAN CAPITAL THEORY: APPLYING CLASSICAL THEORY TO THE ANALYSIS OF THE MODERN LABOR MARKET

Olga A. Ivanova
Ph.D., Independent Researcher
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)

Abstract

In this study, the author analyzes new trends in the development of the human capital theory and offers an interdisciplinary approach to the application of the human capital concept for the analysis of the modern labor market and labor relations. Over the 60 years of its existence, the theory of human capital has not only been tested in numerous empirical studies, but also received further theoretical development due to the inclusion of scientific insights from related fields, such as social psychology, organizational behavior, economic sociology, human resource management, strategic and general management. An integrated approach to the study of human capital allows us to expand our understanding of the role that an individual plays in the production process and its impact on the economic outcomes of organizational activities.

Keywords: human capital, human capital resources, strategic human capital.

JEL codes: D230, J240, M120.

References

- Barney J. B. Firm resources and sustained competitive advantage // *Journal of Management*. 1991. 17: 99–120.
- Barney J. B., Wright P. M. On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage // *Human Resource Management*, 1998. 37: 31–46.
- Becker, G. S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *Journal of Political Economy*, 1962. 70(5), Part 2: 9–49.
- Bourdieu P. The forms of capital // J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*: 241–258. New York: Greenwood, 1986.
- Burt R. S. *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1992.
- Campbell B. A., Coff R., Kryscynski D. Rethinking sustained competitive advantage from human capital // *Academy of Management Review*, 2012. 37: 376–395.
- Chadwick C., Dabu, A. Human resources, human resource management, and the competitive advantage of firms: Toward a more comprehensive model of causal linkages // *Organization Science*. 2009. 20: 253–272.

Coff R. W. Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory // *Academy of Management Review*. 1997. 22: 374–402.

Coff R., Kryscynski D. Drilling for micro-foundations of human capital-based competitive advantages // *Journal of Management*. 2011. 37: 1429–1443.

Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital. // *American Journal of Sociology*. 1988. 94: 95–S120.

Doeringer P. B., Piore M. J. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company. 1971.

Gathmann C., Schönberg U. How General is Human Capital? A Task-Based Approach // *Journal of Labor Economics*. 2010. 28(1), 1–49.

Gibbons R., Waldman M. Task-specific human capital // *American Economic Review*. 2004. 94(2): 203–207.

Goldin C., Katz L.F. *The Incubator of Human Capital: The NBER and the Rise of the Human Capital Paradigm*. NBER Working Paper No. 26909 (March 2020).

Groysberg B., McLean A. N., Nohria N. Are leaders portable? // *Harvard Business Review*. 2006. 84(5): 92–100.

Groysberg B., Lee L. E., Nanda A. Can they take it with them? The portability of star knowledge workers' performance. // *Management Science*. 2008. 54: 1213–1230.

Hall D. T. Protean careers of the 21st century // *Academy of Management Executive*. 1996. 10(4): 8–16.

Heckman J. J., Sedlacek G. Heterogeneity, aggregation, and marketwage functions – An empirical model of self-selection in the labor market. // *Journal of Political Economy*. 1985. 93(6): 1077–1125.

Heckman James J., Lance J. Lochner, Petra E. Todd, “Fifty Years of Mincer Earnings Regressions” // *Mimeo*, University of Chicago, Chicago, 2001.

Jovanovic B. Job matching and the theory of turnover // *Journal of Political Economy*. 1979. 87(5) 972–990.

Kambourov G., Manovskii I. Occupational specificity of human capital // *International Economic Review*. 2009. 50(1): 63–115.

Logan J. A. Opportunity and choice in socially structured labor markets // *American Journal of Sociology*. 1996. 102(1) 114–160.

Nyberg A. J., Moliterno, T. P., Hale, D., Lepak, D. Resource-based perspectives on unit-level human capital: A review and integration // *Journal of Management*. 2014. 40: 316–346.

Ployhart R. E., Moliterno T. P. Emergence of the human capital resource: A multilevel model // *Academy of Management Review*. 2011. 36: 127–150.

Ployhart R. E., Nyberg A. J., Reilly G., Maltarich M. A. Human capital is dead; long live human capital resources! // *Journal of Management*. 2014. 40: 371–398.

Silos P., Smith E. Human capital portfolios // *Review of Economic Dynamics*. 2015. 18(3): 635–652.

Starr E., Ganco M., Campbell B. Strategic human capital management in the context of cross-industry and within-industry mobility frictions // *Strategic Management Journal*. 2018. 39(8): 2226–2254.

Wright P. M., Snell S. A. Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management // *Academy of Management Review*. 1998. 23: 756–772.