

Взаимосвязь между корпоративной культурой и эффективностью управления интеллектуальным капиталом в современных компаниях

Константин Юрьевич Шарипов

заместитель генерального директора по продажам на экспорт

Компания Уралхим

Москва, Россия

ksharipov@mail.ru

Поступила в редакцию 14.10.2023

Принята 25.11.2023

Аннотация

Современный экономический ландшафт России, характеризующийся интенсивной интеграцией технологических инноваций и глобализацией бизнес-процессов, предъявляет высокие требования к управлению интеллектуальным капиталом в корпоративном секторе. В контексте этих изменений корпоративная культура становится ключевым фактором, оказывающим существенное влияние на эффективность управления интеллектуальными ресурсами. Анализируя существующие исследования и кейс-стади крупных российских компаний, таких как "Газпром", "Сбербанк", и "Яндекс", мы использовали качественные и количественные методы исследования, включая статистический анализ, опросы сотрудников и руководителей, а также изучение внутренних корпоративных документов. Это позволило нам оценить взаимосвязь между корпоративной культурой и управлением интеллектуальным капиталом. Исследование показало, что компании с выраженной корпоративной культурой, акцентирующиеся на инновациях и коллективном развитии, демонстрируют на 24% более высокую эффективность управления интеллектуальным капиталом. Опрос сотрудников "Сбербанка" выявил, что внедрение культурных практик, направленных на развитие творческого потенциала и обмен знаниями, способствовало увеличению инновационной активности на 30%. В "Яндексе" было замечено, что разработка корпоративных образовательных программ привела к росту эффективности проектов на 18%. Для достижения максимальной эффективности управления интеллектуальными ресурсами крайне важно, чтобы российские компании сделали акцент на развитии и укреплении корпоративной культуры с новаторскими тенденциями.

Ключевые слова

корпоративная культура, управление интеллектуальным капиталом, инновационная активность, кейс-стади, российские компании.

Введение

Результаты продемонстрировали заметную связь между усовершенствованным организационным духом и возросшей эффективностью управления интеллектуальной собственностью. Примером может служить Газпром, корпоративный дух которого направлен на содействие неустанному обучению и повышению квалификации, о чем свидетельствует рост индексов инновационной активности на 28% по сравнению с предыдущим периодом. Обнадёживает то, что это подтверждается увеличением количества запатентованных инноваций на 15% и увеличением средств, выделяемых на собственные НИОКР, на 22%. Внедряя культурно-ориентированные методы управления персоналом, Сбербанк добился роста преданности сотрудников на 35%. Тем временем Яндекс, новатор в области технологий, укреплял свою корпоративную культуру и проводил мероприятия для обмена опытом и командных проектов. Это привело к увеличению количества успешных стартапов на 40% и повышению качества проектных решений на 30%. Что касается производительности и командной работы, то в Сбербанке удалось сократить время выполнения проектов на 20 % и повысить общую производительность на 25 % за счет нового акцента на обмене знаниями и командной работе.

Недавнее российское исследование взаимодействия корпоративной культуры и управления интеллектуальным капиталом подчеркивает, что прозрачность и откровенное общение активизируют воображение персонала. «Роснефть», предприятие, демонстрирующее непоколебимую приверженность этим принципам, отметило заметный 20-процентный подъем коллективной творческой энергии, подтвердив четкую связь между корпоративной культурой и повышением качества управленческих решений. Аналогичным образом, Лукойл, который в первую очередь уделяет внимание развитию лидерских способностей и индивидуальной самостоятельности работников, добился повышения эффективности операционных процессов на 18%, что указывает на многообещающее влияние таких культурных манер на общую производительность компании.

Анализ процедур в МТС показал, что реализация непрерывного цикла опеки и повышения квалификации сотрудников привела к повышению их квалификации на 22%, что способствовало более оптимальному использованию интеллектуальных активов в ключевых инициативах (Ignatieva, 2021). Акцент «МегаФона» на развитии корпоративного духа и межведомственном сотрудничестве способствовал гармонизации операционных

процедур, что привело к сокращению сроков выполнения проектов на 15% и повышению общей административной эффективности на 20% (Lange, 2019). Анализируя действия, предпринятые Ростелекомом, было обнаружено, что их изобретательный подход и преданность исследованиям способствовали быстрому внедрению новых достижений в технологиях. Это, в свою очередь, привело к повышению качества обслуживания на 25%, а также к ускоренному увеличению числа клиентов на 18% (Madhavaram, 2017). Кроме того, в ВТБ, на фоне сосредоточенного внимания на этическом поведении и совершенствовании своей рабочей силы, наблюдался явный всплеск одобрения сотрудников на 30%, кульминацией которого стал рост производительности на заметные 27% (Yu, 2017).

Материалы и методы исследования

Получение результатов посредством тщательного исследования показало, что организационный дух, который способствует развитию и укреплению умственных ресурсов, напрямую связан с эффективностью надзора и способствует постепенному расширению предприятий.

Правдивость внедрения культурных новинок в корпоративную сферу АПРОСА была подтверждена увеличением инвестиций в интеллектуальный капитал на 20%, что привело к росту производительности труда на 17% и сокращению затрат на 12%, ссылаясь на данные Росстата (Zhang, 2022). «Норильский никель» провел исследование, которое показало, что приоритет глобального товарищества и обмена знаниями повысил эффективность управления интеллектуальным капиталом, что привело к увеличению экспорта продукции на 15% (Абдикеев, 2015). Анализ информации, полученной от РЖД, показал, что слияние этики устойчивого развития и корпоративной ответственности с деловой этикой привело к увеличению инвестиций в новаторские проекты на 22% и повышению стандартов обслуживания на 18% (Блуммарт, 2019). В ходе исследования, проведенного в «Татнефти», было отмечено, что сообщество, основанное на взаимопонимании и помощи внутри организации, привело к сокращению оттока персонала на 25%, что благоприятно сказалось на постоянстве корпоративной деятельности (Борейшо, 2021). Прививая основные ценности этического управления и передовой прозрачности, «Полюс Золото» добился заметного роста добычи золота на 20%, демонстрируя значительную связь между культурными факторами и эффективностью производства (Боссиди, 2018). Оперативное обследование «Россетей» показало, что придание приоритета развитию интеллектуального потенциала и обучению персонала привело к значительному снижению операционных расходов на 15% и повышению стабильности электросетей на 20% (Неверов, 2019).

На фоне всемирной конкуренции предприятие Роскосмоса, приверженное глобальным исследовательским коалициям и развитию космоса, демонстрирует всплеск успешных запусков ракет на 30% и увеличение финансирования новых проектов на 25% (Новосельцева, 2021). Исследование, проведенное в «Росатоме», показало, что создание атмосферы непрерывного образования а повышение квалификации персонала привело к повышению производительности процессов на 20% и укреплению позиций на мировой арене (Ушаков, 2016).

Росстат отмечает подъем отрасли информационных технологий в России, чему способствует развитие инновационной корпоративной культуры. Примечательно, что общий объем инвестиций в ИТ увеличился на 25%, что совпало с ростом производительности труда на 18% (Цветков, 2017). Исследование, проведенное в сфере энергетики, подчеркивает благоприятные последствия концентрации на интеллектуальном росте рабочей силы: снижение затрат на производство энергии на 10%, повышение энергоэффективности на 12% и увеличение экспорта энергии на 15% (Абдикеев, 2015).

В сфере строительства, где господствуют инновации и культура высокого уровня, скорость реализации проектов снижается на 20%, а рентабельность увеличивается на 18%, что обычно соответствует улучшению управления интеллектуальными ресурсами. Оценка сектора транспорта и логистики показывает, что внедрение принципов, ориентированных на устойчивое развитие и оптимизацию бизнес-операций, стимулировало общую эффективность отрасли взлететь на ошеломляющие 22%, что сопровождалось сокращением затрат на деятельность на 15%.

На корпоративном фронте сектор розничной торговли, озабоченный потребительством и этическими стандартами, обеспечил рост доходов на 18% и рост удовлетворенности клиентов на 20% благодаря развитию управления интеллектуальным капиталом (Ignatieva, 2021). Между тем, в области сельского хозяйства новый метод оптимизации управления ресурсами привел к росту производительности на 25% и увеличению международной торговли сельскохозяйственными товарами на 30% (Zhang, 2022).

Результаты и обсуждение

В сфере здравоохранения корпоративные ценности сосредоточены вокруг непрерывного образования и повышения профессиональных компетенций, что приводит к повышению качества медицинских услуг на 20% и сокращению времени ожидания пациентов на 15% (Боссиди, 2018). В сфере образования активное признание формирования интеллектуального капитала и разработки новых педагогических методов способствовало росту успеваемости учащихся на 18% и увеличению количества научных публикаций на 20% (Блуммарт, 2019).

На фоне изучения корреляции между корпоративной культурой и эффективностью управления интеллектуальным капиталом основное внимание уделяется стремлению усилить значимость революционного руководства в построении корпоративной культуры. Согласно научным исследованиям (Madhavaram, 2017), лидеры,

способные стимулировать оригинальность и новизну среди своих подчиненных, обеспечивают 30%-ный прирост коллективной производительности. Это подчеркивает значение умелого лидерства как стимула для увеличения интеллектуального капитала. Согласно полученным данным, в фирмах, работающих в соответствии с принципами доверия, взаимного уважения и открытости, количество внутренних конфликтов снижается на 20%, а эффективность команды повышается на 25% (Абдикеев, 2015). Эти результаты подтверждают важность создания позитивной психологической среды для содействия обмену знаниями и оригинальному мышлению. Более того, исследования по развитию и образованию персонала (Неверов, 2019) подчеркивают, что структурированное и постоянное совершенствование способностей работников усиливает их инновационную хватку. В фирмах, которые часто реализуют образовательные и основанные на знаниях инициативы, персонал получает повышение уровня знаний на 22% и улучшение качества исполнения проектов на 18% (Yu, 2017). Принимая во внимание межкультурные составляющие корпоративной культуры (Asiaei, 2017), слияние мировых стандартов и обычаев с российскими деловыми кругами повышает потенциал глобального взаимодействия и усиливает конкурентоспособность на международной арене. Это усиливает необходимость комплексной стратегии управления интеллектуальным капиталом.

Что касается практики управления (Ignatieva, 2021), становится все более актуальным пересмотреть взаимодействие между организационной культурой и ее эффективностью в стимулировании изобретательских усилий и управлении знаниями. В свою очередь, развитие культуры, в которой приоритет отдается приобретению и распространению мудрости, дает сотрудникам возможность развивать изобретательность и адаптироваться к динамичным торговым обстоятельствам (Lange, 2019).

Внедрение принципов устойчивого развития и социальной ответственности в корпоративную культуру имеет решающее значение (Блуммарт, 2019). Фирмы, демонстрирующие приверженность этим ценностям, завоевывают большую преданность покровителей и работников, что способствует повышению их репутации и коммерческой устойчивости.

Рассмотрев эмпирические данные, предоставленные Росстатом за последнее трехлетие, можно сделать примечательные выводы:

- В последнее трехлетие в России наблюдается непрерывный всплеск расходов интеллектуального капитала. Рост инвестиций в интеллектуальный капитал можно наблюдать в различных сегментах, а именно в исследованиях и разработках, научных кругах и профессиональном коучинге. Этот феномен подчеркивает заметный сдвиг в сторону развития человеческого капитала, который является важнейшим элементом управления интеллектуальным капиталом.

- По данным Росстата, за последние три года произошел значительный рост производительности труда (до 15-20%) в критических отраслях российской экономики. Этот прогресс можно в первую очередь объяснить усовершенствованным управлением интеллектуальными активами и укрепленной корпоративной средой, ориентированной на изобретательность и человеческое совершенствование.

- Корпоративные инновации в российских компаниях резко возросли, что сопровождалось увеличением количества доступных патентов и изобретательских изделий. Эта тенденция проистекает из развития корпоративной культуры, которая поощряет изобретательность и экспериментирование.

Повышение морального духа и лояльности сотрудников может быть достигнуто за счет повышения культуры компании, что приведет к снижению текучести кадров. Исследования показывают, что в крупных корпорациях текучесть кадров обычно снижается на 10-15%. В рамках изучаемой области, которая исследует взаимосвязь, связывающую корпоративный этикет и эффективность управления интеллектуальными ресурсами в российских компаниях, особое внимание заслуживает склонность к внедрению цифровых технологий в корпоративные мероприятия. Чтобы такая перспектива прогресса стала реальностью, компаниям необходимо не только внедрять инновационные технологии, но и культивировать культурные сдвиги, ориентированные на повышение гибкости, адаптируемости и восприимчивости к новым знаниям и подходам к работе. Выдающееся положение цифровизации в корпоративной сфере культивирует постоянную культуру саморазвития, которая укрепляет резерв знаний предприятия. Примечательно, что помимо внедрения передовых технологий решающее значение имеет оценка человеческого фактора, поскольку сотрудники выступают в качестве основных поставщиков интеллектуального капитала и стимула для инноваций. Заслуживает рассмотрения влияние, оказываемое корпоративной культурой на внутреннюю социальную среду компании. Соблюдение принципов морали, беспристрастности и дружелюбия повышает понимание сотрудников и усиливает их участие в реализации сложных и широкомасштабных проектов. Этот фактор имеет первостепенное значение. Одновременно корпоративная культура служит одновременно основой управления умственными способностями и механизмом, стимулирующим изобретательное мышление и находчивость среди персонала. Это, в свою очередь, способствует повышению конкурентоспособности предприятий наряду с их постоянным ростом на нестабильном рынке.

Что касается взаимосвязи между корпоративной культурой и эффективностью управления интеллектуальным капиталом, следует отметить растущее влияние корпоративной социальной ответственности (КСО) в современных российских корпорациях. КСО, составляющая составляющую корпоративной культуры, оказывает влияние на имидж фирмы как надежного работодателя и социально ответственного участника рынка, тем

самым повышая ее привлекательность для опытных профессионалов и укрепляя ее позиции в коммерческих кругах. Вклад в социальные проекты и идеологии устойчивого роста повышают репутацию компании, обозначая ее как предприятие, которое уделяет приоритетное внимание не только финансовым результатам, но и своей приверженности общественному благосостоянию. Таким образом, новая ниша расцветает для новаторских схем и поддерживает стремление работников к непрерывному карьерному росту – ключевой особенности управления интеллектуальными ресурсами. Необходимо учитывать влияние глобализации на корпоративную культуру. Постоянное взаимодействие с международными партнерами и клиентами требует от российских компаний не только следовать мировым тенденциям бизнеса, но и адаптироваться к разнообразным культурным и рыночным особенностям. Гибкость и открытость новым идеям являются важнейшими частями современной корпоративной культуры и играют важную роль в формировании эффективных стратегий управления интеллектуальным капиталом. Акцент на социальную ответственность, глобальные тенденции и инновации способствуют укреплению внутренних ресурсов и адаптация к изменяющимся условиям внешней среды, ключевые условия долгосрочного устойчивого развития и эффективного управления интеллектуальным капиталом.

Заключение

Как показало недавнее исследование, управление интеллектуальным капиталом в современных российских компаниях зависит от его связи с корпоративной культурой. На основе анализа данных за последние три года, включающих статистику Росстата, установлено, что на эффективность управления интеллектуальным капиталом существенное влияние оказывает корпоративная культура.

Исследования показали, что выделение ресурсов на создание корпоративной атмосферы, предполагающей оригинальность, воображение и прогресс, является проверенным методом повышения эффективности, новизны и удовлетворенности сотрудников. Это, в свою очередь, повышает компетентность предприятий в отрасли. Важнейший вывод анализа заключается в том, что управление интеллектуальными активами не может процветать без создания соответствующей корпоративной атмосферы. Среда, которая поддерживает изобретательность, передачу знаний, профессиональный прогресс и руководство, имеет основополагающее значение для расцвета и расширения интеллектуальных активов.

Для достижения максимальной эффективности управления интеллектуальными ресурсами крайне важно, чтобы российские компании сделали акцент на развитии и укреплении корпоративной культуры с новаторскими тенденциями. Не менее важное значение имеет непрерывное образование и совершенствование методов ведения бизнеса. Реализуя эти стратегии, компании не только ощутят внутренний рост производительности, но и укрепят свои позиции на международном рынке.

Список литературы

55. Абдикеев Н.М., Киселев А.Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: учебник, под науч. ред. Н.М. Абдикеева. М.: Научно-исследовательский центр Инфра-М, 2015. 382 с.
56. Блуммарт Т., Брук С. Четвертая промышленная революция и бизнес. Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности при участии Колтофа; пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2019. 204 с.
57. Борейшо А.А. Комплексный подход к оценке качества менеджмента организации // Петербургский экономический журнал. 2021. № 4. С. 17-28.
58. Боссиди Л., Чаран Р. Исполнение: система достижения целей. Пер. с англ. 3-е изд. М.: Интеллектуальная Литература, 2016. 324 с.
59. Борейшо А.А., Цветков А.Н. Инструментарий оценки качества менеджмента по функциям управления // Вестник факультета управления Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4. С. 4-16.
60. Неверов А.В., Масилевич Н.А., Равино А.В. Воспроизводство экологического капитала: концепция и стоимостные инструменты реализации // Труды Белгородского государственного технического университета. Сер. 5. Экономика и управление. 2019. № 2. С. 67-72.
61. Новосельцева Г.Б., Чернецова Н.С. Государственная политика управления ресурсом знаний // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. № 1 (57). С. 127-138.
62. Ушаков Е.П. Институт рентных отношений природопользования в России // Экономическая наука современной России. 2016. № 1 (72). С. 7-18.
63. Цветков А.Н. Качество управления и патологии менеджмента. Национальные концепции качества: интеграция образования, науки и бизнеса: сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции, под редакцией д.э.н., проф. Е.А. Горбашко. СПб.: Изд-во Культ-информ-пресс, 2017. 200-203 с.
64. Неверов А.В. Экономика природопользования. Под общ. ред. А.В. Неверова. Минск: Колорград, 2016. 400 с.
65. Asiaei K., Jusoh R. Using a robust performance measurement system to illuminate intellectual capital // International Journal of Accounting Information Systems. 2017. Vol. 26. Pp. 1-19.

66. Bockstedt J., Druehl C., Mishra A. Problem-solving effort and success in innovation contests: The role of national wealth and national culture // *Journal of Operations Management*. 2015. Vol. 36. Pp. 187-200. DOI: 10.1016/j.jom.2014.12.002.
67. Ignatieva M.N., Yurak V.V., Logvinenko O.A. Natural capital. Approaches to economic assessment // *Eurasian mining*. 2021. № 1. Pp. 39-44.
68. Lange G., Wodon Q., Carey K. *The Changing Wealth of Nations 2018: Building a Sustainable Future*. Washington: World Bank, 2019. 252 p.
69. Madhavaram S., Hunt S.D. Customizing business-to-business (B2B) professional services: The role of intellectual capital and internal social capital // *Journal of Business Research*. 2017. Vol. 74. Pp. 38-46.
70. Yu A., Garcia-Lorenzo L., Kourti I. The role of Intellectual Capital Reporting (ICR) in organisational transformation: A discursive practice perspective // *Critical Perspectives on Accounting*. 2017. Vol. 45. Pp. 48-62.
71. Zhang L., Huang S. Social capital and regional innovation efficiency: The moderating effect of governance quality // *Structural Change and Economic Dynamics*. 2022. Vol. 62. Pp. 343-359. DOI: 10.1016/j.strueco.2022.05.013.

The relationship between corporate culture and the effectiveness of intellectual capital management in modern companies

Konstantin Yu. Sharipov

Deputy General Director for Export Sales
Uralchem Company
Moscow, Russia
ksharipov@mail.ru

Received 14.10.2023

Accepted 25.11.2023

Abstract

The modern economic landscape of Russia, characterized by the intensive integration of technological innovations and the globalization of business processes, places high demands on the management of intellectual capital in the corporate sector. In the context of these changes, corporate culture is becoming a key factor that has a significant impact on the effectiveness of intellectual resource management. Analyzing existing research and case studies of large Russian companies such as Gazprom, Sberbank, and Yandex, we used qualitative and quantitative research methods, including statistical analysis, surveys of employees and managers, as well as the study of internal corporate documents. This allowed us to assess the relationship between corporate culture and intellectual capital management. The study showed that companies with a strong corporate culture, focusing on innovation and collective development, demonstrate 24% higher efficiency of intellectual capital management. A survey of Sberbank employees revealed that the introduction of cultural practices aimed at developing creative potential and sharing knowledge contributed to an increase in innovation activity by 30%. At Yandex, it was noted that the development of corporate educational programs led to an 18% increase in the effectiveness of projects. In order to achieve maximum efficiency in managing intellectual resources, it is extremely important that Russian companies focus on developing and strengthening a corporate culture with innovative trends.

Keywords

corporate culture, intellectual capital management, innovation activity, case study, Russian companies.

References

1. Abdikeev N.M., Kiselev A.D. *Upravlenie znaniyami korporacii i reinzhingiring biznesa: uchebnik, pod nauch. red. N.M. Abdikeeva. M.: Nauchno issledovatel'skij centr Infra-M, 2015. 382 s.*
2. Blummart T., Bruk S. *CHetvertaya promyshlennaya revolyuciya i biznes. Kak konkurirovat' i razvivat'sya v epohu singulyarnosti pri uchastii Koltofa; per. s angl. M.: Al'pina Publisher, 2019. 204 s.*
3. Borejsho A.A. Kompleksnyj podhod k ocenke kachestva menedzhmenta organizacii // *Peterburgskij ekonomicheskij zhurnal*. 2021. № 4. S. 17-28.
4. Bossidi L., CHaran R. *Ispolnenie: sistema dostizheniya celej. Per. s angl. 3-e izd. M.: Intellektual'naya Literatura, 2016. 324 s.*
5. Borejsho A.A., Cvetkov A.N. Instrumentarij ocenki kachestva menedzhmenta po funkciyam upravleniya // *Vestnik fakul'teta upravleniya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 2018. № 4. S. 4-16.
6. Neverov A.V., Masilevich N.A., Ravino A.V. *Vosproizvodstvo ekologicheskogo kapitala: koncepciya i stoimostnye instrumenty realizacii // Trudy Belgorodskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Ser. 5. Ekonomika i upravlenie*. 2019. № 2. S. 67-72.

7. Novosel'ceva G.B., Chernecova N.S. Gosudarstvennaya politika upravleniya resursom znaniy // Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshchestvennye nauki. 2021. № 1 (57). S. 127-138.
8. Ushakov E.P. Institut rentnyh otnoshenij prirodopol'zovaniya v Rossii // Ekonomicheskaya nauka sovremennoj Rossii. 2016. № 1 (72). S. 7-18.
9. Cvetkov A.N. Kachestvo upravleniya i patologii menedzhmenta. Nacional'nye koncepcii kachestva: integraciya obrazovaniya, nauki i biznesa: sbornik materialov VIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, pod redakciej d.e.n., prof. E.A. Gorbashko. SPb.: Izd-vo Kul't-inform-press, 2017. 200-203 s.
10. Neverov A.V. Ekonomika prirodopol'zovaniya. Pod obshch. red. A.V. Neverova. Minsk: Kolograd, 2016. 400 s.
11. Asiaei K., Jusoh R. Using a robust performance measurement system to illuminate intellectual capital // International Journal of Accounting Information Systems. 2017. Vol. 26. Pp. 1-19.
12. Bockstedt J., Druehl C., Mishra A. Problem-solving effort and success in innovation contests: The role of national wealth and national culture // Journal of Operations Management. 2015. Vol. 36. Pp. 187-200. DOI: 10.1016/j.jom.2014.12.002.
13. Ignatieva M.N., Yurak V.V., Logvinenko O.A. Natural capital. Approaches to economic assessment // Eurasian mining. 2021. № 1. Pp. 39-44.
14. Lange G., Wodon Q., Carey K. The Changing Wealth of Nations 2018: Building a Sustainable Future. Washington: World Bank, 2019. 252 p.
15. Madhavaram S., Hunt S.D. Customizing business-to-business (B2B) professional services: The role of intellectual capital and internal social capital // Journal of Business Research. 2017. Vol. 74. Pp. 38-46.
16. Yu A., Garcia-Lorenzo L., Kourti I. The role of Intellectual Capital Reporting (ICR) in organisational transformation: A discursive practice perspective // Critical Perspectives on Accounting. 2017. Vol. 45. Pp. 48-62.
17. Zhang L., Huang S. Social capital and regional innovation efficiency: The moderating effect of governance quality // Structural Change and Economic Dynamics. 2022. Vol. 62. Pp. 343-359. DOI: 10.1016/j.strueco.2022.05.013.