

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Тюменский государственный университет»
Финансово-экономический институт

Кафедра общей и экономической социологии

На правах рукописи

Хузяхметов Роман Ренатович

**СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА В СТРУКТУРЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

специальность 5.4.2. – Экономическая социология

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук, профессор
Ромашкина Гульнара Фатыховна

Тюмень – 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основания изучения человеческого капитала.....	18
1.1. Этапы развития концепции человеческого капитала.....	18
1.2. Концептуализация человеческого капитала в экономической социологии.....	44
1.3. Современные экономико-социологические подходы к структурированию и измерению человеческого капитала.....	73
Глава 2. Особенности формирования и активизации человеческого капитала (на примере тюменской области).....	94
2.1. Логика экономико-социологического измерения человеческого капитала.....	94
2.2. Взаимосвязи между факторами и результатами процессов формирования и активизации человеческого капитала.....	127
2.3. Особенности развития человеческого капитала профессионалов..	160
Заключение	174
Библиографический список	184
Приложения	196

Введение

Актуальность темы диссертационного исследования. Важность концепции человеческого капитала для понимания эволюции социально-экономических систем и описания постиндустриальной общественной формации фактически не оспаривается в современных научных исследованиях и деловой литературе¹. Существенные научные результаты теории человеческого капитала, позволившие расширить и углубить совокупность знаний о поведении людей в социально-экономической сфере, включают: обоснование теорий экономического роста; доказательство значимости вложений в развитие людей; систематизацию качеств, востребованных в экономической деятельности; улучшение методологий управления².

Существующие проблемы в исследовании человеческого капитала связаны с попытками конкретизации процессов и результатов его формирования, накопления и использования: разные научные традиции, концептуальные подходы и культурные особенности определяют вариативность понимания компонентов человеческого капитала, отсутствие консенсуса в описании его результативности, рассогласованность способов его измерения (соотнесение самооценок по тем или иным аспектам профессиональной деятельности с объективными статистическими показателями).

Общим местом в современных дискуссиях о человеческом капитале является его актуализация в экономике знаний, в которой главную роль, согласно сформированным М. Кастельсом представлениям, играют люди, способные действовать в технологически насыщенной среде³. Вместе с тем

¹ Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.

² Красова Е. В. Достижения на фоне проблем: к 60-летию теории человеческого капитала // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 4. С. 7–14. DOI: 10.24143/2073-5537-2021-4-7-14.

³ Скибицкий М. М. Информационная эпоха и новая экономика в трудах Мануэля Кастельса // Мир новой экономики. 2015. №4. С. 62-68.

акцентируется значимость новых форм проявления человеческого капитала, связанных с повышением социальной связности⁴ и тем самым преодолевающих ограничения его индивидуалистических трактовок⁵.

Традиционное понимание человеческого капитала, основанное на долгосрочных положительных эффектах инвестиций в образование, по-прежнему актуально, но общественные реалии требуют уточнения даже самых устоявшихся аспектов: по мере того как само понятие «образование» меняет своё наполнение, рынок труда становится всё более заинтересованным не столько в формальной квалификации и конкретных профессиональных знаниях и умениях работников, сколько в их универсальных навыках (обладание которыми не измеряется в годах обучения). Поэтому в современных исследованиях необходимо искать способы учёта влияния «мягких» навыков (и в принципе индивидуальных особенностей⁶) на экономические и неэкономические результаты⁷. При этом с социологической точки зрения важно подчеркнуть, что обладание теми или иными компетенциями не гарантирует способности (возможности) их применять, поскольку именно социальный контекст, в котором функционируют люди, формирует спрос, делает востребованными их компетенции.

Автор данного диссертационного исследования предполагает, что существует набор социально-личностных качеств, которые могут способствовать активизации человеческого капитала, расширяя арсенал агентных (направленных как на себя, так и на других) и адаптационных поведенческих проявлений индивидов и социальных групп.

⁴ Сорокин П. С., Зыкова А. В. «Трансформирующая агентность» как предмет исследований и разработок в XXI веке: обзор и интерпретация международного опыта // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5. С. 216-241. DOI: 10.14515/monitoring.2021.5.1858.

⁵ Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Ромашкина Г. Ф., Хузяхметов Р. Р. Междисциплинарный контекст изучения человеческого капитала. Программа исследований // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 4 (20). С. 30-51. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-30-51.

⁶ Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020 № 11. С. 5-31. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-5-31.

⁷ Heckman J., Kautz T. Hard evidence on soft skills Labour Economic // Labour Economics. 2012. No. 19 (4). P. 451-464.

Для решения в данном диссертационном исследовании была сформулирована научная проблема: на основании систематизации и актуализации знаний о содержании и структуре человеческого капитала, изучении взаимодействия общего, специфического человеческого капитала и социально-личностных качеств сформировать минимально допустимый набор факторов активизации общего и специфического человеческого капитала в социальном контексте. Решение указанной научной проблемы обладает признаками актуальности, новизны, опирается на научно-обоснованные концептуальные подходы и эмпирические исследования.

На основании проведённого анализа научных литературных источников и эмпирических данных было обосновано социологическое определение базовой категории данного диссертационного исследования: человеческий капитал – это совокупность способностей (знаний, навыков, качеств), которые обеспечивают достижение индивидуально значимых и социально востребованных результатов, имеющих как экономический, так и неэкономический характер.

В дальнейшем мы будем опираться на концептуальное разведение человеческого капитала на общий и специфический⁸, а также будем учитывать узкое и широкое понимание человеческого капитала в социологии и экономике⁹.

Степень научной разработанности проблемы. Одной из основных теоретических предпосылок концептуализации человеческого капитала стал принцип рационального экономического поведения, который обозначили классики теории Т. Шульц и Г. Беккер. В результате 60-летней эволюции были сформулированы несколько общих положений: человеческий капитал представляет собой совокупность имеющихся у индивида запасов способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ; является

⁸ Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. 1993. 412 p.

⁹ Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4. С. 5-20.

источником персональных доходов; представляет собой фактор общественного экономического роста. Подобная логика с различными вариациями составила основу исследований человеческого капитала в экономической традиции (Д. Ааронсон, Р. Анда, Д. Аутор, П. Бурдье, А. Бут, Л. Гилберт, С. Годин, А. Дитон, Э. Долан, М. Кастельс, Б. Кили, Д. Коулман, С. Клесс, Ф. Ландж, Дж. Линдсей, Б. Мартин, С. Маргинсон, Д. Минсер, Л. Туроу, Л.Г. Батракова, В.И. Верховин, В.А. Аникин, И.А. Григорьева, А.Е. Ильин, А.Л. Жуков, Р.П. Колосова, Ю.В. Крутин, О.И. Косенко, Е.Ю. Мандрикова и многие другие). Экономическая интерпретация, предполагающая, что, осуществляя инвестиции в свой человеческий капитал, субъект обоснованно рассчитывает на увеличение доходов в будущем, была обогащена социологами за счет расширения перечня компонентов человеческого, его результативности, а также многомерности измерения (В. В. Радаев, Ю.В. Латов, Д.С. Попов, Я.В. Дидковская, Н.В. Латова, А.К. Соловьев, А.Н. Татарко, Н.Е. Тихонова, А.А. Шабунова, О.И. Шкаратан, М.К. Горшков, Г.Ф. Ромашкина, В.А. Давыденко, А.П. Багирова и другие).

Проблематика социально-личностных компонентов человеческого капитала как основного ресурса организации, региона, страны, общества упоминается в работах зарубежных и российских ученых (Дж. Хекман, А. Дакворт, Л. Вессманн, Т. Каутз, Г. Вайтхёрст, П. Акоста, Н. Мюллер, Ф. Лютенс, Ф. Плойарт, К. Юсеф-Морган, Ш. Лундберг, К. Сиянг, Э. Ханушек, С. Юпл, В.Е. Гимпельсон, А.А. Зудина, Р.И. Капелюшников, Я.И. Кузьминов, М.А. Максимова, К.В. Рожкова, П.С. Сорокин, И.Д. Фрумин, М.В. Певная, Ю.Р. Вишневский, Я.М. Рощина и других исследователей).

Объект диссертационного исследования: общий и специфический человеческий капитал.

Предмет диссертационного исследования: совокупность социально-личностных качеств в структуре человеческого капитала, обеспечивающих его активизацию.

Цель диссертационного исследования: выделить социально-личностные качества, которые могут обеспечивать активизацию общего и специфического человеческого капитала, учитывая социальный контекст.

Для решения сформулированной научной проблемы были поставлены и решены следующие *задачи*:

1. Выделить, систематизировать и проанализировать этапы развития концепции человеческого капитала.
2. Сформировать концептуализацию человеческого капитала в экономической социологии.
3. Систематизировать современные экономико-социологические подходы к структурированию и измерению человеческого капитала.
4. Обосновать авторское видение подхода к измерению социально-личностных качеств в структуре общего и специфического человеческого капитала.
5. Выстроить и обосновать логику экономико-социологического измерения общего и специфического человеческого капитала.
6. Изучить, актуализировать и реинтерпретировать методы определения и анализа функций социально-личностных качеств в структуре общего и специфического человеческого капитала.
7. Выделить и изучить современные аспекты взаимосвязей между факторами и результатами процессов формирования и активизации общего и специфического человеческого капитала.
8. Составить характеристику актуальных особенностей развития человеческого капитала профессионалов.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составили концепции классиков социологической и экономической мысли, труды современных социологов, экономистов, психологов, направленные на разработку общетеоретических подходов к исследованию человеческого капитала, истории становления и структуры этой концепции. Исследование базировалось на принципах системного подхода, позволяющих использовать

многомерные теоретические конструкты. Кроме того, применялись методы статистического анализа данных: дисперсионный, кластерный, корреляционный, регрессионный.

Классические работы нобелевских лауреатов Т. Шульца, Дж. Минцера, Г. Беккера послужили основой для обоснования общего и специфического человеческого капитала как ключевого и решающего стратегического ресурса развития общества. Работы нобелевского лауреата Дж. Хекмана, посвящённые некогнитивным навыкам, позволили осуществить переход к социально-личностным компонентам человеческого капитала, влияющим на формирование и активизацию профессиональных знаний и навыков. Подход к изучению человеческого капитала в социальном контексте обоснован с помощью концепции ресурсов человеческого капитала, описывающей его коллективные проявления в организации (Р. Плойхарт, А. Найберг, П. Вraith, Т. Молитерно); концепции психологического капитала, описывающей факторы позитивного организационного поведения (Ф. Лютенс); концепции саморегуляции социального поведения личности, описывающей механизм управления личностью своим поведением в социуме (В.А Ядов); концепции самодетерминации, описывающей реализацию поведения с учётом факторов среды (Э. Деси и Р. Райан).

Эмпирическая база исследования социально-личностных качеств в структуре человеческого капитала включает массивы количественных и качественных данных. Эмпирическая база была собрана в период с 2019 по 2023 гг. в рамках научных проектов, выполненных при поддержке РФФИ: № 19-29-07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты» (количественные данные); № 20-311-90019 (аспиранты) «Некогнитивный человеческий капитал на региональном рынке труда: поколенческие особенности» (качественные данные).

Автор данного диссертационного исследования принимал участие в реализации указанных проектов в качестве исполнителя, проводил

самостоятельные исследования, разработал методику. Использование, вторичный анализ и реинтерпретация эмпирических данных, полученных в рамках коллективных исследований, проведено с разрешения руководителя и основных исполнителей проекта.

1. Количественные данные. Проведён массовый опрос работающего населения Тюменской области старше 18 лет (43% мужчин и 57% женщин). Выборочная совокупность репрезентирует работающее население региона по полу, возрасту и типу поселения (n=1261). Статистическая обработка эмпирической базы исследования произведена при помощи SPSS и Microsoft Excel. Применялись: анализ распределений с применением параметрических и непараметрических критериев, корреляционный, дисперсионный, факторный, кластерный и регрессионный виды многомерного анализа данных.

2. Качественные данные. Проведена серия полуформализованных интервью в период с 2021 по 2023 гг. В интервью приняли участие представители социально-профессиональной группы профессионалов: наёмные работники в возрасте от 25 до 47 лет с высшим образованием, занятые умственным трудом в сфере услуг и производства (n=60; 27 женщин, 33 мужчины). Применялся системный метод, метод обобщения и классификации, построения типологии.

Научная новизна диссертационного исследования обусловлена теоретическими и эмпирическими аспектами.

1. Сформировано авторское понимание эволюции теоретико-методологических подходов к концептуализации, изучению, структурированию человеческого капитала на основании функции, которую он выполняет в обществе.

2. Уточнена структура человеческого капитала, в которой в качестве основных компонентов выделены: (1) общие и специфические знания и навыки – ядерные компоненты в структуре человеческого капитала, обеспечивающие возможность и способность выполнять рабочие функции профессионально; (2) совокупность социально-личностных качеств,

способствующих накоплению и использованию общих и специфических знаний и навыков.

3. На основании выделенных функций человеческого капитала и его структуры, разработана авторская методика, которая включает пять групп параметров оценки человеческого капитала, в том числе: общие и специфические знания и навыки; социально-личностные качества; социальные, организационные, персональные аспекты его проявления.

4. На эмпирическом уровне сформированы модели реализации человеческого капитала, показывающие его результативность в организационных, социальных и персональных аспектах. Обосновано, что высокоуровневые социально-личностные качества (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация, агентность) выступают факторами активизации общих и специфических знаний и навыков. Показано, что наиболее сильные отличия выражены среди городского населения с высшим образованием.

5. Выявлены три типа стратегий развития человеческого капитала, реализуемых профессионалами и показана их специфика: «активная стратегия», характеризующаяся целевой установкой на самореализацию и достижение благополучия, наличием долгосрочных планов и регулярных практик по развитию человеческого капитала; «промежуточная стратегия», предполагающая установку на поддержание текущего социально-экономического положения, краткосрочным планированием и несистемными практиками развития человеческого капитала; «пассивная стратегия», характеризующаяся конформизмом, отсутствием планов и фрагментированными практиками.

Положения, выносимые на защиту:

1. На основе анализа и систематизации научных источников были выделены три этапа развития концепции человеческого капитала согласно его функции: институциализация (1960–1990 гг.), переосмысление (1990–2010 гг.), современное состояние (2010 – по наст. время), таблица 1. На первом

этапе было сформировано базовое макроуровневое понимание человеческого капитала в экономике. В качестве основной функции человеческого капитала рассматривался рост доходов, повышение производительности труда. На втором этапе концепция человеческого капитала была переосмыслена и расширена с позиций социологии и менеджмента, что определило рост востребованности мезоуровневых исследований, учитывавших институциональные аспекты и роль социальных факторов. Функция человеческого капитала – обеспечение полезных эффектов для общества и организации. Третий этап интегрирует достижения предыдущих этапов. Концепции экономической социологии, социальной и организационной психологии определили включение в теорию и эмпирику микроуровневых подходов. Функция человеческого капитала – благополучие человека.

2. Выявлена специфика экономико-социологического подхода, связанная с пониманием процессов накопления и использования человеческого капитала в рамках концепции ограниченной рациональности. В соответствии с расширенной трактовкой человеческого капитала в его структуре выделены общие и специфические знания и навыки как ядерные компоненты, обеспечивающие выполнение трудовой деятельности, и социально-личностные качества (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация, агентность), активизирующие общие и специфические знания и навыки в социальном контексте, рисунок 6. Указанная схема позволила разработать и обосновать авторскую методику изучения человеческого капитала.
3. На основании анализа теоретико-методологических подходов к изучению структуры, функций и результативности человеческого капитала были выделены пять групп параметров оценки человеческого капитала в авторской методике: 1) общие и специфические знания и навыки (также называемые «жесткими» компетенциями); 2) социально-личностные качества (также называемые «мягкими» компетенциями); 3) персональные

аспекты проявления человеческого капитала, измеряемые через экономические (зарплата, материальное положение) и неэкономические (удовлетворённость работой, реализация профессионального потенциала, удовлетворённость жизнью, уверенность в будущем) оценки; 4) организационные аспекты, измеряемые через самооценки межличностных взаимодействий на работе и положительную организационную идентичность; 5) социальные аспекты, измеряемые через социальное участие, межличностное и институциональное доверие, положительную идентичность с местом проживания, рисунок 8.

4. На эмпирическом уровне сформированы модели реализации человеческого капитала с применением методов сравнения средних, кластерного, корреляционного, регрессионного анализа. Показано, что обладание высокоуровневыми социально-личностными качествами выступает фактором активизации общих и специфических знаний и навыков, делая возможным более эффективное их применение в определённом социальном контексте, таким образом способствуя улучшению результативности трудовой деятельности. Новизна результатов определяется авторским подходом к измерению и структурированию общего и специфического человеческого капитала через его жесткие и мягкие компоненты. Указанная структура позволила значительно повысить вариативность изучаемых показателей и выделить значимо различающиеся социальные группы.
5. Показано, что наиболее значимые различия по индексам общего и специфического человеческого капитала и социально-личностных качеств наблюдаются по позиции работника в социально-профессиональной структуре, отражаемой в нашей модели типом занятости и количеством подчинённых, рисунок 14. Вариативность по наличию высшего образования значительно возрастает в индексе общего человеческого капитала, тогда как тип занятости и достижительные ориентации в большей степени чувствительны для вариативности индекса специфического человеческого капитала, рисунок 10, рисунок 12. Наличие высшего

образования наиболее повышает индексы самоэффективности, агентности и самодетерминации. Возраст как фактор присутствует в уровне образования и позиции работника в социально-профессиональной структуре, однако межпоколенческие различия в компонентах человеческого капитала в широком смысле не прослеживаются. Единственный индикатор, который присутствует во всех моделях вариативности изучаемых индексов, это достижительная ориентация.

6. С помощью кластеризации (рисунок 18) и анализа средних различий индексов (таблица 15) показано как в росте совокупного индекса человеческого капитала отражается вклад персональной, организационной и социальной результативности: респонденты, которые дают более высокие оценки востребованности своих профессиональных знаний и навыков (общих и специфических), также выше оценивают свои экономические достижения и субъективные жизненные результаты, у них преобладает положительная организационная идентичность, их отношения с коллегами более связные, они больше доверяют коллегам, предпринимателям, университетам, технологиям, демонстрируют положительное отношение к месту проживания и больше вовлечены в социальное участие.
7. Средствами регрессионного анализа установлено, что напрямую на доходы влияет только специфический человеческий капитал, опосредуя влияние других предикторов. Показано, что межличностные отношения в организации, совокупное количество лет обучения и такие социально-личностные качества как самоэффективность, целеустремлённость, оптимизм влияют на формирование специфического человеческого капитала. Вместе с тем устойчивость, самодетерминация, агентность, оптимизм, целеустремлённость, совокупное количество лет обучения влияют на формирование общего человеческого капитала. В свою очередь общий человеческий капитал влияет на формирование специфического человеческого капитала, который выступает предиктором заработной платы, рисунок 30–31, таблицы 23–26.

8. Повышение значимости социально-личностных качеств в подвыборке городских жителей в возрасте 25–50 лет с высшим образованием определило необходимость уточнения стратегий развития человеческого капитала профессионалов – работников, обладающих высшим образованием, занятых умственным трудом на неуправленческих должностях. Выявлены три стратегии развития человеческого капитала, реализуемые профессионалами: активная, промежуточная, пассивная (таблица 27). Обосновано, что преобладают пассивная и промежуточная стратегии, которые в целом характеризуются разрывом между ожиданиями рынка труда и актуальным уровнем компетенций профессионалов, несистематическим совершенствованием жёстких и мягких компетенций, наличием в лучшем случае фрагментарных планов по развитию человеческого капитала в долгосрочной перспективе. Активная же стратегия, связанная с преобладанием ценностей трудоцентризма и желанием влиять на общество через результаты своего труда, подталкивает профессионалов к внутренней миграции в мегаполисы, предоставляющие возможности для капитализации и деятельностного употребления их компетенций. Несмотря на то, что профессионалы признаются ключевой социально-профессиональной группой в экономике знаний, общественный запрос на их активное экономическое поведение ещё недостаточно сформирован.

Теоретическая и практическая значимость.

Теоретическая значимость обусловлена разработкой авторской концепции изучения человеческого капитала, адаптированной и реинтерпретированной в соответствии с подходом экономической социологии. В данном диссертационном исследовании были охарактеризованы три этапа развития, функции и подходы к определению человеческого капитала. Автор описал процессы накопления и использования человеческого капитала в рамках концепции ограниченной рациональности. Проанализированы современные подходы к структурированию понятия

человеческого капитала, разрабатываемые в соответствии с его широкой трактовкой и направленные на учёт разнообразных поведенческих проявлений, связанных с результативностью. Эмпирически обоснована необходимость систематизации составляющих человеческого капитала через различение его общих и специфических компонентов.

Практическая значимость результатов обусловлена разработкой инструментария и эмпирической верификацией положительной связи социально-личностных качеств с экономической и неэкономической результативностью человеческого капитала, учитывающей организационные, социальные и персональные аспекты его проявления. Результаты могут найти применение на практике в двух контекстах: образовательном и корпоративном.

Методические разработки автора уже находят применение в образовательной деятельности. Начиная с 2022 учебного года все первокурсники Тюменского государственного университета проходят оценку навыков общения в ходе деловой игры. Программа деловой игры и методика оценки навыков были созданы с привлечением теоретических и практических наработок исследования с участием автора. Кроме того, Центр тьюторского сопровождения Тюменского государственного университета проводит индивидуальные консультации, групповые тьюториалы и мастер-классы, направленные на рефлексию и развитие некогнитивных характеристик студентов (упорство, мотивация, целеполагание и др.), важных для академического и профессионального успеха.

Корпоративная фокусировка может быть связана с оказанием консалтинговых услуг на организационном и индивидуальном уровне. С одной стороны, подбор персонала, формирование команд, внутриорганизационное развитие может происходить в соответствии с наработками в области теории человеческого капитала, с другой стороны, отдельный индивид, занимаясь планированием карьеры, может оценивать

соответствие своих навыков и личных качеств отраслевым и профессиональным требованиям.

Степень достоверности результатов проведенных исследований. Достоверность результатов подтверждается теоретическими положениями, применением теоретико-методологических разработок, данных эмпирических исследований, комплексным использованием методов сбора, обработки и анализа массива информации, соответствующих поставленным в работе цели и задачам.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации обсуждались на заседаниях кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета, в ходе практико-методологических семинаров Научно-исследовательского центра Финансово-экономического института ТюмГУ; докладывались на международных, всероссийских и региональных конференциях, в том числе: XXIII Уральские социологические чтения «Личность, культура, общество: наследие Л.Н. Когана и современность» (г. Екатеринбург, 17–18 марта 2023); VII Всероссийский молодёжный форум «Наука будущего – наука молодых» (г. Новосибирск, 23-26 августа 2022); VII международная научно-практическая интернет-конференция «Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений» (г. Вологда, 28 марта – 1 апреля 2022); Вторая Международная научно-практическая конференция «Образ будущего» (г. Орел, 24-25 февраля 2022); XI Рязанские социологические чтения «Развитие территории в условиях современных вызовов» (г. Рязань, 14-15 октября 2021); XXI Международная научно-практическая конференция «Молодые ученые – экономике региона» (г. Вологда, 23-26 ноября 2021); VI Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов» (Тюмень, 14-16 октября 2020).

Основные положения диссертационного исследования отражены в 21 научной публикации, в том числе 6 статей в рецензируемых научных

изданиях, рекомендованных ВАК, в том числе 3 статьи в международных изданиях, входящих в базу цитирования Scopus.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, библиографического списка, включающего 179 наименований, трёх приложений. Объем диссертации составляет 211 страниц.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 5.4.2. Экономическая социология, поскольку показывает взаимодействие структуры и функций человеческого капитала, учитывающее индивидуальный, организационный, социально-экономический уровень его проявления; раскрывает процессы формирования и активизации человеческого капитала в рамках его расширенной трактовки. Исследование соответствует следующим пунктам паспорта специальности: п. 4 – Мотивация экономической деятельности, п. 6 – Экономическое поведение, п. 10 – Социальное содержание и условия экономической деятельности, п. 20 – Человеческий фактор в экономике.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Этапы развития концепции человеческого капитала

Теория человеческого капитала за 60 лет существования и непрерывного совершенствования приобрела широкое признание, обосновав ряд устойчивых к критике научных положений¹⁰. Был накоплен обширный исследовательский опыт, который сегодня позволяет объяснять траекторию социально-экономической трансформации общества, а также находит применение при разработке более эффективной, гуманной социально-экономической политики в системе государственного управления многих стран мира.

О роли человека в общественной жизни задумывались еще мыслители Античности. Платон, осмысляя место человека в системе социальных и экономических отношений, подчеркивал важность процесса обучения — «ведь правильное воспитание и обучение пробуждает в человеке хорошие природные задатки, а у кого они уже были, те благодаря такому воспитанию становятся еще лучше — и вообще, и в смысле передачи их своему потомству, что наблюдается у всех живых существ»¹¹. В свою очередь Аристотель полагал, что «добродетель бывает двух видов — мыслительная и нравственная; и если нравственная рождается привычкой, то мыслительная возникает и возрастает преимущественно благодаря обучению»¹².

Предпосылки возникновения теории человеческого капитала определяются бурным научно-технологическим развитием во времена промышленной революции XVIII – начала XIX вв., которая привела к замещению ручного труда фабрично-заводским производством, а также коренным образом изменила организацию производства: теперь задача человека состояла в том, чтобы встроиться в процесс создания добавленной

¹⁰ Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть I // Вопросы экономики. 2013. № 1. С. 27-47. DOI: 10.32609/0042-8736-2013-1-27-47.

¹¹ Платон. Государство. Законы. Политика. М.: Мысль, 1998. 798 с.

¹² Аристотель. Этика. М.: АСТ, 2002. 492 с.

стоимости благодаря умению обслуживать технологически связанные машины, а не только работать руками. Распространение машин на производстве революционизировало культуру труда, появился новый тип экономического актора – профессионально обученный наёмный работник. Чтобы осуществлять трудовую деятельность в таких условиях, наёмный работник должен был не только обладать определённым набором профессиональных умений, но и соблюдать дисциплину (как на производстве, так и в общественной жизни): придерживаться распорядка рабочего дня и правил безопасности труда, соблюдать гигиену, нести ответственность за надлежащее выполнение задач, работать в коллективе.

Происходящие трансформации во всех сферах общественной жизни подталкивали учёных к тому, чтобы по-новому осмыслить значение человеческого фактора: именно в то время были предприняты попытки заложить методологические основы анализа производственных способностей человека.

В работах В. Петти были заложены основы понимания человеческого капитала как экономической концепции. Он был одним из первых, кто попытался определить экономическую стоимость человеческого капитала, утверждая, что именно труд создает экономический эффект. В. Петти вывел категорию «живые действующие силы человека» и обосновал, что они являются составляющей национального богатства. При этом, как отмечал учёный, национальное богатство зависит от характера деятельности людей, которая разделяется на два вида: «неполезные занятия», являющиеся пустой тратой времени, и «полезные занятия», повышающие квалификацию, впоследствии дающие возможность заниматься значимыми для общества делами¹³.

А. Смит существенно повлиял на формирование целостного представления о роли человека в общественно-экономических процессах,

¹³ Петти В. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.

настаивая на том, что основой ценностей и богатства является человеческий труд. В своих исследованиях А. Смит оценивал знания, способности и трудовые навыки работников, рассматривая это как основной капитал, реализующийся в личности и являющийся элементом производства, приносящим доход: «увеличение производительности зависит, прежде всего, от повышения умений рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов с помощью которых он работает». Кроме того, учёный сформулировал концепцию экономического человека, указав на двойственность поведения индивида, который, преследуя собственные интересы, индивид часто более действительно служит интересам общества, чем когда сознательно стремится это делать¹⁴.

Дж. Милль был одним из первых социальных мыслителей, кто рассматривал в качестве капитала не самого человека, а его унаследованные и приобретенные способности. Он утверждал, что «приобретенные способности» в такой же степени считаются «богатством», как и инструменты, оборудование, машины, поскольку впоследствии выступают средством труда. К таким способностям Дж. Милль относил не только «мастерство», но и энергию, настойчивость¹⁵. Можно сказать, что такая постановка вопроса сама по себе – важная веха в истории развития взглядов на человеческий капитал.

К. Маркс рассматривал человека как главную производительную силу, настаивая, что работник своим трудом создает общественные богатства: с одной стороны, труд выступает фактором общественного и экономического прогресса, с другой стороны, представляет собой форму самовыражения личности. Учёный обосновал, что рабочая сила (понимаемая как личностный фактор) представляет собой «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости»¹⁶.

¹⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 684 с.

¹⁵ Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии. М.: Эксмо, 2007. 1040 с.

¹⁶ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1. М.: Политиздат, 1978. 907 с.

Отечественный учёный М. И. Туган-Барановский отмечал отличительные особенности рабочей силы, которые выделяют её на фоне других товаров: «Все остальные товары представляют внешние продукты или средства хозяйственной деятельности человека, хозяйственные объекты. Рабочая сила человека — это сам человек, то есть не объект, а субъект хозяйства»¹⁷. Д. И. Менделеев писал: «Образование есть благоприобретенный капитал, отвечающий затрате времени и труда и накоплению людской мудрости»¹⁸.

Среди ученых, подготовивших теоретико-методологическую основу для создания полноценных концепций человеческого капитала, нельзя не отметить А. Маршалла, предложившего термин «персональный капитал». А. Маршалл включал в его состав «нематериального богатства» человека, то есть физическую силу, способности и навыки, обеспечивающие производительность труда. Согласно его мнению, инвестиции в образование человека по своей экономической сути подобны инвестициям в капитал вещественный, так как и тот и другой приносят доход, но не в виде прибыли или прибавочной стоимости, а в виде процента на капитал¹⁹.

Анализ исторических предпосылок возникновения теории человеческого капитала показывает, что к началу XX в. в социальных науках начало формироваться устойчивое понимание, что именно люди являются определяющим фактором экономического развития²⁰. Это понимание стало ещё более отчётливым, с наступлением научно-технической революции, ознаменовавшей начало перехода от индустриального к постиндустриальному обществу, в котором материальное производство как таковое (и аграрное, и промышленное) постепенно отходит на второй план, а более важным

¹⁷ Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1998. 664 с.

¹⁸ Менделеев Д. И. Заветные мысли. СПб., 1904. 316 с.

¹⁹ Маршалл А. Принципы политической экономии: в 3 томах. Т. 1. М.: Прогресс, 1993. 416 с.

²⁰ Кузьменко Ю.В. Эволюция взглядов на понятие «человеческий капитал» в научных исследованиях // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2015. № 2. С. 32-45.

становится производство наукоёмких услуг и обучение специалистов, способных потреблять и самостоятельно генерировать информацию.

Сегодня же одним из актуальных аспектов совершенствования теории человеческого капитала является анализ её эволюции.

Так, В. А. Аникин, проанализировав генезис теории человеческого капитала, её внутреннее развитие и операционализацию, показал на обширном материале классических и современных исследований, как изменения в экономиках развитых стран приводили к развитию теории и расширению индикаторов человеческого капитала. Автор предлагает пять этапов периодизации теории человеческого капитала: 1) доиндустриальный период (вплоть до XVIII века); 2) этап массового обучения (XIX – первая половина XX века); 3) позднеиндустриальный этап (1960-1970-е гг., собственно период оформления ядра теории человеческого капитала); 4) первый постиндустриальный этап (1980-2000-е гг.); 5) второй постиндустриальный этап, или современный период (2000-2010-е гг.). Современный этап развития теории связан с ростом исследовательского интереса к влиянию поведенческих аспектов на экономические результаты: на первый план всё чаще стали выходить характеристики, которые обеспечивают эффективную капитализацию знаний и навыков людей в обществе: например, речь идёт о ряде дефицитных компетенций — способности принимать оправданные решения, организовывать эффективную работу в группе или коммуникацию, грамотно выстраивать приоритеты. Кроме того, для измерения «отдачи» от человеческого капитала стали использовать показатели удовлетворённости работой и даже уровня счастья²¹.

Существенный вклад в систематизацию теоретических представлений о человеческом капитале внёс коллектив социологов и экономистов Вологодского научного центра РАН. Учёные выделили три этапа в развитии

²¹ Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 120-156.

теоретических положений о человеческом капитале^{22,23}. Первый этап (начало 1960-х гг.) характеризуется появлением понятия «человеческий капитал», повышенным интересом к изучению этой категории, его «узкой» интерпретацией (с точки зрения знаний, навыков, способностей личности), с использованием финансовых методов для его анализа и оценки. Рассматриваются также проблемы бухгалтерского учета инвестиций в человеческий капитал, оценка их эффективности. Второй этап (1970–1990 гг.) характеризуется, с одной стороны, уменьшением интереса к исследованию человеческого капитала, с другой стороны, усложнением его структуры: включением таких компонентов, как инвестиции в защиту и поддержание здоровья, в профессиональное обучение и развитие, в мобильность населения с целью изменения условий занятости, поиска необходимой информации на рынке труда. Третий этап (с начала 1990-х гг. – по настоящее время) связан с расширением трактовки человеческого капитала как источника конкурентного преимущества на разных уровнях. На этом этапе стала оцениваться не только величина человеческого капитала и финансовые показатели, но и его «нематериальная составляющая», а также социальные эффекты его накопления. Были признаны ограничения, связанные с измерением человеческого капитала посредством использования исключительно финансовых показателей, и в этой связи произошла содержательная трансформация понятия: первоначальные компоненты человеческого капитала (образование, поддержание здоровья, профессиональная мобильность) были дополнены мотивами, обязательствами, особенностями поведения работника. Кроме того, стала измеряться не только величина человеческого капитала, но и созданная им добавленная стоимость.

²² Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования: монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов [и др.]; под общ. ред. А. А. Шабуновой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. 184 с.

²³ Устинова К. А., Губанова Е. С., Леонидова Г. В. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.

В результате анализа теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала были сформулированы несколько положений, которые в том или ином виде объединяют основные идеи, выкристаллизовавшиеся в ходе 60-летней эволюции этой концепции: во-первых, человеческий капитал представляет собой совокупность имеющихся у индивида запасов способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ; во-вторых, он является источником персональных доходов; в-третьих, он представляет собой фактор общественного экономического роста. Поэтому предпочтительно использовать такой подход к определению человеческого капитала, который позволяет принимать во внимание и его накопление, и его использование^{24, 25}.

В свою очередь И. Б. Тесленко и А. С. Щербаков представляют периодизацию подходов к определению сущности человеческого капитала через анализ истории развития управленческой мысли. Эта периодизация позволяет рассматривать человеческий капитал как объект управления и в очередной раз обращает внимание на социально-экономическую обусловленность эволюции теории²⁶. Авторы выделяют четыре исторических периода развития управленческой мысли – Античное время, Средневековье, Новое время, Новейшее время – и описывают подходы к трактовке человеческого капитала, характерные для каждого из них.

Автор данного диссертационного исследования согласен с их выводами о том, что уже в Античности были сформированы две разнонаправленные традиции трактовки роли человека в общественном производстве – материалистическая и гуманистическая. Если приверженцем первой был, например, Аристотель, ограничивавшийся понятием «рабской силы», которую

²⁴ Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования: монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов [и др.]; под общ. ред. А. А. Шабуновой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. 184 с.

²⁵ Устинова К. А., Губанова Е. С., Леонидова Г. В. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.

²⁶ Тесленко И. Б., Щербаков А. С. Специфика оценки человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2023. №1(150). С. 273-278. DOI: 10.34925/EIP.2023.150.1.055.

можно использовать в хозяйстве²⁷, то Цицерон, последователь второй традиции, уже отмечал необходимость обеспечения рабов минимальными условиями для работы и жизни (еда, ночлег, инструменты), а также писал, что рабство справедливо только по отношению к тем, кому оно идёт на пользу²⁸. Переход к Средневековью связан с попытками переосмысления рабского труда на фоне зарождавшегося технологического развития и расширения использования механических орудий труда. У. Петти переосмыслял представления об участии человека в производстве, стремясь рассматривать его как «рабочую силу» и «трудовой ресурс»²⁹. В Новое время произошло признание того, что труд человека отражается в прибавочной стоимости и может быть источником накопления капитала опосредованно (через прибыль), а также способствует общественному развитию. Р. Оуэн утвердил роль человека как важного источника экономического и социального роста³⁰. Развитие этих двух традиций в Новейшее время выводит нас на понимание того, как различают человеческий капитал последователи материалистического и гуманистического подхода. «Материалист» Г. Беккер в своих исследованиях ограничивается измерением профессиональных знаний и навыков через такие прокси-показатели как количество лет обучения и трудовой стаж, стремясь оценить отдачу от инвестиций в образование работников³¹. «Гуманист» Дж. Хекман акцентирует внимание на индивидуальных особенностях человека и отмечает, что он может быть нерационален в своём поведении³².

В данном диссертационном исследовании этапы развития концепции человеческого капитала выделены на основании функции, которую, согласно

²⁷ Аристотель. Этика. М.: АСТ, 2002. 492 с.

²⁸ Цицерон. О государстве. О законах. М.: Академический проект, 2016. 249 с.

²⁹ Петти В. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.

³⁰ Оуэн Р. Педагогические идеи Роберта Оуэна: избранные отрывки из сочинений Р. Оуэна; пер. с англ. М.: Учпедгиз, 1940. 264 с.

³¹ Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // Journal of Political Economy. 1993. Vol. 101 (3). P. 385-409.

³² Kautz T., Heckman J. J., Diris R., Ter Weel B., Borghans L. Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success. NBER Working Paper w20749. Cambridge: MA: National Bureau of Economic Research. 2014. 91 p.

точке зрения основных теоретиков соответствующего этапа, человеческий капитал выполнял в обществе.

На первом этапе «базовое понимание» (1960–1990 гг.) были разработаны фундаментальные положения теории, обосновывающие необходимость инвестиций в образование человека для повышения производительности труда. Функция человеческого капитала – экономический рост. На втором этапе «переосмысление» (1990–2010 гг.) произошло признание роли социальных факторов в создании человеческого капитала и поддержании его востребованности; учёные обосновывали положительное влияние повышения человеческого капитала на функционирование институтов. Функция человеческого капитала – развитие общества и организаций. На третьем этапе «современное состояние» (2010–по наст. время) усилия исследователей сосредоточились на утверждении человеческого капитала как фактора самореализации и самоактуализации людей. Функция человеческого капитала – благополучие человека.

Важно отметить, что каждый последующий этап не отрицает функцию предыдущего, а интегрирует её. Таким образом, третий этап предполагает, что человеческий капитал служит для обеспечения экономических результатов, социальных, организационных преимуществ и благополучия человека.

В результате анализа массива фундаментальных и прикладных исследований приводятся эмпирические показатели отдачи от человеческого капитала, соответствующие каждому из выделенных этапов. Эти показатели используются для разработки авторской комплексной программы социолого-экономического изучения и измерения человеческого капитала.

Первый этап «базовое понимание» (1960-1990-е гг.).

Появление и признание теории человеческого капитала в качестве самостоятельного научного направления встроено в исторический, политический, социально-экономический и технологический контексты. Теория возникла в рыночной среде и связана, в первую очередь, с необходимостью рационального обоснования быстрого расширения

масштабов высшего образования в США в 1950–1960-е гг. (в частности, измерения экономической отдачи от высшего образования). Анализируя характерные для капиталистической экономики тенденции (например, неоднородность процессов экономического роста, нестабильность производительности труда, скачки доходов, занятости и потребления), исследователи осознавали необходимость выработки нового подхода к анализу роли человека в социально-экономическом развитии³³.

В концептуально оформленном виде как самостоятельное исследовательское направление теория человеческого капитала сложилась в 1960-е гг. и связана в первую очередь с именами лауреатов Нобелевских премий по экономике Т. Шульца, Г. Беккера и Дж. Минцера^{34, 35, 36}. В их исследованиях основной фокус внимания сместился с проблем эффективного использования рабочей силы на факторы создания новой рабочей силы, обладающей другими качественными характеристиками. Именно эти учёные закрепили базовое понимание, что прохождение людей через институты образования и здравоохранения способствует созданию экономических ресурсов длительного пользования: благодаря образованию люди повышают свою квалификацию, обретают возможность и способность к труду в той или иной отрасли; в свою очередь здравоохранение удлиняет срок использования сформированной способности к труду. В работах Т. Шульца, Г. Беккера и Дж. Минцера было обосновано, что производительные качества людей могут рассматриваться как капитал, поскольку обеспечивают экономические преимущества для своего обладателя и общества³⁷.

³³ Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27-38. DOI 10.31857/S013216250010466-5.

³⁴ Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51 (1). P. 1–17.

³⁵ Mincer J. On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications // The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70 (5). P. 50–79.

³⁶ Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G.S. Becker // The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70 (5). P. 9–49.

³⁷ Бондарь А. В., Корнеев И. В., Яхницкая Н. А. Человеческий капитал – стратегический ресурс «новой экономики» // Белорусский экономический журнал. 2007. №2 (39). С. 56-69.

Т. Шульц объяснил значение человеческого капитала как движущей силы инновационной экономики, показав, что он, как и другие формы капитала (физический, технологический, финансовый), имеет измеримые экономические эффекты, а также может накапливаться и воспроизводиться. Кроме того, Т. Шульц высказал убеждение, что по мере развития цивилизации доля человеческого капитала в совокупном общественном производстве будет только увеличиваться³⁸.

Г. Беккер, изучавший косвенное влияние макроэкономических процессов на поведение и взаимодействие людей в нерыночной среде, развил базовые идеи Т. Шульца. Он пришел к выводу, что стартовые возможности человеческого капитала в конкретном обществе обуславливаются социокультурными факторами и определяются образованием, воспитанием, образом жизни; сформированный же на начальных стадиях жизненного цикла человеческий капитал впоследствии специализируется при получении образования и в ходе профессиональной деятельности, а также при взаимодействии в сфере экономических отношений³⁹.

Концепт человеческого капитала, разработанный основоположниками теории, позволил комплексно рассматривать воплощенные (инкорпорированные) в человеке ресурсы, которые были получены в процессе социальной жизни и экономически значимы для самого человека и для общества в целом⁴⁰.

Второй этап «переосмысление» (1990-2010-е гг.).

Многочисленные исследования того периода показали, что активные инвестиции в систему образования, направленные на развитие человеческого капитала населения, не всегда обеспечивают устойчивый и высокий

³⁸ Schultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Los Angeles: University of California Press, 1981. 173 p.

³⁹ Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. 1993. 412 p.

⁴⁰ Belenkova O., Vanchukhina L., Leybert T. Human capital as socio-economic phenomenon of the innovation society: prerequisites of formation, essence and structure // SHS Web of Conferences. 2018. Vol. 55. P. 01003. DOI: 10.1051/shsconf/20185501003.

экономический рост. На этом фоне экономисты стали обращать всё больше внимания на институты⁴¹. Ещё 1970-е гг. М. Спенс в своей критике концепции человеческого капитала опирался на теорию отбора (screening theory), согласно которой, институт образования является механизмом, «сортирующим» людей по уровню способностей: сведения о формальной квалификации позволяют компаниям отбирать наиболее подходящих кандидатов⁴².

Социологические исследования рассматривали институт образования в первую очередь не с точки зрения экономического роста, а с точки зрения воспроизводства социального неравенства и социальной структуры. Если в экономической интерпретации получаемое образование увеличивает доход за счёт повышения производительности, то в соответствии с теорией отбора сведения об образовании служат основанием распределения людей в ту или иную зону социального пространства. Таким образом, социологические публикации стремились объяснить дифференцированную отдачу от образования через предшествующее получению образования неравенство⁴³.

Идея о том, что образование генерирует экономические выгоды, безусловно, не отвергается социологами, но рассматривается лишь как один из источников повышения дохода и эффективности трудовой деятельности. Способность достигать экономических результатов может быть обусловлена и другими факторами, связанными с семьей или иными социальными условиями, влияющими на людей на том или ином этапе их жизни. Кроме того, факторы, влияющие на доход индивидов в течение жизни, могут находиться за пределами их формальной квалификации (подтверждаемой количеством

⁴¹ Кузьминов Я. И., Сорокин П. С., Фрумкин И. Д. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. 2019. Т. 13 №2. С. 19-41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41.

⁴² Spence A. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge: Harvard University Press, 1974. 221 p.

⁴³ Устинова К. А., Гордиевская А. Н. Анализ влияния социально-демографических и институциональных факторов на человеческий капитал // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 4. С. 1505-1522. DOI: 10.18334/et.6.4.41312.

лет, потраченных на образование, и опытом работы), и определяться скорее взаимодействием с социальным окружением⁴⁴.

На этом этапе укреплялось понимание, что для адекватной оценки общественного вклада образования в экономический рост недостаточно определить корреляции между уровнем образования и доходом, нужно учитывать влияние различных социальных явлений. Факторы, влияющие на социальную рентабельность образования, могут включать возраст, пол, общественное положение, талант, природную одаренность, воспитание, ценностные ориентации, этнические особенности и традиции. Недооценка этих факторов ведет к занижению истинной эффективности вложений в образование⁴⁵. Наличие рента от человеческого капитала определяется целым рядом условий – разнообразными семейными ресурсами, институциональной средой, в которой человеческий капитал востребуется и поощряется, спросом со стороны экономики на те или иные компетенции. Например, П. Бурдьё указывал на определяющее значение семейного и культурного капитала, а также сетей социального капитала⁴⁶.

На фоне признания роли институтов в формировании человеческого капитала стала постепенно утверждаться идея о том, что общество востребуется человеческий капитал, являясь его «выгодоприобретателем». Поскольку даже самый высокоразвитый человеческий капитал в условиях отсутствия спроса на него останется неиспользованным: для производства добавленной стоимости не менее, чем имеющиеся компетенции, важна возможность (способность) их использовать. Соответствующие стимулы формируются набором и качеством институтов, поскольку именно формальные и неформальные нормы («правила игры») задают рамочные условия для

⁴⁴ Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27-38. DOI 10.31857/S013216250010466-5.

⁴⁵ Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: специальность 08.00.01 «Экономическая теория»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук; Восточно-Сибирский государственный технологический университет. Улан-Удэ, 2004. 153 с.

⁴⁶ Bourdieu P. The Field of Cultural Production. New York: Columbia University Press, 1993. 322 p.

реализации того или иного экономического поведения, определяя, например, будет ли человек производить что-то новое либо постарается заработать на перераспределении сделанного другими.

Современные исследования российских авторов обращают внимание на важность обеспечения востребованности человеческого капитала в кризисный период, поскольку кризисы, особенно затяжные, могут приводить к потере части имеющихся знаний и навыков, а также перенаправлению усилий образованных людей на их сохранение, а не приумножение. Так, согласно данным статистики, 2/3 занятого населения в России имеет высшее образование, но наиболее распространёнными, согласно официальному классификатору профессий, являются те рабочие места, которые не предполагают наличие сложных компетенций (первое место – продавцы, второе – водители легковых автомобилей). При этом количество высокотехнологичных рабочих мест – важного источника спроса на высокоразвитый человеческий капитал – продолжительное время не увеличивается. Недостаточная технологичная структура экономики влечёт за собой определенные трудности: часть совокупного человеческого капитала оказывается невостребованной или используется далеко не на полную мощность, что определяет её постепенное обесценение⁴⁷.

Для второго этапа развития представлений о человеческом капитале характерно признание его ориентированной на общество функции: учёные отмечают, что человеческий капитал не только обеспечивает рост производительности труда и экономики, но и оказывает многочисленные социальные эффекты: например, стимулирует предпринимательство и внедрение инноваций, способствует повышению экономической активности⁴⁸. Человеческий капитал был признан стратегическим ресурсом постиндустриального общества, поскольку, накапливаясь в экономике, он

⁴⁷ Гимпельсон В. Е. Трансформации российского человеческого капитала : Тридцать вторые губернаторские чтения, Тюмень, 25 апреля 2018 г. // *Полития*. 2018. № 2 (89). С. 170-198.

⁴⁸ Ali M., Egbetokun A., Memon M. H. Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth. *Economies* // *Economies*. 2018. Vol. 6 (1). P. 2. DOI: 10.3390/economies6010002.

обеспечивает условия для создания, эффективного использования и приумножения других форм капитала, а также созидает новую стоимость⁴⁹.

Многочисленные исследования, проведенные экономистами и социологами в различных странах в период 1990–2010 гг., подтвердили прямую связь между уровнем развития человеческого капитала и разнообразными социально-значимыми улучшениями, которые проявляются как вторичные эффекты от повышения человеческого капитала населения. Так, с повышением человеческого капитала населения ассоциировано снижение количества правонарушений, рост производительности труда, увеличение участия граждан в деятельности социально-ориентированных сообществ, повышение качества государственных услуг, комфортабельности городской среды для жизни и работы. В совокупности перечисленные эффекты существенно положительно влияют на благосостояние общества⁵⁰.

Одним из социальных эффектов развития человеческого капитала населения может быть усиление положительной идентичности с местом проживания (*territorial identity capital*). Индивиды с более развитым человеческим капиталом не только обеспечивают благополучие себя и своей семьи, но и стремятся создать среду для жизни, приносящую удовлетворение людям, которые их окружают. Общее и разделяемое восприятие места, имеющееся у жителей, важно для разработки стратегии развития и политики управления территорией. Оно «склеивает» отношения между людьми, катализируя взаимодополнение их человеческого капитала, что способствует не только формированию новых производственных факторов, но и усилению сплочённости^{51, 52}.

⁴⁹ Бондарь А. В., Корнеев И. В., Яхницкая Н. А. Человеческий капитал – стратегический ресурс «новой экономики» // Белорусский экономический журнал. 2007. №2 (39). С. 56-69.

⁵⁰ Moretti E. Estimating the Social Return to Higher Education: Evidence from Longitudinal and Repeated Cross-Sectional Data // *Journal of Econometrics*. 2004. Vol. 121 (1–2). P. 175-212.

⁵¹ Côté J. E. Identity capital, social capital and the wider benefits of learning: generating resources facilitative of social cohesion // *London Review of Education*. 2005. Vol. 3(3). P. 221–237. DOI: 10.1080/14748460500372382.

⁵² Tortora M. A, Randelli F., Romei P. Conceptual Framework for Tourism Transition Areas Based on Territorial Capital: a Case Study of Vinci // *Journal of tourism & hospitality*. 2014. Vol. 3. 135. DOI:10.4172/2167-0269.1000135.

Другим важным социальным эффектом человеческого капитала может выступать социальное участие, участие в деятельности сообществ⁵³. Социальное участие предполагает процесс вовлечения и поддержания взаимодействия субъектов общественных отношений, осуществления целенаправленных или реактивных действий по совместному достижению значимого результата. Гражданское участие может быть вертикальным (связанное с процессами со-управления и принятия решений) и горизонтальным (коллективная деятельность, осуществляемая в рамках повседневной жизни, направленная на удовлетворение общественного интереса). Кроме того, социальное участие как деятельность сопрягается с пространством (место жительства, работы, отдыха), определяющим в заданных границах структуру и характер социальных отношений⁵⁴. Увеличение человеческого капитала может способствовать повышению социального участия. Также наблюдается «обратная связь», поскольку осуществление совместных действий в рамках общей цели помогает наращивать навыки, знания и способности, связанные в том числе с продвижением взаимопонимания, сотрудничества в сообществе. Социальное участие способствует более открытому обсуждению, лучшему пониманию и выявлению проблем сообщества, планированию общих действий, а также увеличивает поддержку и укрепляет легитимность решений, вырабатываемых органами власти⁵⁵.

Повышение доверия также может являться социальным эффектом человеческого капитала⁵⁶. Доверие играет важную роль во взаимодействии

⁵³ Cuthill M. The contribution of human and social capital to building community well-being: a research agenda relating to citizen participation in local governance in Australia // *Urban Policy and Research*. 2003. Vol. 21(4). P. 373–391. DOI: 10.1080/0811114032000147412.

⁵⁴ Певная М. В., Шуклина Е. А., Черникова-Бука М., Каземирчик Е., Теллепаева Д. Ф. Управление социальным участием молодежи в социокультурном развитии городов России и постсоветских стран: основы методологии и теоретические положения концепции // *Научный результат. Социология и управление*. 2020. Т. 6, № 4. С. 184–200. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4- 0-11.

⁵⁵ MacDonald A., Clarke A., Huang L. Multi-stakeholder Partnerships for Sustainability: Designing Decision-Making Processes for Partnership Capacity // *Journal of Business Ethics*. 2018. Vol. 160. P. 409–426. DOI: 10.1007/s10551-018-3885-3.

⁵⁶ Nye J., Androuschak G., Desierto D. What determines trust? Human capital vs. social institutions: evidence from Manila and Moscow // *Working papers series: Economics WP BRP 18/EC/2012*. 29 p.

акторов (снижая транзакционные издержки), которые в свою очередь поддерживают функционирование социально-экономической системы. Доверие имеет конкретные проявления в межличностном, организационном, институциональном контекстах: оно необходимо для осуществления сделок; обеспечивает веру в соблюдение договорённостей, выполнение контрагентами взятых на себя обязательств; руководителям оно нужно, чтобы быть уверенными, что сотрудники выполняют распоряжения в надлежащие сроки и с надлежащим уровнем качества, подчинённым – для уверенности, что действия руководителя не противоречат интересам сотрудников компании, принимаются на основании компетентности и с учётом обстоятельств, а также не нарушают закон; гражданам оно позволяет более открыто и легко взаимодействовать с органами власти и социальными институтами в целом⁵⁷.

На втором этапе развития представлений о человеческом капитале также росло признание организационных преимуществ, которые несут в себе знания и навыки сотрудников. Примером, суммирующим опыт нескольких десятилетий исследований, здесь являются труды авторов-приверженцев ресурсного подхода в рамках стратегического менеджмента (Р. Плойхарт, А. Найберг, П. Вraith, Т. Молитерно). Они обосновали необходимость учёта коллективных сочетаний человеческого капитала в организациях и их подразделениях^{58, 59}, предложив трёхуровневую модель человеческого капитала организации (рисунок 1).

Первый уровень (внутренне индивидуальный) включает все персональные способности сотрудника, в том числе те, которые могут не иметь отношения к деятельности компании. Второй уровень (индивидуальный) включает способности, которые сотрудник применяет для выполнения рабочих задач (то есть являющиеся капиталом). Третий уровень

⁵⁷ Дробот Е. В., Макаров И. Н., Рязанцева Е. А. Человеческий капитал и ресурс доверия в контексте групп и индивидов // *Лидерство и менеджмент*. 2019. Том 6. № 2. С. 61-72. DOI: 10.18334/eo.9.3.40845.

⁵⁸ Nyberg A. J., Wright P. M. 50 Years of Human Capital Research: Assessing What We Know, Exploring Where We Go // *Academy of Management Perspectives*. 2015. Vol. 29(3). P. 287–295. DOI: 10.5465/amp.2014.0113.

⁵⁹ Wright P. M., Coff R., Moliterno T. P. Strategic Human Capital // *Journal of Management*. 2013. Vol. 40 (2). P. 353-370.

(организационный) включает человеческий капитал организации (её основной ресурс), то есть совокупность сочетаний способностей всех сотрудников. Эта модель объясняет стратегическое конкурентное преимущество компании именно через уникальные сочетания ресурсов человеческого капитала, формирующихся в структурных подразделениях за счёт взаимодополнения KSAO (knowledge, skills, abilities and other characteristics – знания, умения, навыки и другие характеристики) сотрудников^{60, 61}.



Рисунок 1. Уровни в структуре человеческого капитала

Эти исследования сместили фокус с индивидуалистической трактовки человеческого капитала (характерной для экономистов) на анализ коллективных форм человеческого капитала (характерный для социологов), обосновав, что именно «подходящие сочетания» компетенций коллег способствуют достижению организационных результатов, позволяют фирмам поддерживать и увеличивать ренты, а также создают конкурентные преимущества⁶².

⁶⁰ Ployhart R. E., Nyberg A.J., Reilly G., Maltarich M.A. Human capital is dead; long live human capital resources! // Journal of Management. 2014. Vol. 40(2). P. 371-398.

⁶¹ Хузяхметов Р. Р., Давыденко В. А. Понятие некогнитивных компонентов человеческого капитала в современной экономико-социологической литературе // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 2 (26). С. 39-64. DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-39-64.

⁶² Weller I., Hymer C. B., Nyberg A. J., Ebert J. How Matching Creates Value: Cogs and Wheels for Human Capital Resources Research // Academy of Management Annals. Vol. 13(1). P. 188-214. DOI:10.5465/annals.2016.0117.

Одним из организационных эффектов человеческого капитала может выступать увеличение количества и качества межличностных связей в компании. Сотрудники с более развитым человеческим капиталом склонны выстраивать рабочие отношения на основе сотрудничества, что способствует расширению коммуникационных сетей в организации (и за её пределами). Более компетентные специалисты могут действовать в разных коллективах, вовлекать в работу коллег, участвовать в выполнении задач сразу в нескольких командах; это улучшает функционирование механизмов принятия решений и в целом формирует более солидарные отношения в организации⁶³.

Положительная организационная идентичность также может являться организационным эффектом человеческого капитала. Более компетентные специалисты трудоустраиваются в компании, в большей мере соответствующие их актуальным профессиональным потребностям. Возможность работать над задачами, вызывающими интерес и имеющими соответствующий уровень сложности, выступает основой для формирования положительного отношения работников к компании; это в свою очередь способствует взаимообогащению коллег и приумножению коллективного человеческого капитала, а также снижает вероятность возникновения поведения, наносящего вред компании⁶⁴.

Третий этап «благополучие человека» (2010–по наст. время).

Идея о том, что человек в своей трудовой деятельности стремится к благополучию не нова. Так, Аристотель полагал, что человек стремится к личному счастью, а «счастье — это некая деятельность души в полноте добродетели»⁶⁵.

⁶³ Subramony M., Segers J., Chadwick C., Shyamsunder A. Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital // *Journal of Business Research*. 2018. Vol. 83. P. 120-129. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.09.044.

⁶⁴ Norman S. M., Avey, J. B., Nimmich J. L., Graber Pigeon N. The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2010. Vol. 17(4). P. 380–391. DOI: 10.1177/1548051809353764.

⁶⁵ Аристотель. *Этика*. М.: АСТ, 2002. 492 с.

Значимость всестороннего развития личности в труде отстаивал Л. Н. Коган, отмечая, что трудовая деятельность предстаёт важнейшей вечной ценностью, как в жизни отдельного человека, так и общества⁶⁶. При этом Л. Н. Коган утверждал, что основу самореализации человека составляет стремление к творческому труду, поскольку такой труд не тяготит человека, перестаёт быть обязанностью, «повинностью», а предоставляет свободу для разумной, целенаправленной, разносторонней деятельности, предпринимательства, даёт возможность реализовать сокровенные жизненные планы^{67, 68}.

На предыдущих этапах концепция человеческого капитала фактически игнорировала нужды и потребности человека в развитии определённых сфер своей жизни, коммодификация и капитализация которых даже не предполагаются (например, реализация потребности в содержательно осмысленном труде)⁶⁹. Современные же исследования предпринимают попытку сместить дискурс с «достижения материального изобилия» на «повышение благополучия людей», с «максимизации дохода и обеспечения постоянного роста экономики» на «раскрытие потенциала личности»⁷⁰, «развитие человека» в целом⁷¹.

Например, разработчики Индекса человеческого развития (ИЧР), который рассчитывается в рамках Программы развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) с 1990 г., пришли к выводу, что концепция человеческого капитала в своём традиционном понимании, по сути, не имеет

⁶⁶ Коган Л. Н. Цель и смысл жизни человека. М.: Мысль, 1984. 252 с.

⁶⁷ Вишневецкий Ю. Р. Социологические проблемы культуры и личности в творчестве Л. Н. Когана // XV Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 20-23 марта 2012 г., Екатеринбург. Екатеринбург: УрФУ, 2012. С. 10-22.

⁶⁸ Виноградова И. В. Аспекты личностного становления в творчестве Л. Н. Когана // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 2. С. 20-23.

⁶⁹ Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 120-156.

⁷⁰ Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / Программа развития Организации Объединённых Наций; пер. с англ. Москва : Весь Мир. URL: https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2016reportrussianwebpdf_1.pdf (дата обращения: 29.11.2023)

⁷¹ Kwon D.-B. Human capital and its measurement // The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life. 2009. URL: <http://www.truevaluemetrics.org/DBpdfs/HumanCapital/Prof-Dr-Kwon-Human-Capital-Measurement.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

«человеческого измерения» и не соответствует трендам общественного развития, поскольку рассматривает человека как инструмент, а не как бенефициара повышения образовательного уровня. Альтернативная интерпретация заключалась в том, чтобы оценивать не финансовые успехи людей, а их возможность вести долгую и здоровую жизнь, получать образование и использовать свои знания и таланты для построения собственной жизненной траектории⁷².

Для третьего этапа характерно признание влияния психологических факторов на формирование человеческого капитала, а также в целом «психологизация» изучения способностей людей. В данных исследованиях человеческий капитал рассматривается не как исключительно производительный фактор, а как средство осознанного решения жизненных задач: признаётся важность наличия качеств, которые не столько позволяют капитализировать знания и навыки, сколько быть устойчивым, иметь возможность реализовывать лично значимые цели, принципы, испытывать удовлетворённость^{73, 74}. К ним относят, например, такие изменяемые и приобретаемые качества как самоконтроль и настойчивость, которые определяют совокупные усилия, прикладываемые человеком для обеспечения своих результатов (будь то построение карьеры, повышение квалификации или соблюдение баланса между работой и жизнью)⁷⁵.

Исследования на этом этапе стали рассматривать личностные аспекты, в частности мотивацию, в контексте человеческого капитала^{76, 77}. Важность

⁷² Латова Н. В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // *Journal of Institutional Studies* (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10, № 2. С. 44-58.

⁷³ Kell H. J., Robbins S. B., Su R., Breneman M. A Psychological Approach to Human Capital // *ETS Research Report Series*. 2018(1). P. 1-23. DOI: 10.1002/ets2.12218.

⁷⁴ Моросанова В. И., Аванесян Г. М. Ресурсный подход к психологическому капиталу и осознанной саморегуляции человека // *Актуальная психология. Научный вестник*. 2020. № 1(6). С. 88-99.

⁷⁵ Duckworth A. L., Eichstaedt J. C., Ungar L.H. The Mechanics of Human Achievement // *Social and Personality Psychology Compass*. 2015. Vol. 9 (7). P. 359–369. DOI: 10.1111/spc3.12178.

⁷⁶ Chyne R. Syngkon R. A. J. The Mediating Effect of Motivation on Human Capital and Performance: A Study of Women Entrepreneurs in Meghalaya. // *SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal)*. – 2022. Vol. 47 (1). P. 53-63. DOI: 10.1177/0970846420930484.

⁷⁷ Ozyilmaz A. Hope and human capital enhance job engagement to improve workplace outcomes // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2020. Vol. 72. P. 187-214. DOI: 10.1111/joop.12289.

включения в дискуссии о человеческом капитале мотивации обусловлена тем, что сам по себе запас знаний и навыков, которыми обладает индивид, свидетельствует только о его потенциальных возможностях, а приведение их в действие предполагается по умолчанию. Однако реализация знаний и навыков определяется наличием соответствующей мотивации, если же она отсутствует, или на индивида действуют только внешние силы (стимулы), то он предстаёт лишь фактором производства (носителем рабочей силы), но не обладателем человеческого капитала, способным к действию, согласованному с внутренними потребностями. Мотивация является направляющей силой поведения человека, согласовывающей его внутренние потребности с возможностями их реализации во внешних условиях. Сильная внутренняя мотивация (связанная с чувством самоудовлетворения, достижения успеха, личной значимости результата) позволяет быстрее и эффективнее находить точку приложения сил⁷⁸.

Базовым мотивом человека является получение заработной платы, поскольку она позволяет приобретать набор необходимых жизненных благ для поддержания достойного уровня жизни. Увеличение же человеческого капитала способствует возвышению потребностей, наполняет трудовую деятельность творческой составляющей. Материальные мотивы могут начать уступать по степени значимости нематериальным: на передний план выходит стремление к самовыражению, генерации новых знаний, поиску новых идей и воплощению их в благо⁷⁹. Поэтому на современном этапе человеческий капитал целесообразно рассматривать не только как запас профессиональных знаний и навыков, но и мотивации к деятельности, имея в виду наличие механизма взаимодействия этих двух составляющих.

Эффектами человеческого капитала, связанными с персональным благополучием, кроме общепринятого в социолого-экономических

⁷⁸ Naydeno P. P. Motivation of human capital in the business organization // *Ikonomicheski Izsledvania = Economic Studies*. 2018. Vol. 27(6). P. 103-114.

⁷⁹ Мелиховский В. М., Тростин А. С. Формирование человеческого капитала и роль мотивации в его функционировании. Ярославль: Литера, 2007. 82 с.

исследованиях показателя дохода (материального положения), могут выступать показатели удовлетворённости работой, реализации профессионального потенциала, удовлетворённости жизнью, уверенности в будущем. В частности, Н. Е. Тихонова отмечает, что наряду с объективно существующими моделями стратификации общества большое значение имеет субъективная стратификация населения, поэтому важно анализировать самооценки людей по различным основаниям⁸⁰. Субъективные оценки собственного положения рассматриваются как показатели жизненного успеха и в других исследованиях^{81, 82}.

Таким образом, фокусировка современных исследований на развитии человека определяет необходимость более широкой трактовки сущности человеческого капитала, учитывающей все три вышеперечисленные функции. По нашему мнению, при изучении человеческого капитала необходимо учитывать 1) экономические (финансовые) выгоды, 2) социальные и организационные преимущества, 3) индивидуальное благополучие (человека) (таблица 1).

⁸⁰ Тихонова Н. Е. Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян // Вестник Института социологии. 2018. Т. 9. № 4. С. 11-43. DOI: 10.19181/vis.2018.27.4.536.

⁸¹ Шабунова А. А., Доброхлеб В. Г., Медведева Е. И., Крошилин С. В., Сухоцкая Л., Шухатович В. Р., Леонидова Г. В., Молчанова Е. В. Успешность современного человека: теоретико-методологические аспекты исследования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6. С. 27–50. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.2.

⁸² Хузяхметов Р. Р. Некогнитивные характеристики человеческого капитала и жизненные результаты // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2022. Том 8. № 3 (31). С. 43-57. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57.

Таблица 1

Этапы развития, функции и подходы к определению человеческого капитала

Этап	Предметная область	Уровень рассмотрения	Функции (задачи)	Подход к определению
Институционализация 1960–1990 гг.	экономика	макроуровень	развитие экономики: рост доходов, повышение производительности труда	«Человеческий капитал – совокупность характеристик, положительно влияющих на заработную плату и производительность человека» (Г. Беккер, Дж. Минцер). «Человеческий капитал состоит из приобретённых знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени с целью производства товаров и услуг» (Г. Боуен) ⁸³ .
Переосмысление 1990–2010 гг.	экономика, социология, менеджмент	макроуровень, мезоуровень	<u>совокупность полезных эффектов для общества:</u> повышение социального участия, доверия, идентичности с местом проживания <u>и для организации:</u> улучшение межличностного взаимодействия и положительная идентичность с фирмой	«Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный индивидами запас знаний, умений и иных качеств, которые при целесообразном использовании генерируют новую стоимость и поток доходов» (С. А. Курганский) ⁸⁴ . «Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знания, навыки, способности, мотивации, который ведет к росту квалификации работника, целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности и качества его труда и тем самым ведет к росту заработков данного человека» (А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова) ⁸⁵ .

⁸³ Bowen H.R. Investment in Learning // San Francisco, 1978. 362 p.

⁸⁴ Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2011. № 6. С. 15–22.

⁸⁵ Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 308 с.

Этап	Предметная область	Уровень рассмотрения	Функции (задачи)	Подход к определению
Современное состояние 2010-по наст. время	экономика, социология, менеджмент, психология	макроуровень, мезоуровень, микроуровень	<u>благополучие человека</u> : самореализация человека, труд, удовлетворённость жизнью, счастье, творчество	«Человеческий капитал – совокупность знаний, компетенций, здоровья и других личностных характеристик, воплощенных в людях, которые помогают им быть продуктивными и обеспечивают личное благополучие» (ОЭСР) ⁸⁶ . «Человеческий капитал – это знания, навыки, умения и другие особенности, заложенные в людях, которые способствуют созданию личного, социального и экономического благополучия» (Эконом. и соц. совет ООН) ⁸⁷ .

⁸⁶ How's Life? 2020: Measuring Well-being. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2020_bd51f603-en (дата обращения: 28.11.2023)

⁸⁷ Выдержка из Руководства по измерению человеческого капитала (Записка Целевой группы по измерению человеческого капитала). Европейская экономическая комиссия. Париж, 2016. 24 с. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2016/mtg/CES_2-RUS_Human_Capital_Guide.pdf (дата обращения: 29.11.2023)

Такая постановка вопроса способствует выработке определения человеческого капитала, носящего целостный характер, соответствующего современным общественным реалиям и научным исследованиям. На основании проведённого анализа обосновано авторское определение: человеческий капитал – это совокупность способностей (знаний, навыков, качеств), которые позволяют людям достигать индивидуально значимых и социально востребованных результатов, имеющих как экономический, так и неэкономический характер.

1.2. Концептуализация человеческого капитала в экономической социологии

Одной из основных теоретических предпосылок концептуализации человеческого капитала стал принцип рационального экономического поведения, который классики теории Т. Шульц и Г. Беккер обозначили в качестве базового^{88, 89}. Данный принцип нашёл признание среди экономистов, и это со временем приводило к тому, что концепция человеческого капитала стала не просто исследовательской стратегией, но и широко употребляемой метафорой, обозначающей логику социально-экономического и институционального развития в виде линейного континуума «образование–работа–производительность–доход»⁹⁰.

Подобная логика составила основу размышлений о человеческом капитале в экономике⁹¹. Так, В. И. Верховин отмечает, что универсальным ядром (архетипом) мотивации субъектов экономического поведения является формула – максимум вознаграждения путем минимума затрат, и добавляет, что любой рационально мыслящий экономический субъект ориентирован на выгоды (вознаграждения) в процессе затрат собственных ресурсов и на минимальные издержки, в противном случае инициация различных экономических действий была бы маловероятна⁹².

Важнейшую роль в формировании этого взгляда на поведение людей сыграли труды классика теории человеческого капитала – Г. Беккера, который исходил из того, что всё человеческое поведение в целом подчинено трём фундаментальным принципам:

⁸⁸ Schultz T. W. Capital Formation by Education // *The Journal of Political Economy*. 1960. Vol. 68 (6). P. 571–583.

⁸⁹ Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // *Journal of Political Economy*. 1993. Vol. 101 (3). P. 385-409.

⁹⁰ Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // *Социологические исследования*. 2020. № 11. С. 27-38. DOI 10.31857/S013216250010466-5.

⁹¹ Батракова Л. Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // *Теоретическая экономика*. 2021. №7. С.51-58. DOI 10.52957/22213260_2021_7_51.

⁹² Верховин В. И. Экономическое поведение: учебное пособие: в 2 частях. Ч. 1; ч. 1 - М.: Российский ун-т дружбы народов, 2015. 91 с.

1. Максимизирующего поведения: индивид, вкладывая средства в своё образование и профессиональную подготовку, взвешивает, подобно обычному предпринимателю, соответствующие выгоды и издержки, сопоставляет ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций;

2. Рыночного равновесия: рынки с неодинаковой степенью эффективности координируют действия разных участников – индивидов, фирм и государств - таким образом, что их поведение становится взаимосогласованным;

3. Устойчивости вкусов и предпочтений: глубинные предпочтения определяются через отношение людей к фундаментальным аспектам их жизни, таким как здоровье, престиж, чувственные наслаждения, доброжелательность и зависть.

Связанные воедино эти три принципа позволили Г. Беккеру поставить во главу угла исследований человеческого капитала рационального, максимизирующего свои выгоды индивида. В 1992 году Г. Беккер во время вручения Нобелевской премии сказал: «Модель рационального выбора обеспечивает наиболее перспективную основу из всех, имеющихся сегодня в нашем распоряжении, для унифицированного подхода представителей общественных наук к изучению социального мира»^{93, 94}.

Впоследствии в рамках этого подхода была создана универсальная формула, объясняющая условия «капитализации» способностей индивида, благодаря которому процесс воспроизводства (формирования, накопления, использования) человеческого капитала обретает полностью завершённый характер:

1. происходит приобретение запаса знаний, умений, навыков;

⁹³ Беккер Г. С. Человеческое поведение: Экономический подход: Избранные труды по экономической теор.; пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

⁹⁴ Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11. С. 179.

2. этот запас целесообразно используется в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;

3. использование данного запаса приводит к росту доходов работника;

4. рост доходов способствует заинтересованности работника, что подталкивает его к дальнейшему инвестированию в свой человеческий капитал;

5. у индивида формируется мотивация продолжать действовать таким образом⁹⁵.

Эти воззрения послужили методологическим основанием для разработки способов оценки человеческого капитала. Первопроходцем здесь был Дж. Минцер, который в конце 1950-х гг. разработал подход, направленный на определение отдачи (в виде прибавки к заработной плате) от количества лет, потраченных на образование⁹⁶. Хотя, по сути, речь идет о расчете производственной функции образования, этот подход получил известность в первую очередь как измерение человеческого капитала. С начала 1960-х гг. подход Дж. Минцера, развитый и популяризованный Г. Беккером, становится основой для тысяч эмпирических исследований.

Сегодня математические модели являются одним из самых распространённых способов измерения человеческого капитала. При построении, например, моделей экономического роста человеческий капитал в большинстве случаев в той или иной степени отождествляется с эффективностью труда экономического агента, а экспериментальная проверка самой концепции человеческого капитала так или иначе осуществляется посредством выяснения взаимосвязей экономического роста и человеческого капитала, человеческого капитала и производительности труда. Поэтому для

⁹⁵ Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография // М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.

⁹⁶ Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // The Journal of Political Economy. 1958. Vol. 66 (4). P. 281-302.

корректной количественной оценки человеческого капитала важно строить адекватные его индексы (прокси)⁹⁷.

В целом традиционно принятые в экономической науке подходы к оценке человеческого капитала объединяются в три группы: 1) основанный на затратах (cost-based), 2) основанный на доходах (income-based), 3) основанный на результатах (output-based)^{98, 99, 100}. В основе этой классификации, по существу, лежит представление о производстве человеческого капитала по схеме «вход – выход» (input - output). Как отмечает Кузнецов Ю. А., каждый из этих подходов характеризуется рассмотрением определенной группы входов – выходов «черного ящика», отражающего создание человеческого капитала¹⁰¹.

Подход, основанный на затратах (cost-based), предполагает анализ соотношения вложенных средств (инвестиций в образование) и полученных выгод. Этот подход популярен благодаря доступности данных о расходах на образование в межстрановой перспективе. Ограничения этого подхода заключаются, во-первых, в том, что, по аналогии с оценкой физического капитала, «необходимая связь» (necessary relationship) между инвестициями и качеством «продукта» отсутствует: стоимость капитала определяется спросом на него, а не себестоимостью производства. Во-вторых, «ингредиенты», участвующие в создании человеческого капитала, и их стоимость определены недостаточно для того, чтобы оценка была действительно информативной. Поскольку невозможно проследить, как увеличение каждого вида расходов влияет на прирост объёма человеческого капитала, грань между расходами,

⁹⁷ Кузнецов Ю. А. Человеческий капитал, производительность труда, и экономический рост // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 43. С. 2-17.

⁹⁸ Ильин А. Е., Киреев К. В. Индексный анализ человеческого капитала в аграрном секторе экономики региона // Проблемы современной экономики. 2013. № 4 (48). С. 388-390.

⁹⁹ Выдержка из Руководства по измерению человеческого капитала (Записка Целевой группы по измерению человеческого капитала). Европейская экономическая комиссия. Париж, 2016. 24 с. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2016/mtg/CES_2-RUS_Human_Capital_Guide.pdf (дата обращения: 29.11.2023)

¹⁰⁰ Авдеева Д. А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал ВШЭ. 2022. Т. 26 № 2. С. 240–269.

¹⁰¹ Кузнецов Ю. А. Человеческий капитал, производительность труда, и экономический рост // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 43. С. 2-17.

классифицируемыми как инвестиции, и расходами, классифицируемыми как потребление, становится действительно тонкой. В-третьих, при оценке человеческого капитала на основе затрат на образование и воспитание, а не трудовых доходов, полученных в течение жизни, игнорируются «нерыночные ценности», получаемые за счёт повышения образования: улучшения здоровья, питания, воспитания детей, возможностей для самореализации, повышения удовлетворённости, развития задатков и способностей¹⁰².

Подход, основанный на доходах (income-based), направлен на измерение финансовых выгод, получаемых за счёт инвестиций в образование и профессиональную подготовку. В рамках этого подхода объём человеческого капитала измеряется путём суммирования общей дисконтированной стоимости всех получаемых в течение жизни доходов. В отличие от предыдущего («ориентированного в прошлое»), этот подход является перспективным («ориентированным на будущее») и фокусируется на ожидаемой отдаче от инвестиций, тем самым оценивая способность индивида зарабатывать.

Т. Ле и соав. считают, что этот подход позволяет получать достаточно достоверные выводы при наличии необходимых данных, поскольку оценивает человеческий капитал по его рыночной стоимости. Ведь получаемый индивидом доход является результатом взаимодействия спроса и предложения на человеческий капитал на рынке труда, который в определенной степени учитывает многие факторы: образование, способности, усилия, производительность, с одной стороны, а также институциональную и технологическую структуру экономики, с другой, а также «амортизацию» человеческого капитала¹⁰³.

¹⁰² Boarini R., D'Ercole M. M., Liu G. Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: A Review of Country Practices // OECD Statistics Working Papers. 2012. Vol. 4. OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zlm5bc3ns-en> (дата обращения 29.11.2023).

¹⁰³ Le T., Gibson J., Oxley L. Measures of human capital. A review of the literature. Treasury Working Paper Series. 05.10. New Zealand Treasury. 2005. URL: <https://www.treasury.govt.nz/sites/default/files/2018-04/twp05-10.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

Но этот подход не лишен недостатков. Наиболее существенным из них является предположение о том, что различия в заработной плате отражают различия в уровне производительности. В действительности же заработная плата может варьироваться по независящим от реальной производительности причинам (деятельность профсоюзов, экономический кризис, влияние социальных связей), в таком случае основанные на доходах оценки человеческого капитала будут необъективными¹⁰⁴.

Подход, основанный на результатах (output-based), измеряет человеческий капитал путём оценки показателей, показывающий результаты (положительные эффекты) образования: уровень грамотности населения, охват образованием, средняя продолжительность обучения в школе, успеваемость, результаты тестов (экзаменов). Считается, что изменение значений перечисленных и подобных косвенных показателей связано с инвестициями в образование, а эти инвестиции в свою очередь являются ключевым элементом формирования человеческого капитала. Этот подход получил широкое распространение при измерении запасов человеческого капитала с помощью моделей социально-экономического роста и, как отмечает Батракова Л. Г., используется международными организациями для дифференциации стран. Так, ООН с 1990 г. публикует ежегодные отчеты об Индексе человеческого развития. В 2020 г. из 189 стран мира Россия, имея значение индекса 0,824, заняла 52 место и находится в группе с очень высоким уровнем человеческого развития. Всемирный банк с 2018 г. рассчитывает Индекс человеческого капитала, основанный на определении вклада образования и здоровья детей в их будущую производительность труда. В 2020 г. из 174 стран мира Россия заняла 41 место и вошла в десятку стран с самым заметным прогрессом в показателях. Всемирный экономический форум также

¹⁰⁴ Выдержка из Руководства по измерению человеческого капитала (Записка Целевой группы по измерению человеческого капитала). Европейская экономическая комиссия. Париж, 2016. 24 с. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2016/mtg/CES_2-RUS_Human_Capital_Guide.pdf (дата обращения: 29.11.2023)

рассчитывает Индекс развития человеческого капитала, согласно которому из 130 стран Россия занимает 16 место¹⁰⁵.

Однако этому подходу присущ ряд несовершенств. В частности, оценки продолжительности обучения не учитывают тот факт, что затраты и отдача от каждого дополнительного года значительно варьируются. Например, предполагается, что работник, который обучался 10 лет, обладает в 10 раз большим человеческим капиталом, чем работник с 1 годом обучения. Также игнорируется уровень образования, когда сотрудник с двумя степенями бакалавра, рассматривается точно так же, как врач, прошедший полный цикл обучения. Не учитывается разница и в качестве образования в зависимости от территориальных и временных факторов. В действительности качество как школьного, так и третичного образования варьируется в пределах одной страны. Как пишут Т. Ле и соав., когда для оценки запасов человеческого капитала используется показатель продолжительности обучения, это аналогично тому, как если бы запасы физического капитала измеряли путём простого подсчёта общего количества зданий, вместо использования различных критериев для различных типов зданий¹⁰⁶.

Таким образом, использование перечисленных подходов и методов оценки человеческого капитала предполагает существенные допущения, кроме того, они не объясняют наличествующих вариаций результатах индивидов и социальных групп. В частности, слабо объясненным остается эффект различий в доходах людей, имеющих равный уровень образования и профессиональный опыт¹⁰⁷. Во многом потому, что полученный в ходе одинакового по продолжительности образования капитал работников может различаться по качеству, располагаемым возможностям и т. д. Действительно,

¹⁰⁵ Батракова Л. Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика. 2021. №7. С.51-58. DOI 10.52957/22213260_2021_7_51.

¹⁰⁶ Le T., Gibson J., Oxley L. Measures of human capital. A review of the literature. Treasury Working Paper Series. 05.10. New Zealand Treasury. 2005. URL: <https://www.treasury.govt.nz/sites/default/files/2018-04/twp05-10.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

¹⁰⁷ Рощина Я. М. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. WP15/2008/03. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.

в процессе обучения и по мере увеличения рабочего опыта человек может научиться самоорганизации и взаимодействию с людьми, может повысить свою самооценку как профессионала и увеличить количество полезных связей, но возможно также и то, что ничего из этого не случится. Тогда индикаторы образования и трудового стажа останутся «сырыми», за ними не будет никакого реального содержания.

Д. Квон отмечает, что ограничения традиционных методов измерения обуславливают потребность в использовании «более подходящих и точных» прокси-показателей, измеряющих как материальные, так и нематериальные характеристики¹⁰⁸. К похожему выводу приходят и другие учёные в области социальных наук, утверждая, что традиционные прокси и подходы к их измерению не отражают накопленный опыт, креативность, инновационность¹⁰⁹.

Экономисты ещё со времён классиков теории Т. Шульца, Д. Минцера, Г. Беккера, признавали влияние индивидуальных особенностей людей на их экономическое поведение, но в условиях отсутствия адекватного измерительного инструментария оставляли их «в чёрном ящике». В объяснительные модели удавалось включать достаточно ограниченный набор индикаторов, которые были призваны охарактеризовать, например, интеллектуальные способности (intellectual abilities) и различные предпочтения (preferences) – риска, отсроченной выгоды, досуга, социальные. В уравнении заработной платы Дж. Минцера подобные ненаблюдаемые характеристики (unobserved individual abilities) входили в состав случайного остатка, что, по мнению самого учёного, могло приводить к искаженному представлению о механизмах поведения экономических агентов¹¹⁰. Такая

¹⁰⁸ Kwon D.-B. Human capital and its measurement // The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life. 2009. URL: <http://www.truevaluemetrics.org/DBpdfs/HumanCapital/Prof-Dr-Kwon-Human-Capital-Measurement.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

¹⁰⁹ Florida R., Mellander C., Stolarick K. Inside the black box of regional development: human capital, the creative class and tolerance // Journal of Economic Geography. 2008. Vol. 8 (5). P. 615–649. DOI: 10.1093/jeg/lbn023.

¹¹⁰ Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research, 1974. 152 p.

ситуация во многом объясняется тем, что индивидуальные особенности, которые, согласно современным исследованиям, относятся к числу производительных характеристик (следовательно, детерминантов заработков) невозможно фиксировать и учитывать при использовании статистических (финансовых) данных, традиционно принятых в экономике в качестве эмпирической базы.

С. Маргинсон, проводя разбор теории человеческого капитала с позиции дисциплинарной границы экономики и социологии, делает вывод о том, что классическая постановка вопроса недооценивает глубокую взаимообусловленность процессов накопления человеческого капитала в образовании (на всех уровнях и во всех формах) и его использования в работе: моделирование «образования, работы, дохода» как закрытой системы с предсказуемыми взаимосвязями, по его мнению, не приводит к достоверному научному результату. Альтернативой же такого подхода является рассмотрение человеческого капитала как части системы социальных отношений¹¹¹.

Итак, чисто экономическая интерпретация, предполагающая, что, осуществляя инвестиции в свой человеческий капитал, субъект обоснованно рассчитывает на увеличение доходов в будущем, в целом устраивает социологов, однако, исходя из предмета экономической социологии, как его формулирует В. В. Радаев¹¹², вложения в человеческий капитал и отдачу от них следует понимать гораздо разнообразнее. Например, полезным эффектом инвестиций в образование будет считаться не только повышение заработной платы, но и карьерный рост, получение более престижной профессии, увеличение объёма властных полномочий, наконец, моральное удовлетворение. Экономические действия людей, во-первых, обладают внутренним смыслом, во-вторых, согласуются с действиями других

¹¹¹ Marginson S. Limitations of human capital theory // Studies in Higher Education. 2017. Vol. 44 (3). P. 1-15. DOI: 10.1080/03075079.2017.1359823.

¹¹² Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертации // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 4. С. 20-32.

индивидов или ориентируются на них¹¹³, что предполагает взаимосвязь социальных (внешних) условий и индивидуальных (внутренних) особенностей.

Интерпретация экономического поведения, сформированная Г. Беккером в период становления теории человеческого капитала в качестве самостоятельного направления научных исследований и послужившая основой для многочисленных исследований, отсылает нас к классической модели «экономического человека», в которой индивид предстаёт рациональным эгоистом, сфокусированным на максимизации собственной выгоды. Такой взгляд был релевантным индустриальной экономике, но практически не применим в контексте постиндустриальной, где роль постматериалистических ценностей актуализируется¹¹⁴. Альтернативой могла бы выступить классическая модель «социологического человека», однако изображаемый ею «социальный робот», зависимый от общества, инерционно выполняющий нормы и соглашающийся с доминирующими ценностями, также далёк действительного поведения людей.

Указанные причины диктуют необходимость корректировать представления о сущности человеческого капитала. В экономической социологии возникают принципиально важные предпосылки для переосмысления теоретических представлений о рациональности поведения человека. Поскольку, с одной стороны, самоочевидным кажется тезис о том, что люди получают образование, овладевают знаниями и навыками, чтобы применять их в работе и улучшать своё материальное положение, с другой стороны, таким же обоснованным представляется тезис о том, что люди вовсе не всегда ориентированы на увеличение своей выгоды.

¹¹³ Антоненко В. В. Человеческий капитал как категория экономической социологии // Социология в системе научного управления обществом: материалы IV Всероссийского социологического конгресса. М., 2012. С. 329-330.

¹¹⁴ Батракова Л. Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика. 2021. №7. С.51-58. DOI 10.52957/22213260_2021_7_51.

В частности, Н. Н. Зарубина утверждает, что «в своём поведении человек ориентируется не только и не столько на чётко осознанные цели и адекватные пути их достижения, а на нечёткое обыденное знание, на привычные стереотипы, на эмоциональную, нравственную атмосферу вокруг, на поведение других людей». Это позволяет рассмотреть социологического человека под другим углом – как спонтанного актора, который совершает действия с непреднамеренными последствиями, не просчитывая их ни с точки зрения экономической целерациональности, ни социальной ценностной рациональности¹¹⁵.

Понимание рациональности как целерационального действия (восходящее к М. Веберу) пересматривается. Так, модель ретроспективной рациональности предполагает, что человек придаёт смысл своим действиям задним числом, а затем программирует её. Согласно модели рефлексивной рациональности (Г. Гарфинкель), именно в ходе интерпретации конституируются сами структуры социального взаимодействия¹¹⁶. В теории структуризации (Э. Гидденс) социальная деятельность также понимается как постоянно воспроизводящиеся, постоянно повторяющиеся практики¹¹⁷. Преэминентность практик предполагает рефлексивность, рефлексивность же в свою очередь возможна лишь благодаря преэминентности практик. Также и «коммуникативное действие» (Ю. Хабермас) рационально в той мере, в какой оно способствует достижению согласия и взаимопонимания между акторами, нахождению консенсуса, преодолению межличностных и групповых разногласий¹¹⁸.

Таким образом, по мнению А. З. Фахрутдиновой, «рациональным экономическим поведением считается уже не точная постановка и достижение

¹¹⁵ Зарубина Н. Н. Экономическая социология: учебник и практикум для вузов. 3-е изд. М.: Юрайт, 2023. 378 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode/511037> (дата обращения: 29.11.2023)

¹¹⁶ Гарфинкель Г. Рациональные свойства научных и обыденных действий // Социологическое обозрение. 2003. № 3. С. 3-17.

¹¹⁷ Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М.: Академический проект, 2003. 528 с.

¹¹⁸ Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия // Вестник Московского университета. Сер. 7: Философия. 1993. № 4. С. 43–63.

цели, сознательный выбор средств её достижения и предвидение всех последствий, а способность осуществлять рефлексивный мониторинг своих действий и их объективных оснований, корректировать и программировать на основе этого анализа свои действия, выстраивать коммуникативные сети с другими субъектами действия»¹¹⁹.

Современные представления в области экономической социологии подтверждают точку зрения, что человек — это прежде всего актор, рефлексивный, осмысливающий собственные действия. Он не просто занимает отведенные ему структурные позиции, проигрывает заранее предписанные роли, подчиняется установленным нормам, становится объектом чьих-то санкций. Действуя в рамках многих ограничений, человек, как предполагается, сам выстраивает свой мир и вырабатывает значения происходящего, он демонстрирует способность к самостоятельному действию, а во многих случаях и к рефлексии по поводу этого действия. Учёные обращают внимание на то, что данная предпосылка является наиболее важной в определении экономического поведения индивида: во-первых, здесь наглядно показано влияние внешней; во-вторых, человек представлен рефлексивным актором, не исключена его внутренняя мотивация и ограниченность ресурсов, а также социальная включённость в экономическое действие¹²⁰.

Представитель школы экономической социологии признаёт, что внутренний мир человека не предопределяется экономическими силами, что его поведение в экономическом поле (в сферах производства, распределения, обмена и потребления) формируется в сплетении формальных и неформальных сетей: он участвует в качестве начальника или подчинённого в разных организациях, действует в составе социальных групп, принадлежит к локальным и национальным общностям, составляющим многочисленные

¹¹⁹ Фахрутдинова А. З. Модели рациональности в основаниях теории принятия решений // Философия науки и техники. 2019. Т. 24. № 1. С. 131-144. DOI: 10.21146/2413-9084-2019-24-1-131-144.

¹²⁰ Лыткина Т. С., Фаузер В. В. Экономическая социология и демография: учебное пособие. Сыктывкар: СГУ им. Питирима Сорокина, 2017. 100 с. (Б-ка демографа, вып. 19).

социальные структуры. Человек способен становиться актором и поступать вопреки обстоятельствам, переключаться с одной логики действия на другую. Человек способен выстраивать стратегию – последовательные и рефлексивные действия, направленные на достижение желаемого образа будущего, - и одновременно вовсе не обязан этого делать¹²¹.

На основании проведённого анализа было показано, что изучение и измерение человеческого капитала в рамках экономико-социологического подхода позволяет учитывать и «абсолютную индивидуальную рациональность» экономического человека, и «встроенную в социальный мир рациональность» социологического человека. С такой точки зрения человек предстаёт не как автономный индивидуалист, калькулирующий и стремящийся максимизировать выгоды от своих знаний и навыков, а как встроенный в систему социальных отношений актор. Представим визуализацию авторского видения поведенческих проявлений, связанных с накоплением и использованием человеческого капитала (рисунок 2).

¹²¹ Овсянников А. А. Рецензия на книгу Зарубиной Н. Н. «Экономическая социология: учебник и практикум» // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 4(12). С. 146-161.

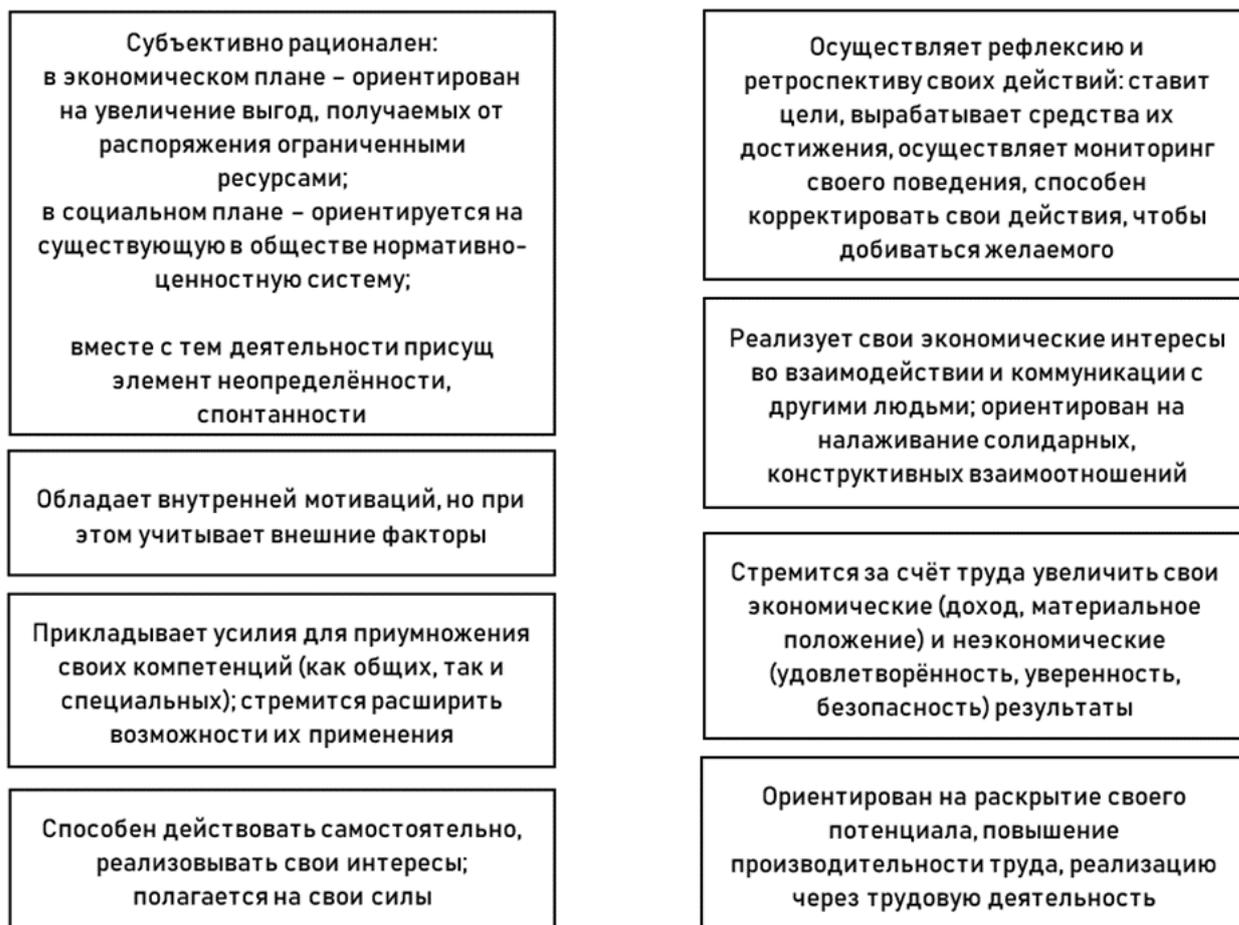


Рисунок 2. Процессы накопления и использования человеческого капитала в рамках концепции ограниченной рациональности

Ограничением исследований, посвящённых анализу отдачи от человеческого капитала для индивидов и социальных групп является, с одной стороны, оперирование монетарными и статистическими прокси-показателями, фактически игнорирующими влияние социального контекста на экономическое поведение (когда речь идёт про экономистов), с другой стороны, использование достаточно общих вопросов о жизненных принципах и ценностях, по мнению респондентов, определяющих успех в жизни (когда речь идёт про социологов). Первые исследования дают возможность определить связь доходов с полученным ранее образованием и имеющимся опытом работы и на этом основании косвенно измерить производительную функцию человеческого капитала, вторые – позволяют выявить настроения,

ценностно-нормативную сферу, представления о должном, влияющие на стратегии достижения благополучия.

В этой связи в современных исследованиях экономических социологов утверждается важность фиксации поведенческих проявлений человеческого капитала^{122, 123, 124}. Эти исследования базируются на расширенном понимании человеческого капитала и предполагают переосмысление его составляющих, обосновывая необходимость учёта «нематериальных ресурсов», способных приносить доход^{125, 126}. Отмечается, что такая интерпретация человеческого капитала приобретает бóльшую объяснительную силу¹²⁷, поскольку позволяет анализировать аспекты человеческого капитала, связанные с межличностным взаимодействием, а также обеспечением собственной результативности¹²⁸.

Расширение содержания понятия произошло под влиянием не только углубления научного анализа, но и объективного расширения спектра тех характеристик человека, от которых зависит благосостояние работника и общества в целом: если первоначально акцент делался только на образовании¹²⁹, то современное понимание человеческого капитала включает спектр социально-личностных составляющих. Эта трактовка фокусирует анализ не только на изучении индивида, самостоятельно и ответственно приобретающего приносящие доход качества, но и на закономерностях взаимодействия внутри социальных групп, которые коллективно

¹²² Темницкий А. Л. Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 37-49. DOI: 10.31857/S013216250005480-1.

¹²³ Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Худякова М. В., Печёркина И.Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария // Siberian Socium. 2020. Том 4, № 3 (13). С. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.

¹²⁴ Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г., Гоголева А. С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. №1. С. 33–52. DOI: 10.21638/spbu12.2021.103.

¹²⁵ Григорьев К. Н. Трансформация понятия «человеческий капитал» // Социология. 2020. № 3. С. 83–89.

¹²⁶ Корчагин Ю. А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ, 2004. 140 с.

¹²⁷ Латова Н. В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10, № 2. С. 44-58.

¹²⁸ Кузьминов Я. И., Сорокин П. С., Фруммин И. Д. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. 2019. Т. 13 №2. С. 19-41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41.

¹²⁹ Borghans L., Duckworth A. L., Heckman J. J., ter Weel B. The Economics and Psychology of Personality Traits // Journal of Human Resources. 2008. Vol. 43(4). P. 972-1059.

вырабатывают и поддерживают формальные и неформальные стандарты и институты, способствующие успехам в труде и, шире, комплексной удовлетворенности жизнью¹³⁰. Значимость социально-личностных качеств для результативного использования профессиональных компетенций отмечает социолог Н. Е. Тихонова. Она приходит к выводу, что в современной России важными для устойчивой и позитивной динамики материального положения выступают такие способности, которые позволяют за счёт внутреннего локуса-контроля и более длительного горизонта планирования выстраивать и реализовывать более рациональные поведенческие стратегии, и добавляет, что динамика благосостояния в современной России в гораздо большей степени связана с социально-личностными особенностями человека, чем с внешними структурными ограничениями или занимаемыми профессиональными позициями, местом жительства или иждивенческой нагрузкой¹³¹.

Социально-личностные качества значимы для социальной адаптации, улучшения материального положения, восходящей социальной мобильности. Включение проактивного компонента поведения в анализ человеческого капитала позволяет учитывать, что действия людей могут быть обусловлены их внутренними побуждениями, не зависящими и даже вступающими в противоречие с внешними обстоятельствами¹³².

Отметим, что постановка вопроса, связанная с расширенным пониманием человеческого капитала, активно поддерживается и в экспертном дискурсе, где в содержание понятия «человеческий капитал» также включается совокупность характеристик, позволяющих людям быть успешными в экономическом и более широком социальном понимании¹³³.

¹³⁰ Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.

¹³¹ Тихонова Н. Е. «Негативная стабилизация» и факторы динамики благосостояния населения в посткризисной России // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 27–47. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6278.

¹³² Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г., Гоголева А. С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. №1. С. 33–52. DOI: 10.21638/spbu12.2021.103.

¹³³ Tan E. Human Capital Theory: A Holistic Criticism // Review of Educational Research. 2014. Vol. 84(3). P. 411-445.

Чулок А. А., директор Центр научно-технологического прогнозирования, занимающийся изучением глобальных трендов, считает, что, именно человеческий капитал (проблематика которого сильно недооценена в России) будет основой для выживания бизнесов в ближайшее время, поскольку команды, способные на основании доступа к данным делать наукоёмкие и технологичные продукты и услуги, будут оставаться двигателем конкурентоспособности. Он добавляет, что если компания хочет мобильно диверсифицироваться, инвестировать в подрывные технологии, то ей важно делать ставку на людей, обладающих гибким портфелем компетенций, умеющих быстро встраиваться в проектные группы¹³⁴.

Степашкина Е. А. и соав. в своём исследовании профиля компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов, отмечают, что современному работнику для эффективной деятельности в цифровой экономике необходимы как профессиональные, так и надпрофессиональные компетенции¹³⁵.

Милинис М., генеральный директор Консалтинговой группа ВІТОВЕ, считает, что российским компаниям для реализации масштабных проектов необходимо формировать профессиональные команды с высокой степенью самоорганизации и потенциалом к развитию. При этом одно из ключевых качеств современных профессионалов высокого уровня – это мотивация достижений (achievement orientation), состоящая из трёх основных компонентов (трёх поведенческих проявлений): 1) человек ставит перед собой очень высокие, амбициозные, но все же достижимые и измеримые цели; 2) сталкиваясь с трудностями, человек наращивает усилия; 3) достигнув цели, человек немедленно ставит перед собой новую цель, поднимая планку.

¹³⁴ Рукина А. Инновации – это источник выживания // Велес Капитал. 2019. №2 (11). URL: <https://veles-capital.ru/magazine/samoe-vremya/innovatsii-eto-istochnik-vyzhivaniya/> (дата обращения: 29.11.2023)

¹³⁵ Степашкина Е. А., Суходоев А. К., Гужеля Д. Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с.

Сочетание этих трех качеств – амбициозности, упорства и вечной неудовлетворенности своими результатами – необходимо людям, чтобы строить «культуру успеха» в организации¹³⁶.

Наконец, Розин М. утверждает, что успех человека зависит всего от трех мета-компетенций: «сила мотивации» (энергия, направляющая движение к результату, откуда бы она ни исходила); «коммуникация» (умение устанавливать первичный контакт, способность влиять, «продавать» идеи, строить отношения); «структурированность, аналитичность, креативность мышления»¹³⁷.

Показательно, что особое внимание перечисленные учёные и эксперты уделяют не профессиональным, а «надпрофессиональным» навыкам, то есть тем универсальным поведенческим качествам, которые позволяют эффективно выполнять задачи и добиваться успеха (в том числе в межличностном взаимодействии).

Данная постановка вопроса также находит отражение в аналитических документах международных организаций. В материалах ОЭСР выделяются три ключевые группы компетенций: 1) способность действовать автономно (планирование, аргументация своей позиции), 2) способность действовать внутри неоднородных групп (кооперация, управление конфликтами), 3) инструментальная грамотность — умение в интерактивном режиме использовать базовые (чтение, письмо и т. д.) и более продвинутые (информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)) инструменты коммуникации¹³⁸. Е. С. Попов и Я. В. Дидковская также обращают внимание на роль цифровых компетенций, понимаемых как способность (включающая знания, умения, мотивацию, ответственность) индивида уверенно, эффективно, критично и безопасно выбирать и применять

¹³⁶ Милинис М. Справочник командного лидера. Команда, способная воплотить мечту. М., 2019. 156 с.

¹³⁷ Розин М. Восхождение по спирали. Теория и практика реформирования организаций. М.: Альпина Паблишер, 2022. 472 с.

¹³⁸ OECD The Definition and Selection of Key Competencies / Paris : OECD, 2005. URL: <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

инфокоммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности (информационная среда, коммуникации, потребление, техносфера), а также его готовность к такой деятельности¹³⁹. На современном этапе экономического и социального развития влияние цифровизации, связанной с повсеместным внедрением информационных технологий, на общественные процессы и рынок труда увеличивается, а цифровые навыки становятся одними из важнейших. Востребованными становятся несуществовавшие ранее компетенции совместной деятельности с применением технических средств, интегрирующих продукты информационного и предметного мира.

В рамках международного проекта по оценке и обучению компетенциям XXI века предлагаются четыре группы компетенций: способы мышления (критическое, креативное), способы взаимодействия (коммуникация и коллаборация), инструменты для работы (цифровая грамотность) и для жизни (личная ответственность, культурная компетентность). Выделенные кластеры компетенций акцентируют значимость в первую очередь универсальных компетенций, необходимых для личного, социального и экономического благополучия, а не предметных знаний, за пределами обучения зачастую неприменимых. Иначе говоря, компетенции XXI века связаны скорее с обработкой информации, чем с обладанием ею¹⁴⁰.

Согласно программным документам ООН, основополагающее влияние на жизнь людей в XXI веке окажет ряд ключевых компетенций, которые необходимы для успешной профессиональной деятельности, личностного самоосуществления, повышения социальной сплочённости, обеспечения гражданского общества. Этими компетенциями являются не только «интеллектуальные», такие как владение языком (родным и иностранным),

¹³⁹ Попов Е. С., Дидковская Я.В. Цифровые компетенции специалистов поколения Y и Z в условиях цифровизации экономики // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 27-28 апреля 2020 г.: в двух томах. Т. 1. Екатеринбург: УрФУ, 2020. С. 58-64.

¹⁴⁰ Абузярова Д., Белоусова В., Краюшкина Ж. Лонщикова Ю., Никифорова Е. А., Чичканов Н. Роль человеческого капитала в сфере науки, технологий и инноваций // Форсайт. 2019. Т. 13. № 2. С. 107–119. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.107.119.

базовая компетентность в математике, естественных науках, цифровая компетентность, культурная осведомлённость, но и «общечеловеческие» – умение учиться (образование в течение жизни), социальные и гражданские компетенции, инициатива и предприимчивость. В этих документах подчёркивается взаимозависимость и сквозной характер ключевых компетенций, а также что они формируются как комбинации знаний, навыков и установок, обусловленные социальным контекстом¹⁴¹.

Проанализируем современные подходы к структурированию человеческого капитала, разрабатываемые в соответствии с его широкой трактовкой и направленные на учёт разнообразных поведенческих проявлений, связанных с производительностью.

«Традиционные» (ядерные) для теории человеческого капитала индикаторы – знания и навыки, опыт работы – не позволяют объяснять наличествующие вариации в социально-экономической результативности людей¹⁴², однако «новые» (социально-личностные) индикаторы очень разнообразны, а точные критерии для маркирования и систематизации тех или иных характеристик как компонентов или факторов человеческого капитала социальным учёным ещё только предстоит разработать. В настоящее же время отсутствует общепринятый понятийный аппарат, из-за чего одни и те же аспекты человеческого капитала часто получают разные названия¹⁴³. Аспекты человеческого капитала в зависимости от уровня агрегирования (индивидуальный, региональный, национальный и глобальный) трансформируются в новые фонды и, как правило, получают иные названия и даже содержание. Существует множество вариаций структурирования человеческого капитала, и это приводит к «разбросу» взглядов исследователей

¹⁴¹ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Cultural awareness and expression handbook: open method of coordination (OMC) working group of EU Member States' experts on 'cultural awareness and expression, Publications Office. 2016. 79 p.

¹⁴² Dar I. A., Mishra M. Human Capital and SMEs Internationalization: Development and Validation of a Measurement Scale // Global Business Review. 2019. Vol. 22(6). P. 1-17. DOI: 10.1177/0972150918817390.

¹⁴³ Becker A., Deckers T., Dohmen T. The Relationship Between Economic Preferences and Psychological Personality Measures // Annual Review of Economics. 2012. Vol. 4(1). P. 453-478. DOI: 10.1146/annurev-economics-080511-110922.

по этому вопросу¹⁴⁴. Во многом поэтому различные подходы к описанию структуры человеческого капитала, если не противоречат друг другу, то, как минимум, рисуют разную картину.

Например, с точки зрения Смирнова В. Т. и соав., пять основных элементов выступают основой для классификации человеческого капитала, в который авторы включают капитал здоровья, культурно-нравственный, трудовой, организационно-предпринимательский, интеллектуальный капитал (рисунок 3)¹⁴⁵.



Рисунок 3. Структурные элементы человеческого капитала
(В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова)

В соответствии с мнением других исследователей, компоненты человеческого капитала следует систематизировать с учётом интеллекта, мотивации к профессиональному, творческому развитию, а также ментальности (рисунок 4)¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Положихина М. А. Влияние цифровизации на формирование и использование человеческого капитала // Социальные новации и социальные науки. М.: ИНИОН РАН, 2021. № 1. С. 8–34. DOI: 10.31249/snsn/2021.01.03.

¹⁴⁵ Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография // М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.

¹⁴⁶ Пришляк Е. А., Радько С. Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации // Управленческие науки. 2018. № 8(2). С. 94-105. DOI: 10.26794/2404-022X 2018-8-2-94-105.



Рисунок 4. Структурные элементы человеческого капитала

(Е. А. Пришляк, С. Г. Радько)

В работе Кичеровой М. Н. и соав. человеческого капитала также рассматривается как многогранное понятие. Авторы подчёркивают, что сегодняшние трактовки человеческого капитала не только рассматривают знания, навыки и способности работников в сухом остатке, но и уделяют внимание возможности их приобретения; сосредотачивают внимание как на внешнем стимулировании (создании благоприятных условий), так и на внутренней мотивации. Исследователи пишут, что представления о структуре параметров человеческого капитала изменяются в соответствии с развитием теории и на данный момент могут быть систематизированы следующим образом:

1. Физическое и психическое здоровье (влияет на работоспособность и продолжительность жизни);
2. Врождённые способности (индивидуальные психологические особенности, врождённые задатки, предрасположенность к определённым видам деятельности)

3. Приобретённые способности (могут быть общими и специальными: общие способности связаны с интеллектом, креативностью, обучаемостью; специальные – с отдельными направлениями деятельности);
4. Талант (наивысшая степень способностей в определённой сфере, одарённость, позволяющая продуктивно выполнять определённую деятельность с высокой производительностью);
5. Опыт (информация, приобретённая в процессе жизни, работы, участия в исторических событиях);
6. Образование (формируется картина мира, обеспечивается накопление знаний и навыков);
7. Эмоциональный интеллект (способность осознавать собственные эмоции, управлять ими для достижения практических целей, воспринимать и осознавать эмоции других людей, выстраивать продуктивное взаимодействие);
8. Ментальность (совокупность установок и предрасположенностей, связанная с традициями, культурой, средой жизнедеятельности, включает ценности, интересы и склонности, установки, в том числе отношение к труду);
9. Цифровая грамотность (знания и навыки, необходимые для продуктивного взаимодействия в цифровой среде);
10. Адаптивность (способность приспосабливаться к изменениям, гибкость);
11. Мотивация (система внутренних факторов, побуждающих к действиям);
12. Мобильность (способность к перемещению в социальном пространстве, изменению своего статуса; вертикальные и горизонтальные перемещения)¹⁴⁷.

К. А. Устинова и соав. в своей интерпретации структуры человеческого капитала располагают его составляющие по степени развитости от

¹⁴⁷ Кичерова М. Н., Муслимова Е. О., Семёнов М. Ю., Зюбан Е. В., Ефимова Г. З. Неформальное образование и человеческий капитал: монография. Тюмень: ТюмГУ, 2020. 315 с.

естественно сложившихся к более совершенным: 1) капитал здоровья: общее состояние здоровья, включающее физическое и моральное; 2) капитал культуры: общая культура, мотивация, особенности поведения (индивидуальные и коллективные) в контексте разделяемых правил, традиций, морали; 3) профессиональный капитал: специальные и универсальные компетенции, профессиональный опыт, организаторские, предпринимательские, творческие способности¹⁴⁸.

Во всей совокупности составляющих человеческого капитала выделяются общие и специфические компоненты¹⁴⁹. Первым предложил такое разделение Г. Беккер, изучавший, какой вклад индивидуальные действия людей в экономической сфере вносят в удовлетворение общественных экономических потребностей. Он рассматривал инвестиции в образование и развитие способностей, применимых на разных рабочих местах в рамках специальности, как вложения в общую часть человеческого капитала, а инвестиции в дополнительное образование, направленные на развитие узких способностей, обеспечивающих выполнение задач на конкретном рабочем месте, как вложения в специфическую часть человеческого капитала¹⁵⁰. Данное принципиальное разделение принимается в качестве базового в современных исследованиях: под общим человеческим капиталом понимают запас знаний, умений и навыков, востребованных на рынке труда в целом (во многих видах деятельности); под специфическим – запас знаний, умений и навыков, востребованных в конкретной организации и отрасли, которая является для работника профессиональной¹⁵¹.

¹⁴⁸ Устинова К. А., Губанова Е. С., Леонидова Г. В. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.

¹⁴⁹ Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М.: Либеральная миссия, 2010. 196 с.

¹⁵⁰ Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. 1993. 412 p.

¹⁵¹ Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 120-156.

Деление человеческого капитала на эти две укрупнённые составляющие позволило Г. Беккеру сделать ряд теоретических и практических выводов (в том числе объясняющих вертикальную профессиональную мобильность). Так, он обосновал, специфический человеческий капитал – это наиболее значимый нематериальный актив компании, совершение инвестиций в который создаёт преимущества как для самой компании, так и для сотрудников. Кроме того, учёный обосновал, что работники с высокоразвитым специфическим человеческим капиталом: реже переходят на другое место работы; последними подлежат сокращению (в силу того, что их знания и навыки ценны в конкретной организации, и их сложнее заменить); входят в кадровый резерв и чаще получают повышение¹⁵².

Формирование общего человеческого капитала в большей мере определяется влиянием общества: созданием финансовых, организационных, институциональных условий для накопления и повышения образовательного и общекультурного уровня населения. Формирование специфического человеческого капитала происходит в большей мере за счёт инвестиций в профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Общий человеческий капитал важен, поскольку расширяет поле возможностей для своего обладателя: чем в большем количестве социальных контекстов индивид может ориентироваться и функционировать, тем больше возможностей для капитализации своих способностей у него появляется. Специфический человеческий капитал важен, поскольку определяет дисциплинарную, профессиональную направленность и представляет собой перечень его более узких компетенций, выделяющих одного индивида на фоне других. В совокупности развитый общий и специальный человеческий

¹⁵² Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. 1993. 412 p.

капитал снижает риск несоответствия индивида требованиям рынка труда, позволяет гибко реагировать на изменения внешней среды¹⁵³.

Современные систематизации составляющих человеческого капитала, базирующиеся на его расширенном понимании, также акцентируют значимость общих и специфических компонентов (рисунок 5)¹⁵⁴.



Рисунок 5. Структурные элементы человеческого капитала

(Я. И. Кузьминов, П. С. Сорокин, И. Д. Фруммин)

В современных социологических исследованиях, которые реализовывались в соответствии с этим концептуальным разведением, специфический человеческий капитал показывал степень уверенности респондентов в важности и полезности их навыков, знаний и информированности для организации, в которой они работают, общий человеческий капитал показывал степень уверенности респондентов в важности и полезности их навыков, знаний и информированности на рынке труда в целом¹⁵⁵.

¹⁵³ Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.

¹⁵⁴ Кузьминов Я. И., Сорокин П. С., Фруммин И. Д. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. 2019. Т. 13 №2. С. 19-41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41.

¹⁵⁵ Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Худякова М. В., Печёркина И.Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария // Siberian Socium. 2020. Том 4, № 3 (13). С. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.

Отметим, что существуют различные точки зрения о том, стоит ли включать здоровье в структуру человеческого капитала. Например, С. Н. Блинков и соав. отмечают, что здоровье занимает ведущее место в ряду его компонентов¹⁵⁶. Такой же точки зрения придерживаются Э. Р. Валеев и А. В. Камашева, утверждая, что капитал здоровья как составляющая человеческого капитала обозначает совокупность физического и психологического здоровья, определяющую способность к труду¹⁵⁷. В свою очередь Я. И. Кузьминов и соав. не рассматривают физическое состояние индивида как структурный элемент человеческого капитала, ограничивая его концептуализацию показателями, которые характеризуют способности и поведение¹⁵⁸.

Ещё со времён становления теории человеческого капитала в качестве самостоятельного направления научных исследований существовали различные точки зрения на включение здоровья в его структуру. Так, в ранних работах Т. Шульца, в которых он опирался на классические исследования А. Маршалла и И. фон Тюнена, а также на исследования своих молодых современников Дж. Минцера и Г. Беккера, концепция человеческого капитала включала пять основных категорий: здравоохранение, обучение без отрыва от производства, школьное образование, образование взрослых и миграция¹⁵⁹. То есть здоровье рассматривалось в инвестиционной логике – не как характеристика, напрямую влияющая на доходы, а как результат вложений в развитие людей, способствующий продлению трудоспособного возраста. Такой взгляд на здоровье и сегодня распространён в экономико-социологических исследованиях¹⁶⁰. Однако для нас важно подчеркнуть, что

¹⁵⁶ Блинков С. Н., Левушкин С. П., Косихин В. П. Здоровье как основополагающий компонент развития человеческого капитала // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2021. №9 (199). С. 11-15.

¹⁵⁷ Валеев Э. Р. Человеческий капитал здоровья как базовое условие социально-экономического развития // Экономические науки. 2014. №11 (120). С. 16-18.

¹⁵⁸ Кузьминов Я. И., Сорокин П. С., Фруммин И. Д. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. 2019. Т. 13 №2. С. 19-41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41.

¹⁵⁹ Teixeira P.N. Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness // IZA Journal of Labor Economics. 2014. Vol. 3. 12. DOI: 10.1186/s40172-014-0012-2/

¹⁶⁰ Кетова К. В., Вавилова Д. Д. Структурно-динамический анализ составляющей здоровья человеческого капитала социально-экономической системы // Статистика и Экономика. 2021. № 18(1). С. 54-66. DOI: 10.21686/2500-3925-2021-1-.

состояние здоровье не является капиталом в прямом смысле слова, а скорее условием его накопления и использования, то есть показателем потенциала.

Таким образом, обзор различных подходов к структурированию многогранных составляющих человеческого капитала позволяет утверждать, что адекватно проанализировать социально-экономические эффекты человеческого капитала сегодня возможно только в рамках его расширенной трактовки. При этом в структуре человеческого капитала целесообразно выделять ядерные компоненты, обеспечивающие саму возможность заниматься той или иной деятельностью профессионально (общие и специальные знания и навыки), а также совокупность социально-личностных качеств, активирующих, делающих возможным наиболее эффективное применение знаний и навыков в определённом социальном контексте (рисунок 6).



Рисунок 6. Концептуальная рамка человеческого капитала

Визуально эту идею можно представить в виде двух эллипсов, один из которых расположен внутри другого. Между ними отсутствует жёсткая граница, и, напротив, наблюдается эффект взаимодополнения: те или иные социально-личностные особенности (например, открытость опыту, мотивация достижения, коммуникабельность, обучаемость, ответственность, умение

работать в команде, настойчивость) облегчают и ускоряют процессы накопления и использования знаний и навыков, тем самым способствуя увеличению отдачи от человеческого капитала. Кроме того, важно отметить, что подход экономической социологии позволяет измерять и анализировать человеческий капитал в его расширенной трактовке благодаря фиксации поведенческих проявлений социально-личностных качеств с использованием количественного и качественного инструментария.

1.3. Современные экономико-социологические подходы к структурированию и измерению человеческого капитала

Современные эмпирические статьи рассматривают различные сочетания ядерных и сопутствующих характеристик человеческого капитала, например, анализируя производительные способности во взаимосвязи «знаниевых» и «личностных» факторов. К первым исследователи причисляют интеллектуальные способности, стиль мышления и знания, которые вместе формируют комплексные аналитические навыки индивида, позволяющие изучать и находить возможности решения проблем, выдвигать нестандартные предложения, видеть многообещающие идеи, улучшать имеющиеся, а также создавать новые способы работы. Ко вторым – личностные особенности, связанные с самостоятельным поведением, решительностью, самодисциплиной и внутренней мотивацией, толерантностью к неопределённости, способностью рискнуть. Несмотря на то, что многие подобные исследования доказывают значимость социально-личностных качеств как таковых, они не предлагают их систематизацию^{161, 162}.

Для целей данного исследования важно структурировать составляющие человеческого капитала в широком смысле, обосновав измерение качественных параметров экономического поведения, соответствующих выявленным функциям человеческого капитала.

Широко распространённым в современных экономико-социологических исследованиях вариантом анализа социально-личностных качеств является измерение «некогнитивных компонентов» человеческого капитала. Востребованность этого варианта росла на фоне критики принятых стандартных методов измерения, основанных на монетарных и статистических прокси-показателях.

¹⁶¹ Eckhardt B.; Perez Villar L. Creativity, education or what? On the measurement of regional human capital. 2014. Kiel Working Paper. No. 1958. Kiel Institute for the World Economy (IfW). 24 p.

¹⁶² Amabile T. Componential Theory of Creativity // Working Paper 12-096. Harvard Business School, Cambridge. 2012. URL: <https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/12-096.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

Популярность изучения некогнитивных характеристик связана в первую очередь с работами нобелевского лауреата Дж. Хекмана и коллег, которые обосновали их влияние на объективные и субъективные жизненные результаты. Дж. Хекман доказал, что некогнитивные характеристики могут выступать в качестве объекта совершения инвестиций, обладают производительным потенциалом и являются важным дополнением профессиональных компетенций. Поскольку они достаточно стабильны на протяжении взрослой жизни, считается, что некогнитивные характеристики направляют и поддерживают последовательность поведения людей¹⁶³.

Иностранные и русскоязычные (в первую очередь за авторством исследователей из НИУ ВШЭ) публикации на тему некогнитивных характеристик опираются в анализе на данные, полученные из опросника Большой пятёрки^{164, 165}. Большая пятёрка была разработана психологами с целью категоризации черт личности. Сегодня она представляет собой пятифакторную модель личности, которая включает такие показатели как 1) экстраверсия (extraversion) – ориентированность на внешний мир людей и вещей, а не на внутренний мир субъективного опыта; 2) доброжелательность (agreeableness) – способность достигать согласия, идти на компромиссы; 3) добросовестность (conscientiousness) – ответственность, организованность, исполнительность, способность следовать намеченному плану; 4) нейротизм (neuroticism) – эмоциональная стабильность, способность действовать рассудительно, неимпульсивно в стрессовых ситуациях; 5) открытость (openness) – любознательность, стремление получать новый опыт¹⁶⁶.

¹⁶³ Heckman J., Kautz T. Hard evidence on soft skills Labour Economic // Labour Economics. 2012. No. 19 (4). P. 451-464.

¹⁶⁴ Рожкова К. В., Рощин С. Ю. Влияние некогнитивных характеристик на выбор траекторий в высшем образовании: взгляд экономистов // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2021. № 3. С. 138–167. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-3-138-167.

¹⁶⁵ Рожкова К.В. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2019. № 11. С. 81-107. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-81-107.

¹⁶⁶ John O., Srivastava S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives // Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.). 2001. P. 102–138. URL: <https://darkwing.uoregon.edu/~sanjay/pubs/bigfive.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

Большая пятёрка была заимствована сначала в экономику, для решения задачи, связанной с необходимостью учёта индивидуальных особенностей в процессе капитализации знаний и навыков¹⁶⁷, а затем и в социологию – для оценки особенностей использования человеческого капитала в различных социальных и социально-профессиональных группах¹⁶⁸. В социологических публикациях утверждается, что экономическое поведение социализированного индивида (*socialized individual*) в значительной степени определяется условиями взаимодействия с другими, а также «опривычиванием». Обосновывается необходимость фокусироваться на том, как сформированные в результате предшествующей социализации и в ходе социального взаимодействия в организации рабочие привычки: трудолюбие и настойчивость, дисциплина, пунктуальность, ответственность, коммуникабельность, - влияют на особенности использования знаний и навыков в трудовой деятельности, доходы и удовлетворённость работой¹⁶⁹.

В современных исследованиях анализируется влияние некогнитивных характеристик на экономические и неэкономические результаты: они обуславливают выбор траектории профессионального развития, принятие решения о переобучении и трудовой мобильности, успешность поиска работы, размер заработной платы¹⁷⁰.

Понятие «когнитивный» используется для отражения интеллектуальных, умственных, а также профессиональных способностей, в свою очередь понятие «некогнитивный» отражает социально-личностные качества, находящие выражение в относительно устойчивых способах поведения и реакциях. Таким образом, когнитивные характеристики

¹⁶⁷ Heckman J., Stixrud J., Urzua S. The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior // *Journal of Labor Economics*. 2006. Vol. 24 (3). P. 411-482. DOI: 10.1086/504455.

¹⁶⁸ Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // *Terra Economicus*. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.

¹⁶⁹ Farkas G. Cognitive Skills and Non-cognitive Traits and Behaviors in Stratification Processes // *Annual Review of Sociology*. 2003. Vol. 29(1). P. 541–562. DOI: 10.1146/annurev.soc.29.010202.100023.

¹⁷⁰ Кузьминов Я. И., Сорокин П. С., Фрумин И. Д. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // *Форсайт*. 2019. Т. 13 №2. С. 19-41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41.

описывают, что человек в принципе умеет делать (“can do”), а некогнитивные – то, что он способен проявить в деятельности (“will do”)¹⁷¹.

В качестве обоснования возможности применения категоризации черт личности «большая пятёрка» в экономико-социологических исследованиях используются два основных аргумента: 1) полюса на шкалах некогнитивных характеристик не имеют однозначной маркировки как «хорошее» или «плохое»; 2) граница между «навыками» (skills), «способностями» (abilities) и «личностными чертами» (personality traits) не определена, поскольку люди по ходу жизни могут меняться и корректировать привычный образ действий¹⁷². Такой подход предполагает, что черты личности влияют на производительные способности людей, но, поскольку разные профессии предъявляют разные требования к индивидуальным особенностям, не задаёт нормативного понимания этого влияния.

Постановка вопроса, связанная с измерением представлений о себе и своих чертах личности, недостаточно отражает капитализацию способностей человека¹⁷³. Автор данного диссертационного исследования считает, что необходимо фиксировать реальные поведенческие проявления обладателей человеческого капитала в трудовой деятельности (то есть описывать не «каков человек», а «как он действует»). И на этом фоне подход к структурированию социально-личностных качеств в рамках концепции «психологического капитала» представляется более обоснованным. Поскольку концепция «психологического капитала», основывающаяся на наработках в области позитивной психологии, утверждает, что наличие и более высокий уровень определённых социально-личностных качеств проявляется в виде конструкта состояния, связанного с положительной оценкой возможности достижения

¹⁷¹ Ployhart R. E., Moliterno T. P. Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model // *Academy of Management Review*. 2011. Vol. 36. P. 127-150.

¹⁷² Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // *Вопросы экономики*. 2020 № 11. С. 5-31. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-5-31.

¹⁷³ Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В. Взаимовлияние компонентов человеческого, социального и психологического капиталов (на примере Тюменской области) // *Социологические исследования*. 2022. № 4. С. 33-43. DOI 10.31857/S013216250017012-6.

лично значимых целей, и влияет на совокупные усилия, которые человек прикладывает к выполнению задач¹⁷⁴.

Насколько нам известно, существует два основных подхода к структурированию компонентов психологического капитала.

А. И. Юрьев предлагает оригинальное решение, аккумулирующее в себе множество подходов к феномену человеческого капитала. Он пишет, что эффективный человеческий капитал обладает следующими взаимообусловленными свойствами: жизнеспособность; работоспособность; способность к инновациям; способность к обучению.

Под жизнеспособностью понимается способность жить в неких оптимальных условиях, реализовываться профессионально и социально. Работоспособность определяется как способность выполнять определенную работу в необходимом количестве и с необходимым качеством. Способность к инновациям – это способность адаптироваться к нововведениям в различных сферах жизни (кроме того, это способность изменять свое сознание и поведение вслед за изменением внешних условий). И наконец, способность к обучению отражает способность приобретать новые знания, умения, навыки. В отличие от способности к инновациям, которая характеризует меру адаптивности к меняющимся условиям, способность к обучению – это способность самому изменять внешнюю среду. А. И. Юрьев полагает, что эти четыре базовые способности исчерпывают требования к человеку и человеческому капиталу с практической точки зрения, а все остальные психологические свойства и особенности являются частными случаями этих способностей. Поэтому данных четырех компонентов, по мнению автора, достаточно для оценки того, может ли отдельный человек и общество в целом выживать среди внешних и внутренних проблем своего существования, достигать своей цели, выполнять свою миссию¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development Review. 2006. Vol. 5 (1). P. 25-44. DOI: 10.1177/1534484305285335.

¹⁷⁵ Юрьев А. И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2009. № 3-2. С. 150-155.

Индивид, обладающий соответствующими качествами и направленный на создание оптимальных условий жизни, поддержание работоспособности, поиск и создание нового, обучение и наращивание компетентности, понимает, к какому результату стремится, создаёт ценности для себя и других, принимает ответственность за собственное развитие и развитие дела, которым занят. Такие люди сторонятся пустой и бесцельной деятельности, они ищут решения и пути для реализации проектов, а не сидят «над разбитым корытом» и «не застревает в прошлом», то есть обладают установками, способствующими наиболее полному применению в практической деятельности своих знаний и навыков¹⁷⁶.

В свою очередь концепция «психологического капитала», разработанная Ф. Лютенсом, акцентирует внимание на позитивном организационном поведении. Он пишет, что позитивные внутренние ресурсы первого порядка, составляющие психологический капитал, включают: самоэффективность (self-efficacy); устойчивость (resilience); целеустремлённость (hope); оптимизм (optimism).

Перечисленные четыре компонента лучше всего соответствуют заданным Ф. Лютенсом критериям: теорией и исследованиями доказано, что они проявляются в позитивном поведении; их валидность подтверждена статистически; они оказывают влияние на восприятие индивида, его поведение, производительность и благополучие; являются конструктом состояния¹⁷⁷.

Самоэффективность определяется как убежденность (уверенность) индивида в своих способностях мобилизовать ресурсы, необходимые для успешного выполнения определённой задачи. Развитие самоэффективности происходит на основании опыта успешного выполнения рабочих задач;

¹⁷⁶ Веселовский Д. П., Мосина Л. М. Социально-психологические аспекты жизнеспособности как составляющей феноменов человеческого капитала и лидерства в контексте междисциплинарного подхода // Вестник университета. 2018. № 8. С. 129-134.

¹⁷⁷ Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B., Norman S. M. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction // Personnel Psychology. 2007. Vol. 60(3). P. 541-572. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.

обучения, наставничества и положительной обратной связи; конструктивного социального взаимодействия; способности активировать физические и психологические ресурсы¹⁷⁸. Устойчивость определяется как способность противостоять неудачам, восстанавливаться после конфликтов и ошибок, концентрироваться на прогрессе и повышении работоспособности. Устойчивость проявляется в использовании позитивных моделей адаптации, преодолении трудностей и факторов риска с опорой на личные, социальные и психологические ресурсы¹⁷⁹. Целеустремлённость определяется как способность поддерживать мотивированное состояние и решимость продолжать движение к поставленной цели, умение генерировать альтернативные пути их достижения при возникновении препятствий¹⁸⁰. Оптимизм определяется как ожидание успеха сейчас и в будущем. Оптимизм проявляется в том, что индивид считает любые трудности временными и в долгосрочной перспективе рассчитывает на успех; причины неудач редко объясняет собственными недостатками или слабостями¹⁸¹.

Ф. Лютенс утверждает, что наличие психологического капитала сопряжено с явными позитивными изменениями в поведении человека: он ставит цели и прорабатывает способы их достижения; планирует неблагоприятные сценарии; проявляет настойчивость при движении вперёд; полагается на свои сильные стороны и стремится развить слабые; анализирует успешное поведение других и обучается на их примере; учитывает риски; привлекает внешние ресурсы; фокусируется не на препятствиях/проблемах, а на возможностях/решениях. Высокие уровни психологического капитала связаны в первую очередь с большей производительностью, а также с

¹⁷⁸ Alhadabi A., Karpinski A. C. Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students // *International Journal of Adolescence and Youth*. 2019. Vol. 25. P. 1-18. DOI: 10.1080/02673843.2019.1679202.

¹⁷⁹ Douglas S. Building organizational resilience through human capital management strategy // *Development and Learning in Organizations*. 2021. Vol. 35(5). P. 19-21. DOI: 10.1108/DLO-08-2020-0180.

¹⁸⁰ Jeffrey S. A., Onay S., Larrick R.P. Goal attainment as a resource: The cushion effect in risky choice above a goal // *Journal of Behavioral Decision Making*. 2010. Vol. 23(2). P. 191–202. DOI: 10.1002/bdm.645.

¹⁸¹ Okun O. The positive face of human capital, psychological capital, and well-being // *Maintaining Social Well-Being and Meaningful Work in a Highly Automated Job Market*. IGI Global, 2020. P. 145-170.

удовлетворённостью трудом, осмысленностью деятельности, вовлечённостью в работу, положительной организационной идентичностью, доброжелательными отношениями в коллективе, созданием атмосферы творчества и инноваций. Низкие уровни психологического капитала связаны с возрастанием рисков выгорания, стресса, тревожности, увеличением конфликтности, отрицательной организационной идентичностью, саботирования рабочего процесса¹⁸².

На основании проведённого обзора можно сделать вывод о том, что рассмотренные концепции в целом имеют больше общего, чем различий. Но концепция А. И. Юрьева, на наш взгляд, менее релевантна поставленным задачам. Здесь проведена недостаточно чёткая граница между ресурсами индивида и ресурсами экономики. Например, свою способность к инновациям индивид сможет проявить только попадая в инновационную среду. Предложенная Ф. Лютенсом классификация социально-личностных качеств больше соответствует задачам данного исследования, так как, во-первых, акцентирует внимание на важности позитивных свойств человеческого капитала, пользующихся спросом и проявляющихся конкретно в трудовой деятельности, вне зависимости от специфики организации. Так, современные исследования показывают, что психологический капитал, разрабатываемый в рамках представлений Ф. Лютенса, положительно влияет на удовлетворённость работой, способствует деятельности в условиях дефицита информации, обеспечивает толерантность к неопределённости. Психологический капитал является мощным ресурсом совладания с такими стрессогенными факторами как изменение внутриорганизационного распорядка; неоднозначная система распределений правил и прав; недостаточно основательно построенная коммуникационная система; девальвация имеющегося опыта; повышение рабочей нагрузки. Кроме того,

¹⁸² Luthans F., Youssef-Morgan C. M. Psychological capital: an evidence-based positive approach // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2017. Vol. 4. P. 339-366. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych032516-113324.

психологический капитал способствует освоению новых знаний, навыков и установок, которые повышают эффективность трудовой деятельности и субъективное благополучие, а также выступает фактором коммуникативной компетентности (с точки зрения поддержания и создания взаимоотношений с коллегами)¹⁸³.

В социологической интерпретации классификация социально-личностных качеств с позиции психологического капитала согласуется с диспозиционной концепцией саморегуляции социального поведения личности. Согласно В. А. Ядову, диспозиции представляют собой результат столкновения потребностей и ситуаций (условий), в которых потребности могут быть удовлетворены. На рисунке 7 представлена иерархическая структура диспозиций, и приведено описание каждого из трёх уровней.



Рисунок 7. Диспозиционная концепция саморегуляции (по В. А. Ядову)

¹⁸³ Ермолаева М. В., Лубовский Д. В. Психологический капитал организации в контексте ресурсного и социально-психологического подходов // Социальная психология и общество. 2020. Том 11. № 4. С. 59-70. DOI:10.17759/sps.2020110405.

Саморегуляция поведения осуществляется на высшем уровне, поскольку ему соответствует «реализация потребностей в саморазвитии и самовыражении в социально-конкретных, исторически обусловленных формах жизнедеятельности, характерных для тех социальных групп, к которым принадлежит индивид и с которыми он себя идентифицирует и чью идеологию и образ мысли он разделяет»¹⁸⁴.

Таким образом, Ф. Лютенс и соавторы доказывают значимость психологического капитала для обеспечения состояния готовности к выполнению рабочих задач, которое определяет объём прикладываемых усилий и, следовательно, итоговый результат¹⁸⁵; в свою очередь диспозиционная концепция А. В. Ядова позволяет учитывать потребности личности и условия их реализации¹⁸⁶.

На этом основании мы считаем, что накопление и использование человеческого капитала зависит, с одной стороны, от выраженности направленности индивидов, социальных групп на реализацию человеческого капитала, с другой стороны, от поддержки этой направленности в социальном (организационном) контексте. Согласование концепций психологического капитала и саморегуляции социального поведения позволяет рассматривать особенности экономического поведения людей, учитывая одновременно внутренние и внешние условия.

Например, возможность и важность наращивания и применения человеческого капитала может быть дифференцированной у представителей разных социальных и профессиональных групп, различных организаций в зависимости от особенностей культуры, как социально, так и организационно обусловленной. Так, готовность прикладывать много усилий, карьеризм могут

¹⁸⁴ Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

¹⁸⁵ Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B., Norman S. M. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction // *Personnel Psychology*. 2007. Vol. 60(3). P. 541-572. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.

¹⁸⁶ Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

восприниматься в социальном окружении как позитивное и востребованное качество, а могут восприниматься как негативное, или, как минимум, не приветствоваться. Аналогичным образом социальный контекст по-разному отражает личностные качества представителей различных социальных групп. Выраженная ориентация на преодоление трудностей и достижение успеха может служить основанием для конфликтов на рабочем месте, если доминирующими ценностными ориентациями выступают небольшой, но стабильный заработок и желание отвечать за свой участок работы, не сталкиваясь с конкуренцией и излишним давлением среды.

По нашему мнению, такая постановка вопроса позволяет включить в анализ человеческого капитала социально-личностные качества с учётом социального контекста их проявления.

Кроме самоэффективности, устойчивости, целеустремлённости и оптимизма, в структуру социально-личностных качеств человеческого капитала в данном диссертационном исследовании включаются самодетерминация и агентность. Все указанные компоненты можно отнести к мягким компонентам человеческого капитала. Такая классификация подчеркивает их отличие от жестких компонентов, которые выражаются через полученные в процессе обучения и трудовой деятельности общие и специфические знания, навыки и компетенции.

Самодетерминация является вариацией теорий мотивации, согласующейся с концепцией человеческого капитала. Удовлетворение базовых потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми рассматривается в теории самодетерминации как важный предиктор оптимального функционирования людей. В рамках этой концепции индивиды предстают как субъекты, ориентированные на самоосуществление, самостоятельное управление своей жизнью. Теория самодетерминации, разработанная Э. Деси и Р. Райаном, предполагает, что человек стремится работать на основании интереса, удовольствия и радости. При этом деятельность, которая мотивирована «изнутри», сопровождается более

высоким уровнем субъективного благополучия и стимулирует прикладывать больше усилий, а внешняя же мотивация характеризуется направленностью на цели внешне по отношению к самой деятельности. В рамках внешней мотивации выделяются четыре уровня регуляции деятельности, в зависимости от степени интернализации: экстернальная регуляция; интроецированная регуляция; идентифицированная регуляция; интегрированная регуляция. Отдельно рассматривается амотивация – состояние, при котором субъект не испытывает желания и не осознаёт причин выполнять трудовую деятельность¹⁸⁷.

Результаты исследований, посвящённых взаимосвязи самодетерминации и трудовой деятельности, свидетельствуют о том, что работники с преобладающей ориентацией на автономию характеризуется самоопределением и выбором. Такие люди ориентируются на окружающую среду, самостоятельно создавая возможности для выбора деятельности в соответствии со своими принципами, а также с большей вероятностью будут интерпретировать контекст социального взаимодействия как поддерживающий. Такие работники, как правило, движимы положительными способами регуляции мотивации (идентификация, интеграция и интернализация) и с интересом реагируют на контекст, в котором находятся. Люди с преобладающей ориентацией на контроль сосредотачиваются на внешних вознаграждениях и давлении. Они ориентируются на внешние обстоятельства, требующее выполнения действий, важных для других, основываются на советах и предложениях. Их рабочее поведение характеризуется несоблюдением сроков, ориентацией на вознаграждения и внешние стимулы; они интерпретируют события на работе как давящие и контролирующиеся, а также обладают интроецированной и экстернальной регуляцией. Люди с преимущественно безличной ориентацией (амотивацией)

¹⁸⁷ Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New-York: The Guilford Press, 2017. 756 p.

чувствуют себя неспособными влиять на окружающую среду или добиваться желаемых результатов, и они, как правило, немотивированы^{188, 189}.

Социологические исследования, посвящённые раскрытию трудовых мотивов через конструкт самодетерминации, показывают первичность направляемых изнутри трудовых мотивов (доход, реальный результат труда, самореализация в труде) и их положительное влияние на отдачу от образования и опыта работы¹⁹⁰.

Агентность также рассматривается во взаимосвязи с человеческим капиталом и определяется как активная самостоятельность, связанная со способностью в конструктивном взаимодействии с другими трансформировать социальные структуры и институты (включая создание новых видов и форм деятельности). Агентность имеет ключевое значение для редизайна и создания новых рабочих мест, имплементации новых технологических решений в трудовую деятельность¹⁹¹.

Современные исследования отмечают особую важность не «ориентированной-на-себя» агентности, а «усиливающей солидарность», направленной на другого, социальную группу или общество в целом. Именно взаимодействие людей, а не «автоматическое» функционирование хорошо отлаженных институтов, становится фактором поддержания жизнедеятельности систем и подсистем общества, а также способствует созданию новых социальных форм в условиях «деструктуризации».

¹⁸⁸ Halvari H., Ivarsson A., Olafsen A. A Prospective Study of Knowledge Sharing at Work Based on Self-Determination Theory // *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 6 (1:5). P. 1-14. DOI: 10.16993/sjwop.140.

¹⁸⁹ Осин Е. Н., Сучков Д. Д., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2015. Т. 12. № 4. С. 103–121. DOI: 10.17323/1813-8918-2015-4-103-121.

¹⁹⁰ Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В. Взаимовлияние компонентов человеческого, социального и психологического капиталов (на примере Тюменской области) // *Социологические исследования*. 2022. № 4. С. 33-43. DOI 10.31857/S013216250017012-6.

¹⁹¹ Сорокин П. С., Зыкова А. В. «Трансформирующая агентность» как предмет исследований и разработок в XXI веке: обзор и интерпретация международного опыта // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 5. С. 216-241. DOI: 10.14515/monitoring.2021.5.1858.

Ещё Т. Шульц подчеркивал, что человеческий капитал служит не только росту производительности труда, но и развитию «аллокативных» способностей¹⁹². Люди-обладатели человеческого капитала рассматриваются как акторы, формирующие и поддерживающие социальную сплоченность через индивидуальные действия, направленные на улучшение своих позиций и увеличение благосостояния; они не просто реагируют на внешние стимулы, пассивно адаптируясь к институциональной среде, подчиняясь структурному принуждению «сверху-вниз», а «действуют», вступая со «структурой» в диалог¹⁹³.

Важно отметить, что многогранность компонентов и аспектов человеческого капитала, а также связь с внешними и внутренними условиями вызывают большие сложности при его оценке. В настоящий момент отсутствуют абсолютные показатели, позволяющие осуществить непосредственное измерение объёма человеческого капитала, в этой связи все существующие методики оперируют относительными показателями^{194, 195}. Если качественное выделение социально-личностных качеств возможно провести на основании широкого теоретического анализа, то их количественное измерение может вызывать трудности¹⁹⁶.

В данном диссертационном исследовании использовался индикативный подход. Он характеризуется измерением составляющих человеческого капитала при помощи вопросов, предполагающих субъективную оценку респондентом наличия у него определенных характеристик при помощи

¹⁹² Schultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Los Angeles: University of California Press, 1981. 173 p.

¹⁹³ Сорокин П. С., Попова Т. А. Качество человеческого капитала – ответ на вызовы социальной политики в условиях деструктуризации // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20. №1. С. 157-168. DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-157-168.

¹⁹⁴ Положихина М. А. Влияние цифровизации на формирование и использование человеческого капитала // Социальные новации и социальные науки. М.: ИНИОН РАН, 2021. № 1. С. 8–34. DOI: 10.31249/snsn/2021.01.03.

¹⁹⁵ Рощина Я. М. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. WP15/2008/03. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.

¹⁹⁶ Корицкий А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала // Креативная экономика. 2007 № 5. С. 3-10.

выражения степени согласия с различными утверждениями¹⁹⁷. Мы стремились отдельно учитывать возможные смещения при самооценке социально-личностных качеств, поскольку у представителей разных социальных групп могут отличаться как интерпретация формулировок вопросов, так и референтные группы, с которыми они себя сравнивают при ответах.

При разработке инструментария автор данного диссертационного исследования опирался на опыт теоретической операционализации и эмпирической верификации русскоязычной версии междисциплинарной методики измерения и моделирования ресурсов человеческого капитала¹⁹⁸, а также на другие работы психологов, социологов и экономистов^{199, 200, 201}.

Отметим развитие исследований социально-личностных качеств человеческого капитала. В частности, для целей данного диссертационного исследования важна разработка и адаптация экономико-социологических методик измерения человеческого капитала в широком смысле, обозначающих его взаимосвязи с социальным контекстом через общие и специфические навыки и знания, установки и мотивацию, а также моделирование внутренних взаимосвязей компонентов человеческого капитала, которые также был применен в анализе полученных нами количественных и качественных данных²⁰².

Отметим значимость переосмысления ресурсного подхода к исследованию человеческого капитала благодаря включению в

¹⁹⁷ Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капельюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020 № 11. С. 5-31. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-5-31.

¹⁹⁸ Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Худякова М. В., Печёркина И.Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария // Siberian Socium. 2020. Том 4, № 3 (13). С. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.

¹⁹⁹ Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development Review. 2006. Vol. 5 (1). P. 25-44. DOI: 10.1177/11534484305285335.

²⁰⁰ Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New-York: The Guilford Press, 2017. 756 p.

²⁰¹ Осин Е. Н. Горбунова А. А., Гордеева Т. О. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21-49.

²⁰² Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В. Взаимовлияние компонентов человеческого, социального и психологического капиталов (на примере Тюменской области) // Социологические исследования. 2022. № 4. С. 33-43. DOI 10.31857/S013216250017012-6.

социологический дискурс работ Р. Плойхарта, Т. Молитерно, Э. Найберга, П. Райта, посвящённых структурному изучению разноуровневых коллективных форм и проявлений человеческого капитала, создающих уникальные конкурентные преимущества. Обоснована необходимость измерения агрегированного человеческого капитала, формирующегося как взаимодополняющие совокупности KSAO – knowledge (знаний), skills (навыков), abilities (способностей), other characteristics (других характеристик) – отдельных сотрудников в организационном контексте. Это в очередной раз подсветило ограниченность индивидуалистических трактовок человеческого капитала и обосновало идею о том, что взаимодействие между коллегами является ресурсом²⁰³.

Показано, что достижительная трудовая мотивация может запускать в действие механизм накопления и развития человеческого капитал²⁰⁴. Получены результаты, свидетельствующие, что социально-личностные качества объясняют наибольшую долю вариации признаков, которые показывают социально-экономические достижения людей, а также оказываются прямо связанными с субъективной удовлетворенностью²⁰⁵.

Сделаем ряд суммирующих выводов.

В современных сложных и неопределённых условиях особое значение приобретают вопросы сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала, который становится центром социально-экономической системы, выступает ключевым и решающим стратегическим ресурсом развития общества. Общество не только всё более заинтересованно, но и зависимо от человека, поскольку именно человеческий фактор выступает

²⁰³ Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Ромашкина Г. Ф., Хузяхметов Р. Р. Междисциплинарный контекст изучения человеческого капитала. Программа исследований // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5, № 4 (20). С. 30-51. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-30-51.

²⁰⁴ Ромашкина Г. Ф., Худякова М. В. Социологический анализ факторов и ресурсов человеческого капитала // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13, № 6. С. 232–251. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.14.

²⁰⁵ Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Худякова М. В., Печёркина И.Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария // Siberian Socium. 2020. Том 4, № 3 (13). С. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.

ведущей производительной силой: именно он способствует совершенствованию и оптимальному использованию других факторов производства, обеспечивая оптимальное функционирование компонентов хозяйственной системы.

Накопление и использование востребованных в экономической деятельности профессиональных компетенций и социально-личностных качеств происходит внутри сложной системы социальных отношений (в ходе специального обучения, взаимодействия с другими людьми, социальными группами). Человеческий капитал, с одной стороны, является результатом индивидуальных действий, обладающих внутренним смыслом, с другой стороны, продуктом множества социальных практик, в которые индивид вовлекается на протяжении жизни. «Действия» человека в экономической сфере (например, трудоустройство на работу или выполнение рабочих задач) являются ответом на требования «структуры».

В первом параграфе было показано, что для современного этапа развития представлений о человеческом капитале характерно стремление преодолеть ограничения, связанные с его узкой трактовкой (как в теоретическом описании, так и в эмпирическом измерении).

Были выделены три этапа развития концепции человеческого капитала, на каждом из которых понимание функции человеческого капитала дополнялось. Обосновано, что в современных исследованиях необходимо учитывать 1) экономические выгоды, 2) социальные и организационные преимущества, 3) благополучие человека.

Такая постановка вопроса способствовала выработке авторского определения человеческого капитала, носящего целостный характер, соответствующего общественным реалиям и научным исследованиям: человеческий капитал – это совокупность способностей (знаний, навыков, качеств), которые позволяют людям достигать индивидуально значимых и социально востребованных результатов, имеющих как экономический, так и неэкономический характер.

На индивидуальном уровне польза от обладания человеческим капиталом выражается в способности конвертировать свои компетенции в доходы (превышающие первоначальные инвестиции и текущие затраты), а также в обеспечении личного благополучия; на организационном – в улучшении конкурентных позиций фирмы за счёт взаимодополнения человеческого капитала сотрудников; на социальном – в повышении солидарности, улучшении взаимодействия людей.

Во втором параграфе было показано, что традиционный подход (включая имеющийся инструментарий) является дефицитным для изучения человеческого капитала в широком смысле, поскольку оперирует преимущественно монетарными (финансовыми) показателями и фактически не учитывает влияние социального контекста на экономическое поведение.

На основании широкого обзора научных исследований обосновано, что общие и специфические знания и навыки являются ядерными компонентами в структуре человеческого капитала, поскольку создание продукта и экономическое развитие невозможны без соответствующей профессиональной квалификации. При этом существование различий в способностях людей, формально имеющих одинаковый уровень образования и профессионального опыта, обуславливает необходимость фокусировки на изучении качественных аспектов экономического поведения. В этой связи утверждается, что подход экономической социологии, разрабатываемый в рамках концепции ограниченной рациональности, делает возможным фиксацию поведенческих проявлений обладателей человеческого капитала благодаря использованию количественных (опросы) и качественных (интервью) методов.

Учёт поведенческих проявлений базируется на расширенном понимании человеческого капитала. Согласно широкой трактовке, человеческий капитал можно представить во взаимосвязи общих и специальных знаний и навыков как основы производственных способностей индивида, с одной стороны, и комплекса социально-личностных качеств, активизирующих накопление и

использование человеческого капитала в социальном взаимодействии, с другой. Широкая трактовка человеческого капитала необходима для того, чтобы адекватно анализировать практики накопления и использования человеческого капитала, поскольку в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе социально-экономические результаты зависят от упорства, усердия, совокупных усилий, прикладываемых к выполнению задач, ничуть не меньше, чем от профессиональных знаний, навыков и интеллектуальных способностей.

В третьем параграфе резюмируются аналитические результаты первых двух параграфов, рассматриваются подходы к изучению человеческого капитала в рамках широкой трактовки, учитывающей социально-личностные качества. На этом основании приводится структура человеческого капитала, в соответствии с которой была разработана программа социолого-экономического исследования и осуществлено эмпирическое измерение.

Автор считает, что обладание высокоуровневыми социально-личностными качествами (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация, агентность) выступает фактором активизации общих и специфических знаний и навыков, тем самым способствуя улучшению результативности людей. В данном диссертационном исследовании результативность рассматривается комплексно – в сочетании индивидуальных экономических (материальное положение) и неэкономических результатов (удовлетворённость жизнью; уверенность в будущем; удовлетворённость работой; реализация профессионального потенциала), а также социальных (доверие межличностное и институциональное; положительная идентичность с местом проживания (город и район); социальное участие) и организационных эффектов (положительная организационная идентичность, межличностное взаимодействие в организации). Кроме того, согласно специфике экономико-социологического подхода, мы измеряем не психологические «черты» людей, а поведенческие проявления социально-личностных качеств индивидов и

социальных групп, опосредованные социальным и организационным контекстом.

На основании всего вышеизложенного была выработана общая теоретическая концепция исследования, в соответствии с которой была разработана методика и осуществлено эмпирическое измерение социальных аспектов человеческого капитала. На рисунке 8 показано взаимовлияние человеческого капитала и некоторых социальных, организационных, персональных аспектов его формирования и активизации, смысл которой будет раскрыт на основании эмпирических данных во второй главе.



Рисунок 8. Взаимовлияние человеческого капитала и некоторых социальных, организационных, персональных аспектов его формирования и активизации

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И АКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА (НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

2.1. Логика экономико-социологического измерения человеческого капитала

В данной главе представлены результаты и выводы социолого-экономического количественно-качественного исследования социального контекста формирования и активизации человеческого капитала. Данные получены в рамках исследований человеческого капитала, проведенных в Тюменской области в период с 2019 года по 2023 год.

При разработке программы исследования использованы аналитические результаты и материалы межрегиональной программы «Проблемы социокультурной эволюции России и её регионов», гранта РФФИ № «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты», гранта РФФИ (аспиранты) «Некогнитивный человеческий капитал на региональном рынке труда: поколенческие особенности». Автор данного диссертационного исследования принимал участие в реализации указанных проектов в качестве исполнителя, проводил самостоятельные исследования. Автором данного диссертационного исследования разработана методика и фрагмент инструментария для измерения человеческого капитала в массовом количественном исследовании. Качественное исследование проводилось автором самостоятельно по авторской методике.

Глава построена следующим образом.

Параграф 2.1. содержит структуру индексов и вопросы количественного этапа исследования. В параграфе 2.1. также представлены общие описательные характеристики составляющих человеческого капитала (общих и специфических знаний и навыков; социально-личностных качеств) и эффектов (результативности) человеческого капитала (персональных

экономических и неэкономических; организационных; социальных) в разрезе социальных, профессиональных и демографических групп.

Показатели, отражающие эффекты человеческого капитала, согласно авторской трактовке систематизированы на основании аналитических заключений параграфа 1.1., составляющие человеческого капитала – на основании аналитических заключений параграфов 1.2. (в котором обосновано расширенное понимание человеческого капитала в рамках экономико-социологического подхода) и 1.3. (в котором социально-личностные качества описаны как сочетания самоэффективности, устойчивости, целеустремлённости, оптимизма, агентности, самодетерминации)^{206, 207}.

Параграф 2.2. содержит результаты и выводы количественного этапа исследования. Количественный этап реализован методом массового анкетного опроса. Сбор данных осуществлялся смешанным образом, сочетавшим печатные и электронные анкеты (n = 1261; 514 печатных, 747 – электронных). Выборочная совокупность данного исследования включает работающее население региона старше 18 лет (43% мужчин и 57% женщин), что соответствует концептуальным основам теории человеческого капитала. При сборе данных использовались самооценки респондентами условий и иных аспектов их профессиональной деятельности, жизни в целом. Компоненты и составляющие человеческого капитала измерялись по шкале Лайкерта от 1 («совсем не соответствует мне») до 6 («полностью соответствует мне») с помощью системы индексов (таблица 2). Значения индексов получены как среднее арифметическое ответов на соответствующие вопросы инструментария. Индекс самодетерминации посчитан как разница между индексами Автономной мотивации (внутренняя мотивация + интегрированная мотивация + идентифицированная мотивация) и Контролируемой мотивации

²⁰⁶ Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development Review. 2006. Vol. 5 (1). P. 25-44. DOI: 10.1177/11534484305285335.

²⁰⁷ Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New-York: The Guilford Press, 2017. 756 p.

(интроецированная мотивация + экстернальная мотивация + амотивация), смысл и содержание данных индикаторов, см.^{208, 209}.

Параграф 2.3. посвящён результатам и выводам качественного этапа исследования (N=60), реализованного методом полуструктуризованного интервью с представителями социально-профессиональной группы «профессионалов», которая является одной из центральных в дискуссиях о человеческом капитале. Задачей качественного исследования является углубление и уточнение результатов, полученных на этапе массовых социологических формализованных опросов.

Методы анализа данных, использованные в главе, включают: параграф 2.1. – сравнение средних с контролем значимости по критерию F, критерий хи-квадрат; параграф 2.2. – кластерный анализ, корреляционный анализ, регрессионный анализ; параграф 2.3. – качественный анализ, структурирование и обобщение материалов интервью.

Начнём изложение с описания составляющих человеческого капитала (таблица 2) и аспектов проявления человеческого капитала (таблица 3).

Таблица 2

Составляющие человеческого капитала и вопросы для их измерения

Составляющие человеческого капитала*	Вопросы инструментария
	Отметьте один правильный ответ по каждой строке:
Специфический человеческий капитал	<ul style="list-style-type: none"> • Я обладаю многими навыками, которые необходимы для организации, где я работаю • Я обладаю многими знаниями, которые необходимы для организации, где я работаю • Я обладаю экспертными знаниями в определённой области, которая важна для организации, где я работаю • Я обладаю информацией о внутренней политике и бизнес-процессах организации, где я работаю

²⁰⁸ Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New-York: The Guilford Press, 2017. 756 p.

²⁰⁹ Осин Е. Н. Горбунова А. А., Гордеева Т. О. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21-49.

Составляющие человеческого капитала*	Вопросы инструментария
	Отметьте один правильный ответ по каждой строке:
Общий человеческий капитал	<ul style="list-style-type: none"> • Я обладаю навыками, которые востребованы во многих организациях • Мои навыки широко востребованы на рынке труда • Я обладаю навыками и знаниями, которые высоко ценятся в различных отраслях • Я обладаю широким перечнем профессиональных навыков и знаний • Моё образование может быть высоко оценено во многих организациях
Самоэффективность	<ul style="list-style-type: none"> • Я чувствую себя уверенно, когда на совещании с руководством представляю свою область деятельности • Я чувствую себя уверенно, участвуя в дискуссии о стратегии компании • Я чувствую себя уверенно, представляя информацию группе коллег
Устойчивость	<ul style="list-style-type: none"> • Если будет нужно, я могу работать и самостоятельно • Обычно я спокойно отношусь к стрессовым ситуациям на работе • Я смогу преодолеть трудности на работе, ведь прежде я уже сталкивался с трудностями
Целеустремлённость	<ul style="list-style-type: none"> • Могу сказать, что в настоящее время я справляюсь со своей работой очень хорошо • Я могу придумать множество способов решения текущих рабочих задач • В настоящее время я успешно решаю те рабочие задачи, которые поставил перед собой
Оптимизм	<ul style="list-style-type: none"> • В ситуации неопределенности на работе я обычно ожидаю лучшего • На работе я всегда стараюсь воспринимать ситуацию с хорошей стороны • Я с оптимизмом смотрю на то, что может в будущем произойти со мной на работе
Агентность	<ul style="list-style-type: none"> • Я уделяю время и прикладываю усилия для развития отношений и налаживания связей в моей профессиональной области • Я уделяю время и прикладываю усилия для развития отношений и налаживания связей с людьми из других профессиональных областей • Мне удаётся взаимодействовать с людьми так, чтобы достигать взаимовыгодных результатов
Самодетерминация	<p>Почему вы в настоящее время работаете в вашей организации?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел бы заниматься (1) • Потому, что, если бы я не работал, я испытывал бы чувство вины (2) • Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти (3)

Составляющие человеческого капитала*	Вопросы инструментария
	Отметьте один правильный ответ по каждой строке:
	<ul style="list-style-type: none"> • Потому, что мне интересно заниматься моей работой (4) • Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам (5) • Потому, что я не знаю, где я хотел бы работать на самом деле (8) • Потому, что я получаю удовольствие от работы (9) • Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности (13) • Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей (14) • Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию (16) • Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям (17) • Потому, что работать — это долг каждого человека (19)

* вопросы входили в инструментарий массового экономико-социологического исследования, интерпретация авторская.

Шкала порядковая: от 1 (совершенно не согласен) до 6 (полностью согласен).

Проявления человеческого капитала рассматривались во взаимосвязи персональных, организационных и социальных аспектов. Здесь также использовалась порядковая шкала, количество делений варьировалось от 4 (в вопросах про институциональное доверие) до 10 (в вопросе про реализацию профессионального потенциала и в вопросе про межличностное доверие). В параграфе 2.1. все соответствующие индексы были пересчитаны линейным преобразованием шкал таким образом, чтобы значение 0 соответствовало ситуации, когда для всех респондентов уровень соответствующего индикатора принимал минимальное значение по исходной шкале, а значение 1 соответствовало максимальному значению исходной шкалы для всех респондентов в данной выборке.

Показатели результативности человеческого капитала

Аспекты проявления человеческого капитала		Вопросы инструментария и шкалы
Персональные экономические	Материальное положение	«Какое из следующих высказываний лучше всего характеризует материальное положение сегодня - Ваше, Вашей семьи?», порядковая шкала (1-6), 1 – «денег не хватает на повседневные затраты», 2 – «на повседневные затраты уходит вся зарплата», 3 – «на повседневные затраты хватает, но покупка одежды затруднительна», 4 – «в основном хватает, но для покупки дорогостоящих предметов нужно брать в долг», 5 – «почти на всё хватает, но затруднено приобретение квартиры, дачи, машины», 6 – «практически ни в чём себе не отказываем».
	Зарплата	«Скажите пожалуйста, сколько Вы зарабатываете в среднем в месяц на основном месте работы?», количественная шкала (руб.). Для большей наглядности уровень заработной платы, имеющий очень большой разброс, мы трансформировали таким образом, чтобы значение 1 соответствовало ситуации для всех респондентов, чей уровень заработной платы составляет 100 тысяч руб. и выше, а остальные значения были линейным образом преобразованы по шкале от 0 до 1.
Персональные неэкономические	Удовлетворённость работой	«Насколько Вы удовлетворены Вашим местом работы?», порядковая шкала (1–5), 1 – «полностью удовлетворён», 2 – «скорее удовлетворён», 3 – «не знаю, и то, и другое вместе», 4 – «скорее не удовлетворён», 5 – «не удовлетворён».
	Реализация профессионального потенциала	«Оцените по 100-балльной шкале насколько полно (в %) на нынешней работе Вы реализуете свой профессиональный потенциал?», порядковая шкала, от 0 – «совсем не реализую» до 100 – «полностью реализую»
	Удовлетворённость жизнью	«Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом?», порядковая шкала (1–5), 1 – «полностью удовлетворён», 2 – «скорее удовлетворён», 3 – «затрудняюсь сказать точно», 4 – «не очень удовлетворён», 5 – «совсем не удовлетворён»
	Уверенность в будущем	«Насколько Вы сегодня уверены или не уверены в своем будущем?», порядковая шкала (1–5), 1 – «вполне уверен», 2 – «скорее уверен, чем нет», 3 – «не могу сказать точно», 4 – «скорее не уверен, чем уверен», 5 – «совершенно не уверен».
Социальные	Социальное участие	«Являетесь ли Вы членом какой-либо общественной организации? Возможно выбрать НЕСКОЛЬКО вариантов ответов», номинальная шкала, 1 – «Политической партии», 2 – «Общественной организации (экологической, волонтерской, благотворительной и т.п.)», 3 –

Аспекты проявления человеческого капитала		Вопросы инструментария и шкалы
		<p>«Профсоюзной организации», 4 – «Религиозной организации», 5 – «Организации по самоуправлению по месту жительства, учебы, работы (совет молодых специалистов, студенческий совет и т.п.)», 6 – «других организаций (спортивных, культурных, досуговых и т.д.)», 7 – «Не вхожу ни в одну организацию».</p> <p>При обработке перекодировано как 1 – «участвует в деятельности общественных организаций», 2 – «не участвует в деятельности общественных организаций».</p>
	Доверие межличностное	<p>«Как Вы думаете? Если представиться возможность, большинство людей попытались бы использовать вас в своих интересах, или вели бы себя порядочно и честно?», порядковая шкала (1–10), 1 – «люди обязательно попытаются вас использовать», 10 – «люди поведут себя порядочно»</p>
	Доверие институциональное	<p>«Скажите, пожалуйста, в какой мере Вы доверяете или не доверяете: Руководству Вашего предприятия, организации; Людям, с которыми Вы вместе работаете, Вашим коллегам; Бизнес сообществу, предпринимателям; СМИ, Медиа; Государственным институтам и структурам; Общественным организациям; Системе здравоохранения; Церкви; Профсоюзам; Университетам; Экологическим организациям; Технологиям», порядковая шкала (1–4), 1 – «совсем не доверяю», 2 – «не очень доверяю», 3 – «доверяю в некоторой степени», 4 – «полностью доверяю».</p> <p>Итоговый индекс посчитан как среднее арифметическое оценок для всех перечисленных институтов.</p>
	Положительная идентичность с местом проживания	<ul style="list-style-type: none"> • «Мне нравится город, в котором я живу»; • «В моём городе есть все условия для того, чтобы я мог проводить досуг как мне нравится»; • «Я бы не хотел менять место проживания»; • «Если бы мне пришлось переехать, то я бы скучал по своим соседям»; • «Если бы мне пришлось переехать, то я бы скучал по своему району»; <p>порядковая шкала (1–6), 1 – «совершенно не согласен», 6 – «полностью согласен»</p>
Организационные	Межличностное взаимодействие на работе	<ul style="list-style-type: none"> • Мне удаётся продуктивно взаимодействовать с коллегами по рабочим вопросам; • Я состою в хороших отношениях с коллегами; • В случае необходимости я могу обратиться за помощью к коллегам, и они мне помогут; <p>порядковая шкала (1–6), 1 – «совершенно не согласен», 6 – «полностью согласен»</p>
	Положительная организационная идентичность	<ul style="list-style-type: none"> • «Успехи организации, где я работаю – это мои успехи»; • «Работая в этой организации, я нахожусь на своём месте»;

Аспекты проявления человеческого капитала	Вопросы инструментария и шкалы
	<ul style="list-style-type: none"> • «Мне важно знать, что другие люди думают об организации, где я работаю»; • Когда кто-то высоко оценивает организацию, где я работаю, я воспринимаю это как личную похвалу <p>порядковая шкала (1–6), 1 – «совершенно не согласен», 6 – «полностью согласен»</p>

В процессе анализа было проведено сравнение средних значений индексов составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления в различных социальных, профессиональных и демографических группах, используя F-критерий для контроля значимости различий. В данном параграфе на рисунках изображены только те показатели, по которым зафиксированы статистически значимые различия; в таблицах ниже приведены данные по всем показателям.

Совокупные индексы общего и специфического человеческого капитала был вычислен как среднее от индексов общего человеческого капитала и специфического человеческого капитала (минимальное значение – 0, максимальное значение – 6). Отметим, что для удобства анализа составляющие индексов, измеренные по шкале Лайкерта, методом линейного отображения были преобразованы в шкалу (0; 1), где ноль соответствует ситуации, когда все составляющие принимают минимальное значение исходной шкалы, а единица соответствует ситуации, когда все составляющие принимают максимальное значение исходной шкалы.

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по возрастным группам приведены на рисунке 9 и в таблице 4. Значимые различия зафиксированы по следующим показателям: общий человеческий капитал, специфический человеческий капитал, самооэффективность, оптимизм, самодетерминация, межличностное взаимодействие на работе, идентичность с местом проживания, доверие межличностное, удовлетворённость работой, профессиональный потенциал, материальное положение, зарплата. В целом с определённым допущением

можно сказать, что возрастные различия по выбранным показателям человеческого капитала и аспектам его проявления имеют колоколообразную форму: более низкие оценки фиксируются в младших (до 30 лет) и старших возрастах (от 61 года), тогда как более высокие оценки наблюдаются у лиц «среднего» возраста (от 31 до 60 лет). В частности, в возрастной группе от 40 до 50 лет индекс общего человеческого капитала принимает значение 0,68, специфического человеческого капитала – 0,76, и это самые высокие значения в данной группировке. Указанная возрастная группа также отличается самыми высокими значениями оптимизма, реализации профессионального потенциала. При этом заметно, что наименьшие оценки составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления демонстрирует старшая возрастная группа экономически активных людей; однако в этой же группе наблюдаются самые высокие оценки межличностного доверия, а также идентичности с местом проживания (что в целом соответствует данным психологических исследований о возрастных периодизациях).

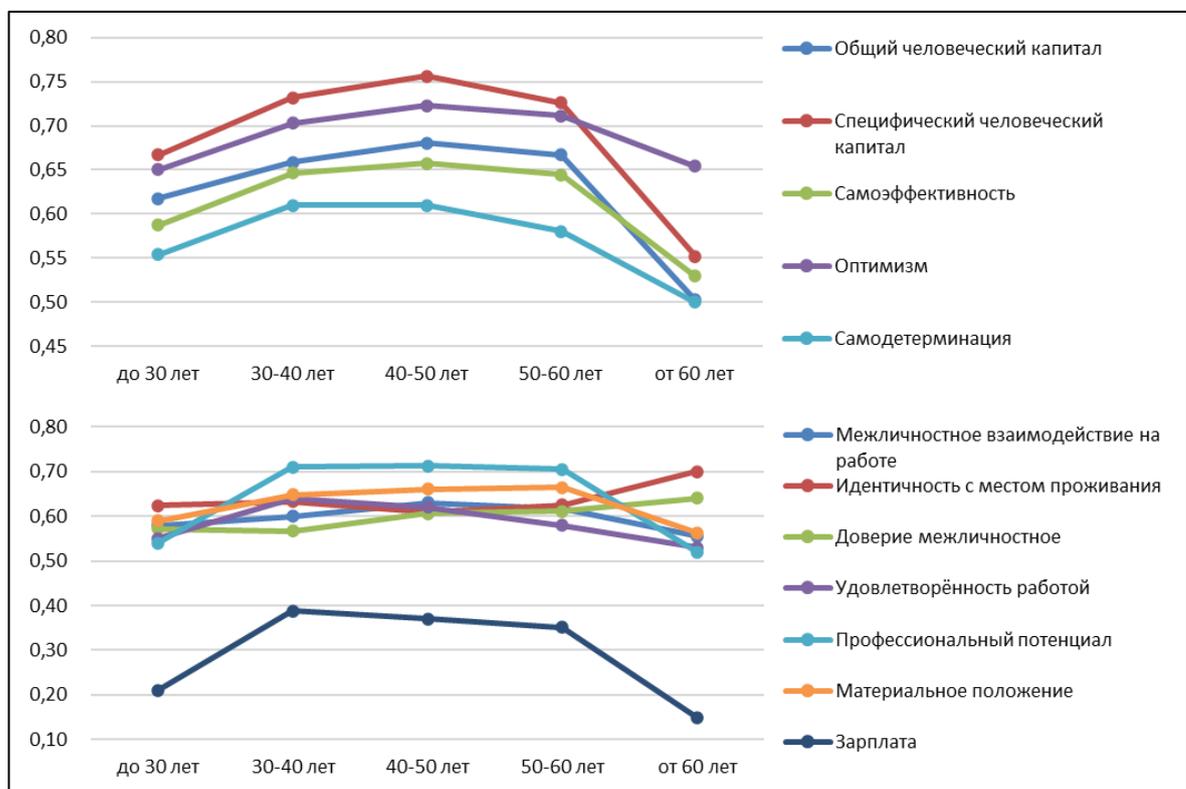


Рисунок 9. Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по возрастным группам

Таблица 4

Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления
по возрастным группам

	до 30	31–40	41–50	51–60	от 61	F
Общий человеческий капитал	0,62	0,66	0,68	0,67	0,50	9,806**
Специфический человеческий капитал	0,67	0,73	0,76	0,73	0,55	10,057**
Самоэффективность	0,59	0,65	0,66	0,64	0,53	10,896**
Устойчивость	0,67	0,68	0,72	0,68	0,62	3,251
Целеустремлённость	0,69	0,72	0,75	0,76	0,62	2,202
Оптимизм	0,65	0,70	0,72	0,71	0,65	9,970**
Агентность	0,58	0,54	0,59	0,59	0,50	4,229
Самодетерминация	0,55	0,61	0,61	0,58	0,50	11,154**
Организационная идентичность	0,54	0,56	0,59	0,61	0,57	2,884
Межличностное взаимодействие на работе	0,58	0,60	0,63	0,62	0,56	7,801**
Идентичность с местом проживания	0,62	0,63	0,61	0,63	0,70	7,541**
Доверие институциональное	0,52	0,52	0,51	0,54	0,53	1,452
Доверие межличностное	0,57	0,57	0,61	0,61	0,64	8,660**
Социальное участие	0,10	0,16	0,18	0,17	0,06	0,456
Уверенность в будущем	0,66	0,68	0,70	0,68	0,62	9,917
Удовлетворённость жизнью	0,58	0,62	0,66	0,56	0,56	1,2125
Удовлетворённость работой	0,55	0,64	0,62	0,58	0,53	12,363**
Профессиональный потенциал	0,54	0,71	0,71	0,70	0,52	19,421**
Материальное положение	0,59	0,65	0,66	0,66	0,56	12,464**
Зарплата	0,21	0,39	0,37	0,35	0,15	14,852**

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по наличию высшего образования приведены на рисунке 10 и в таблице 5. Значимые различия зафиксированы по следующим показателям: общий человеческий капитал, специфический человеческий капитал, самоэффективность, агентность, самодетерминация, организационная идентичность, межличностное взаимодействие на работе, идентичность с местом проживания, социальное участие, удовлетворённость жизнью, удовлетворённость работой, профессиональный потенциал, материальное положение, зарплата.

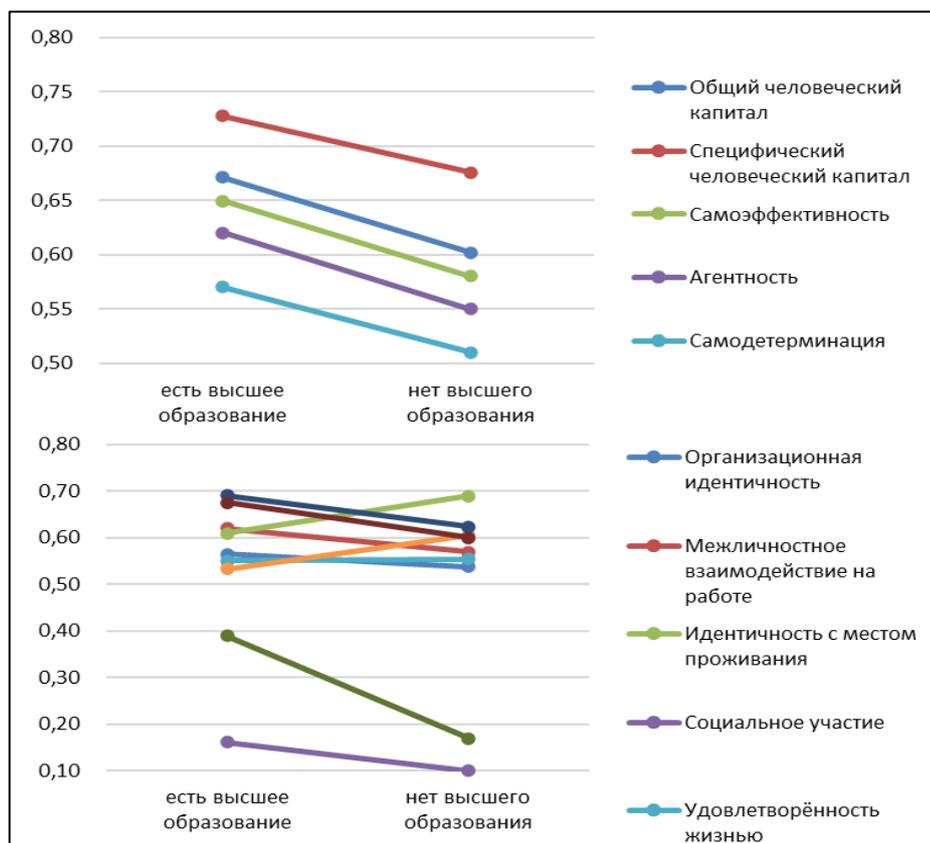


Рисунок 10. Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по наличию высшего образования

Таблица 5

Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по наличию высшего образования (ВО)

	есть ВО	нет ВО	F
Общий человеческий капитал	0,67	0,60	31,342**
Специфический человеческий капитал	0,73	0,68	21,688**
Самозффективность	0,65	0,58	19,040**
Устойчивость	0,68	0,69	1,438
Целеустремлённость	0,72	0,72	2,238
Оптимизм	0,69	0,70	0,666
Агентность	0,62	0,55	20,162**
Самодетерминация	0,57	0,51	24,880**
Организационная идентичность	0,56	0,54	8,443**
Межличностное взаимодействие на работе	0,62	0,57	7,992**
Идентичность с местом проживания	0,61	0,69	10,108**
Доверие институциональное	0,52	0,52	0,052
Доверие межличностное	0,59	0,58	1,521
Социальное участие	0,16	0,10	8,058**
Уверенность в будущем	0,60	0,64	3,351
Удовлетворённость жизнью	0,55	0,55	12,117**
Удовлетворённость работой	0,53	0,61	8,011**
Профессиональный потенциал	0,69	0,62	5,641**
Материальное положение	0,68	0,60	43,921**
Зарплата	0,39	0,17	21,110**

Дискуссии об образовании являются одной из центральных тем в контексте исследования человеческого капитала²¹⁰. С обладанием высшим образованием связываются многие преимущества, начиная с доходов и заканчивая счастьем, ощущением самореализации. Кроме того, степень соответствия уровня образования и так называемых социальных и личностных результатов (например, доход, социальное самочувствие, доверие и т.п.) может определять успешность (неуспешность) как системы образования, так и социальной системы в целом. Наши данные свидетельствуют, что респонденты с высшим образованием не только дают заметно более высокие оценки своему общему и специфическому человеческому капиталу, а также некоторым социально-личностным качествам, но и демонстрируют более разнообразные формы проявления человеческого капитала, что выражается в организационном поведении и социальном участии. Кроме того, более образованные люди дают заметно более высокие оценки своему материальному положению и заработной плате, а также нематериальным жизненным результатам. В целом наши данные соответствуют классическому прочтению теории человеческого капитала, которая утверждает положительное влияние высшего образования на производительность труда, доходы и субъективные оценки удовлетворённости различными аспектами жизни.

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по размеру населённого пункта приведены на рисунке 11 и в таблице 6. Значимые различия зафиксированы по следующим показателям: общий человеческий капитал, самооффективность, оптимизм, агентность, межличностное взаимодействие на работе, идентичность с местом проживания, удовлетворённость жизнью, профессиональный потенциал, материальное положение, зарплата.

²¹⁰ Потанин Б. С. Оценка влияния высшего образования на заработную плату работника // Проблемы прогнозирования. 2019. № 3(174). С. 118–126.

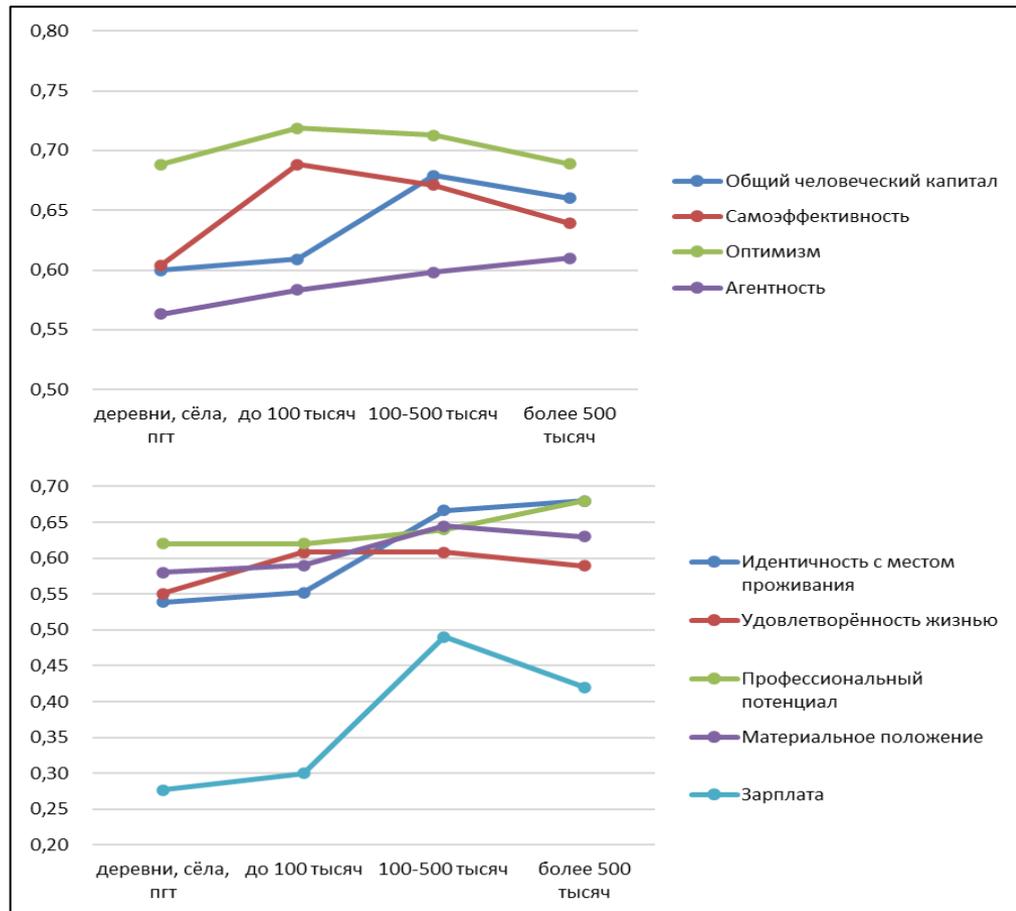


Рисунок 11. Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по месту жительства

Таблица 6
Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по месту жительства

	деревни, сёла, пгт	до 100 тысяч	100–500 тысяч	более 500 тысяч	F
Общий человеческий капитал	0,60	0,61	0,68	0,66	11,105**
Специфический человеческий капитал	0,69	0,70	0,71	0,71	3,210
Самозффективность	0,60	0,69	0,67	0,64	9,958**
Устойчивость	0,68	0,69	0,69	0,68	1,026
Целеустремлённость	0,75	0,73	0,74	0,72	2,362
Оптимизм	0,69	0,72	0,71	0,69	9,710**
Агентность	0,56	0,58	0,60	0,61	7,774**
Самодетерминация	0,54	0,53	0,55	0,59	4,510
Организационная идентичность	0,53	0,53	0,57	0,58	3,664
Межличностное взаимодействие на работе	0,58	0,60	0,61	0,62	4,441
Идентичность с местом проживания	0,54	0,55	0,67	0,68	11,441**
Доверие институциональное	0,53	0,53	0,52	0,53	1,558
Доверие межличностное	0,50	0,63	0,61	0,58	2,669
Социальное участие	0,11	0,19	0,14	0,16	1,681
Уверенность в будущем	0,57	0,57	0,63	0,65	2,003
Удовлетворённость жизнью	0,55	0,61	0,61	0,59	8,998**
Удовлетворённость работой	0,60	0,56	0,55	0,59	4,060
Профессиональный потенциал	0,62	0,62	0,64	0,68	8,991**
Материальное положение	0,58	0,59	0,65	0,63	9,665**
Зарплата	0,28	0,30	0,49	0,42	16,115**

Примечательно, что жители крупных населённых пунктов дают более высокие оценки своему общему человеческому капиталу, но не специфическому. Это кажется закономерным, поскольку жизнь в большом городе действительно сопряжена с большими возможностями для развития своих компетенций в смежных областях профессиональной деятельности; обладание же востребованными в конкретной организации знаниями и навыками не связано с размером поселения. Вместе с тем жители более крупных городов демонстрируют большую положительную идентичность с местом проживания, а также выше оценивают своё материальное положение, зарплату и реализацию профессионального потенциала. Этот результат согласуется с выводами других исследований, что обращает внимание на проблему поселенческих неравенств²¹¹, которая проявляется, в частности, в сильно различающихся зарплатных возможностях, а также в разном доступе к интеллектуально насыщенной профессиональной деятельности.

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по типу занятости приведены на рисунке 12 и в таблице 7. Значимые различия зафиксированы по всем показателям, кроме межличностного и институционального доверия. Это означает, что тип занятости отражает позицию индивида в социально-профессиональной структуре и является важным основанием для накопления человеческого капитала и обеспечения спроса на те или иные его формы. Так, сторонники ресурсного подхода к изучению человеческого капитала обосновывают, что востребованность знаний, навыков и социально-личностных качеств является неоднородной с точки зрения сферы и типа занятости; разные области и виды деятельности, разные рабочие коллективы, то есть множество социальных контекстов, в которых существуют люди и группы, формируют

²¹¹ Аникин В. А. Человеческий капитал в пост-кризисной России: состояние и отдача // Журнал институциональных исследований. 2018. Т. 10. № 2. С. 90-117.

различающийся спрос на человеческий капитал^{212, 213}. Это подтверждается в трудах российских авторов²¹⁴. В частности, по данным Доклада о социальной политике, опору сценария «человеческий капитал – драйвер роста» могут составлять высоко квалифицированные работники умственного труда в сфере услуг и производства (около 30–40% от общей численности экономически активного населения); они отличаются высоким уровнем образования, а объем их доходов позволяет тратить на удовлетворение неотложных нужд только треть всех доходов, что позволяет иметь возможность потребительского и инвестиционного выбора, а также проявляется в ориентации на саморазвитие²¹⁵.

Согласно нашим данным, видимая дифференциация наблюдается между двумя укрупнёнными группами, где с одной стороны располагаются предприниматели, руководители высшего и среднего звена, с другой – офисные работники, работники торговли, рабочие. Однако эти видимые и статистически устойчивые различия имеют разнородную природу. Так, работники торговли и рабочие парадоксальным образом демонстрируют наибольшую удовлетворённость нематериальными результатами жизнедеятельности: их оценки удовлетворённости работой, удовлетворённости жизнью и даже уверенности в будущем выше, чем у руководителей и предпринимателей. Хотя, безусловно, индексы зарплаты и материального положения у представителей более статусных типов занятости заметно выше. «Между» этими двумя укрупнёнными группами располагаются остальные профессиональные группы – преимущественно работники умственного труда (специалисты с высшим образованием,

²¹² Ployhart R. E., Moliterno T. P. Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model // *Academy of Management Review*. 2011. Vol. 36. P. 127-150.

²¹³ Nyberg A. J., Wright P. M. 50 Years of Human Capital Research: Assessing What We Know, Exploring Where We Go // *Academy of Management Perspectives*. 2015. Vol. 29(3). P. 287–295. DOI: 10.5465/amp.2014.0113.

²¹⁴ Гимпельсон В. Е. Трансформации российского человеческого капитала : Тридцать вторые губернаторские чтения, Тюмень, 25 апреля 2018 г. // *Полития*. 2018. № 2 (89). С. 170-198.

²¹⁵ Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития. XVII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / отв. ред. Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова, Л. И. Якобсон. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016. 76 с.

квалифицированные сотрудники в сфере услуг), а также рабочие высокой квалификации. Последние также демонстрируют высокие оценки социально-личностных качеств. Отдельного внимания заслуживает сниженная идентичность собственников бизнеса с местом проживания, что может характеризовать их преимущественную ориентацию на работу и стремление проявить себя в первую очередь в предпринимательстве, зарабатывании денег.

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по выраженности достижительных ориентаций приведены на рисунке 13 и в таблице 8. Значимые различия зафиксированы по следующим показателям: общий человеческий капитал, специфический человеческий капитал, самооффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, агентность, самодетерминация, организационная идентичность, идентичность с местом проживания, социальное участие, материальное положение, зарплата.

Заметно, что группа, стремящаяся «иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более лёгкую работу» показывает низкие значения практически по всем индикаторам, в то время как группы, представители которых ориентированы «иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск», а также «много зарабатывать, даже без особых гарантий на будущее», имеют высокие средние оценки общих и специальных знаний и навыков, социально-личностных качеств, жизненных результатов. Такой результат обращает внимание на важность достижительных ориентаций в контексте исследований, посвящённых формированию и активизации человеческого капитала. Подобные исследования показывают, что более всего росту ощущений счастья работающих россиян способствует достигнутый уровень материального благополучия и оптимизм в его улучшении, вторым по значимости фактором оказывается чувство гордости, связанное с реализацией задуманных жизненных планов²¹⁶. Вместе с тем наши дескриптивные

²¹⁶ Темницкий А. Л. Ценности жизненного успеха и их воплощение у работающего населения России // Вестник Института социологии. 2018. Т. 9. №3. С. 121-142. DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.529.

результаты показывают, что представители социально-профессиональных групп, ориентированные на достижения, развитие человеческого капитала, демонстрируют меньшую, чем другие группы, идентичность с местом проживания, что можно косвенно свидетельствовать об их ориентированности на самореализацию в первую очередь в работе.

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по количеству подчинённых приведены на рисунке 14 и в таблице 9. Значимые различия зафиксированы по всем показателям, кроме идентичности с местом проживания, межличностного и институционального доверия, социального участия. Бросаются в глаза различия по многим показателям между двумя укрупнёнными группами – работниками, не занимающими руководящие позиции, и руководителями (имеющими от 51 до 100 подчинённых). Руководители имеют большую зарплату, более высокое материальное положение, выше оценивают межличностные отношения в организации и реализацию своего профессионального потенциала (что логично, поскольку для них текущее место работы – это среда самоосуществления), обладают развитыми социально-личностными качествами, активизирующими профессиональные знания и навыки. Однако, по показателям нематериальных жизненных результатов (уверенность в будущем, удовлетворённость жизнью, удовлетворённость работой) в группе руководителей наблюдаются значительно более низкие оценки. Это может быть связано с тем, что позиция управленца сопряжена с большим количеством напряжения, необходимостью находиться в режиме неопределённости, иметь ненормированный график.

Средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по продолжительности стажа работы приведены на рисунке 15 и в таблице 10. В данной работе был проанализирован стаж работы в двух плоскостях – с точки зрения работы в одной организации и работы на одной должности в одной организации. Значимые различия зафиксированы по следующим показателям: общий человеческий капитал, специфический

человеческий капитал, целеустремлённость, удовлетворённость жизнью, профессиональный потенциал. Вариации человеческого капитала в зависимости от трудового стажа и опыта работы представляют интерес в контексте изменения принципиальных оснований исследований состояния рынка труда: поскольку всё чаще вместо концепции «сохранения занятости» звучит концепция «трудоустраиваемости», что предполагает более частую смену места работы для улучшения профессиональных и карьерных перспектив²¹⁷. Можно заметить, что «оптимальным» с точки зрения раскрытия человеческого капитала внутри одной организации и обеспечения жизненных результатов является трудовой стаж в диапазоне от 10 до 20 лет, то есть не слишком «короткий» и не слишком «длинный», поскольку работники, принадлежащие к этому диапазону, имеют более высокие оценки практически по всем значимо различающимся показателям. Менее продолжительный стаж внутри одной организации недостаточен для формирования высококачественного человеческого капитала, а более продолжительный, вероятно, приводит к устареванию компетенций в условиях отсутствия их обновления и «консервации работника» в зоне комфорта.

Наконец, рассмотрим средние значения составляющих человеческого капитала и аспектов его проявления по полу (рисунок 16 и таблица 11). Значимые различия зафиксированы по следующим показателям: общий человеческий капитал, устойчивость, идентичность с местом проживания, доверие институциональное, доверие межличностное, зарплата. При этом по всем показателям, кроме доверия, средние значения индексов у мужчин выше, чем у женщин; и особенно здесь выделяется показатель зарплаты. Множество научных статей фиксируют дифференциацию в размере оплаты труда женщин и мужчин²¹⁸. В контексте данного исследования вопрос капитализации знаний,

²¹⁷ Давыденко В. А., Хузяхметов Р. Р., Лесниченко Д. В. Понятие навыков трудоустраиваемости в современном междисциплинарном научном дискурсе // Казанский экономический вестник. 2021. № 3 (53). С. 84-94.

²¹⁸ Oshchepkov A. Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results // Gendering Post-soviet space: Demography, Labor Market and Values in Empirical Research / Т. Karabchuk, К. Kumo, К. Gatskova, Е. Skoglund (eds.). Singapore, 2018. Ch. 10. P. 211-233. DOI: 10.1007/978-981-15-9358-1_10.

навыков и социально-личностных качеств в виде доходов является одним из важнейших, поскольку составляет основу теории человеческого капитала. В этой связи были дополнительно рассмотрены гендерные зарплатные вариации по типу профессиональной деятельности (рисунок 17 и таблица 12). Согласно нашим данным, разница по заработной плате между мужчинами и женщинами сохраняется во всех типах профессиональной деятельности: при этом если в группах руководителей среднего звена и работников торговли эта разница нивелируется, то в группах руководителей высшего звена, квалифицированных специалистов и офисных работников – остаётся заметной. Таким образом, на фоне небольших, но значимых различий по общему человеческому капиталу и устойчивости, зарплата мужчин остаётся выше, чем у женщин приблизительно на 30%. Примечательно, что в оценках материального положения (семьи) эта разница полностью исчезает.

Отдельный интерес представляет дифференциация человеческого капитала в зависимости от социального капитала. Автор данного диссертационного исследования соглашается с точкой зрения Э. В. Южаковой и А. П. Багировой, которые, указывая на взаимовлияние двух видов капитала, понимают под социальным капиталом совокупность социальных связей и норм сотрудничества, которая формируется людьми для решения общих проблем. Исследователи также отмечают, что человеческий капитал может быть воплощен в отдельных индивидах, в то время как социальный капитал – в объединениях людей; кроме того, социальный капитал существует только во взаимоотношениях между людьми²¹⁹.

В данном диссертационном исследовании социальный капитал рассматривается через родительскую семью, выполняющую социализирующую функцию. Мы считаем, что уровень образования родителей отражает обладание различающимися материальными и

²¹⁹ Южакова Э. В., Багирова А. П. Формирование человеческого и социального капитала в ходе родительского труда: сходства и различия процесса, затрат и результатов // Социальное пространство. 2019. № 4 (21). DOI: 10.15838/sa.2019.4.21.3.

культурными ресурсами, что, с одной стороны, является фактором становления личности человека, с другой, влияет на структуру сильных и слабых социальных связей, к которым человек имеет доступ во взрослой жизни²²⁰.

Исследования Дж. Хекмана показывают, что родительская семья оказывает существенное влияние на формирование человеческого капитала детей, в особенности в ранний период жизни; выработанные в детском возрасте способности и предрасположенности могут определять успешность инвестиций в человеческий капитал в старшем возрасте^{221, 222}. Другие исследования отмечают, что семейные факторы влияют на распределение доходов после получения образования и выхода на рынок труда нелинейно: наиболее значительным это влияние является в группе с высоким уровнем заработной платы²²³.

Наши результаты свидетельствуют, что собственное образование индивида является первым по значимости статистическим фактором, повышающим уровень его общего и специфического человеческого капитала (таблица 13). Вместе с тем важно заметить, что наблюдается прямое линейное влияние образования родителей на общий человеческий капитал. На этом основании можно сделать вывод, что более образованные родители при воспитании детей вкладываются в развитие их общих компетенций. Именно благодаря обладанию компетенциями, необходимыми в широком перечне отраслей, у работника формируется более выраженная уверенность в собственной востребованности, готовность к активному экономическому поведению²²⁴.

²²⁰ Pishghadam, R., Zabihi R. Parental Education and Social and Cultural Capital in Academic Achievement // International Journal of English Linguistics. 2011. Vol. 1(2). P. 50-57. DOI: 10.5539/ijel.v1n2p50.

²²¹ Heckman J., Kautz T. Hard evidence on soft skills Labour Economic // Labour Economics. 2012. No. 19 (4). P. 451-464.

²²² Зудина А.А. Человеческий капитал неформальных работников в России: о чем говорят некогнитивные навыки // Мир России. Социология. Этнология. 2023. Т. 32. № 1. С. 37-60.

²²³ Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27-38. DOI 10.31857/S013216250010466-5.

²²⁴ Хузяхметов Р. Р. Влияние образования родителей на человеческий капитал // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 2. DOI: 10.15838/sa.2023.2.38.7.

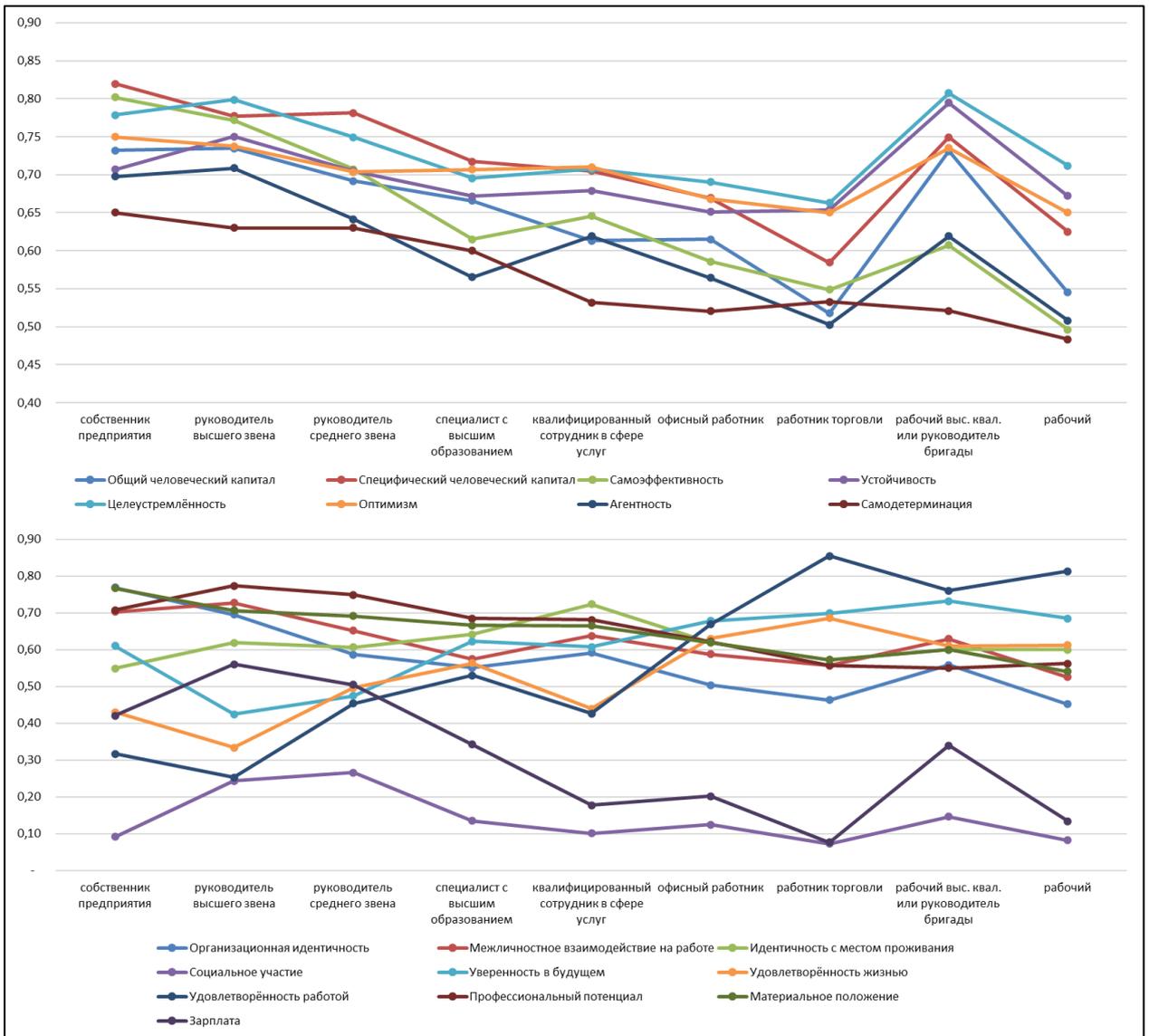


Рисунок 12. Составляющие человеческого капитала и аспекты его проявления по типу занятости

Таблица 7

Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по типу занятости

	собственник предприятия (предприниматель)	руководитель высшего звена	руководитель среднего звена	специалист с высшим образованием	квалиф. сотрудник в сфере услуг	офисный работник	рабочий высокой квалиф.	работник торговли	рабочий	F
Общий человеческий капитал	0,73	0,73	0,69	0,67	0,61	0,62	0,52	0,73	0,55	12,949**
Специфический человеческий капитал	0,82	0,78	0,78	0,72	0,70	0,67	0,58	0,75	0,63	16,226**
Самоэффективность	0,80	0,77	0,71	0,61	0,65	0,59	0,55	0,61	0,50	22,423**
Устойчивость	0,71	0,75	0,70	0,67	0,68	0,65	0,65	0,79	0,67	5,663**
Целеустремлённость	0,78	0,80	0,75	0,70	0,71	0,69	0,66	0,81	0,71	5,123**
Оптимизм	0,75	0,74	0,70	0,71	0,71	0,67	0,65	0,74	0,65	3,141**
Агентность	0,70	0,71	0,64	0,57	0,62	0,56	0,50	0,62	0,51	7,491**
Самодетерминация	0,65	0,63	0,63	0,60	0,53	0,52	0,53	0,52	0,48	10,669**
Организационная идентичность	0,77	0,70	0,59	0,55	0,59	0,50	0,46	0,56	0,45	20,623**
Межличностное взаимодействие на работе	0,70	0,73	0,65	0,57	0,64	0,59	0,56	0,63	0,53	8,881**
Идентичность с местом проживания	0,55	0,62	0,61	0,64	0,72	0,62	0,57	0,60	0,60	9,916**
Доверие институциональное	0,53	0,49	0,50	0,53	0,54	0,54	0,54	0,45	0,51	1,214
Доверие межличностное	0,58	0,55	0,60	0,60	0,56	0,59	0,53	0,59	0,57	0,851
Социальное участие	0,09	0,24	0,27	0,13	0,10	0,12	0,07	0,15	0,08	7,962**
Уверенность в будущем	0,61	0,42	0,48	0,62	0,61	0,68	0,70	0,73	0,69	4,331**
Удовлетворённость жизнью	0,43	0,33	0,50	0,56	0,44	0,63	0,69	0,61	0,61	5,594**
Удовлетворённость работой	0,32	0,25	0,45	0,53	0,43	0,67	0,86	0,76	0,81	12,210**
Профессиональный потенциал	0,71	0,77	0,75	0,69	0,68	0,62	0,56	0,55	0,56	9,182**
Материальное положение	0,77	0,71	0,69	0,67	0,66	0,62	0,57	0,60	0,54	11,706**
Зарплата	0,42	0,56	0,51	0,34	0,18	0,20	0,08	0,34	0,13	13,552**

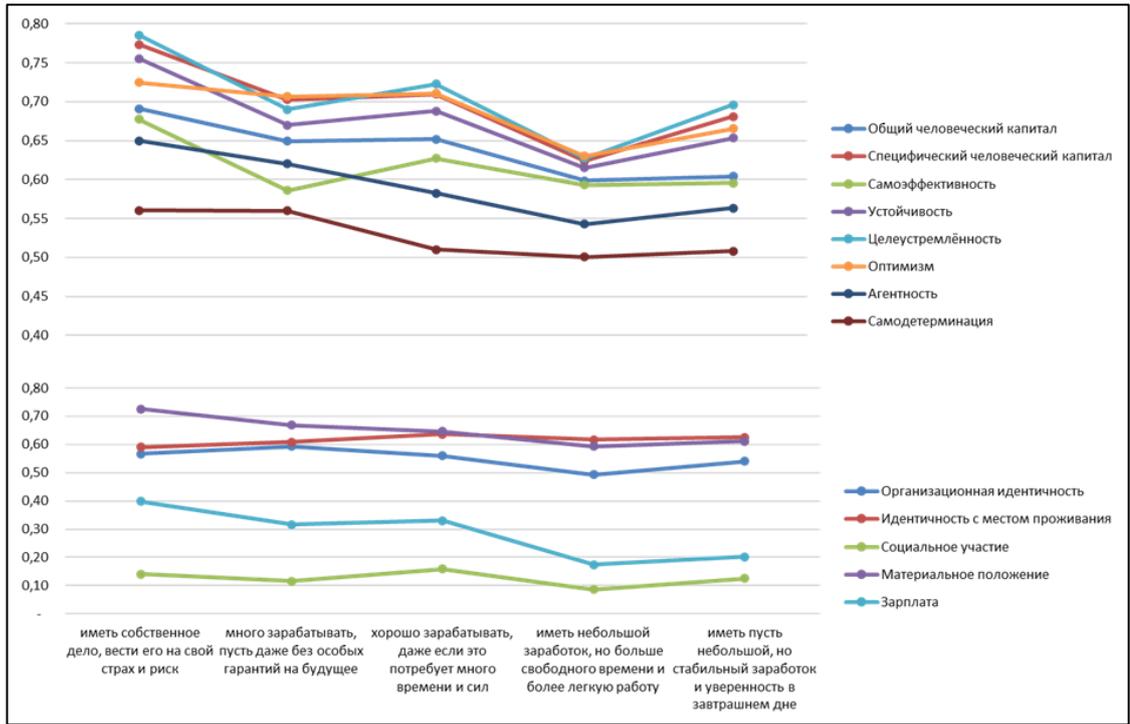


Рисунок 13. Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по достижительным ориентациям

Таблица 8
Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по достижительным ориентациям

	иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск	много зарабатывать, даже без особых гарантий на будущее	хорошо зарабатывать, даже если это потребует много времени и сил	иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более лёгкую работу	иметь пусть небольшой, но стабильный заработок и уверенность в завтрашнем дне	F
Общий человеческий капитал	0,69	0,65	0,65	0,60	0,60	5,944**
Специфический человеческий капитал	0,77	0,70	0,71	0,62	0,68	11,078**
Самоэффективность	0,68	0,59	0,63	0,59	0,60	6,983**
Устойчивость	0,76	0,67	0,69	0,62	0,65	10,062**
Целеустремлённость	0,79	0,69	0,72	0,63	0,70	10,870**
Оптимизм	0,72	0,71	0,71	0,63	0,67	8,543**
Агентность	0,65	0,62	0,58	0,54	0,56	8,991**
Самодетерминация	0,56	0,56	0,51	0,50	0,51	6,662**
Организационная идентичность	0,57	0,59	0,56	0,49	0,54	5,412**
Межличностное взаимодействие на работе	0,66	0,61	0,60	0,57	0,57	1,021
Идентичность с местом проживания	0,59	0,61	0,64	0,62	0,63	6,112**
Доверие институциональное	0,49	0,50	0,53	0,48	0,55	1,991
Доверие межличностное	0,58	0,55	0,59	0,54	0,60	1,522
Социальное участие	0,14	0,12	0,16	0,09	0,13	7,612**
Уверенность в будущем	0,64	0,66	0,62	0,66	0,66	1,266
Удовлетворённость жизнью	0,58	0,66	0,58	0,66	0,52	2,621
Удовлетворённость работой	0,60	0,61	0,56	0,62	0,56	1,579
Профессиональный потенциал	0,66	0,65	0,69	0,57	0,67	3,513
Материальное положение	0,72	0,67	0,65	0,59	0,61	7,823**
Зарплата	0,40	0,32	0,33	0,17	0,20	15,921**

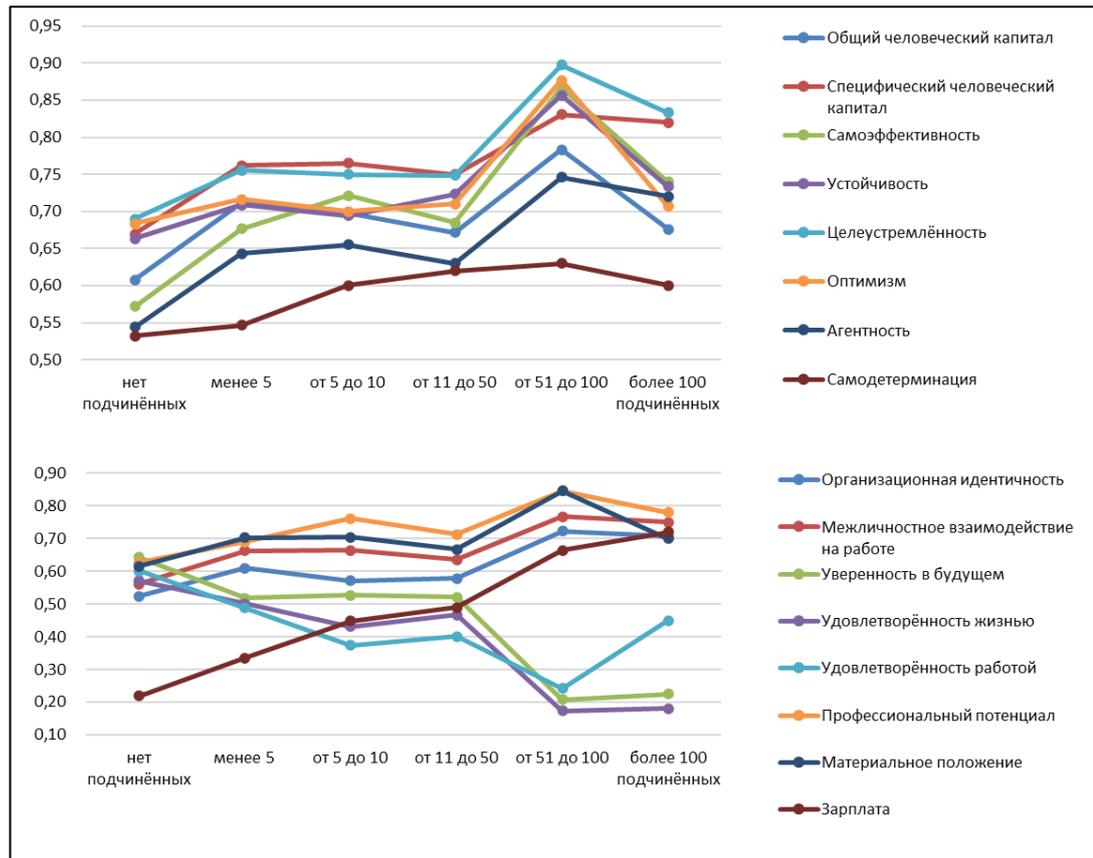


Рисунок 14. Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по количеству подчинённых

Таблица 9

Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по количеству подчинённых

	нет	< 5	5–10	11–50	51–100	> 100	F
Общий человеческий капитал	0,61	0,71	0,70	0,67	0,78	0,68	12,887**
Специфический человеческий капитал	0,67	0,76	0,77	0,75	0,83	0,82	11,110**
Самоэффективность	0,57	0,68	0,72	0,68	0,87	0,74	18,737**
Устойчивость	0,66	0,71	0,69	0,72	0,86	0,73	12,710**
Целеустремлённость	0,69	0,76	0,75	0,75	0,90	0,83	7,011**
Оптимизм	0,68	0,72	0,70	0,71	0,88	0,71	7,717**
Агентность	0,54	0,64	0,66	0,63	0,75	0,72	15,852**
Самодетерминация	0,53	0,55	0,60	0,62	0,63	0,60	15,525**
Организационная идентичность	0,52	0,61	0,57	0,58	0,72	0,71	20,136**
Межличностное взаимодействие на работе	0,56	0,66	0,66	0,63	0,77	0,75	18,061**
Идентичность с местом проживания	0,63	0,63	0,59	0,63	0,68	0,53	3,338
Доверие институциональное	0,53	0,51	0,51	0,50	0,55	0,48	4,001
Доверие межличностное	0,57	0,63	0,59	0,57	0,54	0,56	1,662
Социальное участие	0,11	0,12	0,14	0,24	0,58	0,33	1,112
Уверенность в будущем	0,64	0,52	0,53	0,52	0,21	0,23	10,550**
Удовлетворённость жизнью	0,57	0,50	0,43	0,47	0,17	0,18	8,661**
Удовлетворённость работой	0,60	0,49	0,37	0,40	0,24	0,45	9,441**
Профессиональный потенциал	0,63	0,69	0,76	0,71	0,85	0,78	12,056**
Материальное положение	0,62	0,70	0,70	0,67	0,85	0,70	18,669**
Зарплата	0,22	0,33	0,45	0,49	0,66	0,72	34,941**

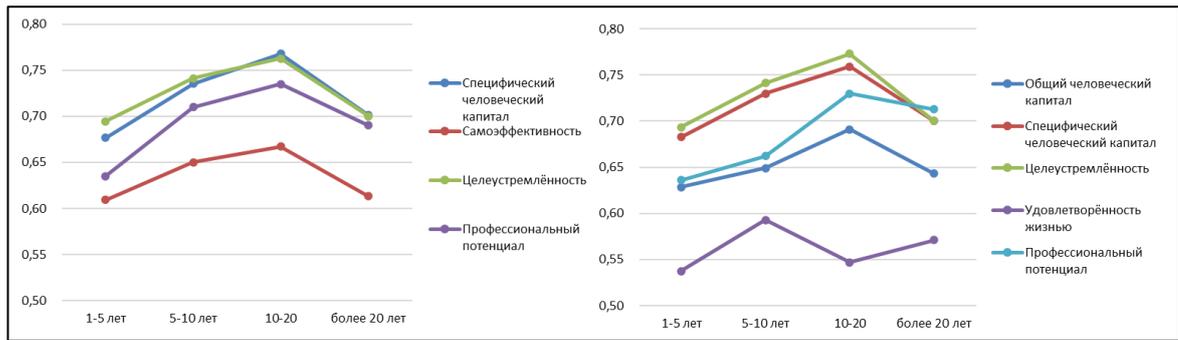


Рисунок 15. Составляющие ЧК и аспектов его проявления по стажу в одной организации

Таблица 10
Составляющие ЧК и аспектов его проявления по стажу работы

	1–5 лет	5–10 лет	10–20 лет	> 20 лет	F
Стаж в одной организации					
Общий человеческий капитал	0,63	0,65	0,70	0,61	2,126
Специфический человеческий капитал	0,68	0,74	0,77	0,70	6,581**
Самоэффективность	0,61	0,65	0,67	0,61	5,112**
Устойчивость	0,68	0,67	0,74	0,67	1,150
Целеустремлённость	0,69	0,74	0,76	0,70	7,641**
Оптимизм	0,69	0,70	0,72	0,68	0,892
Агентность	0,58	0,59	0,60	0,57	1,188
Самодетерминация	0,55	0,52	0,58	0,53	1,482
Организационная идентичность	0,54	0,56	0,60	0,57	2,341
Межличностное взаимодействие на работе	0,60	0,61	0,62	0,58	0,91
Идентичность с местом проживания	0,63	0,64	0,61	0,56	0,458
Доверие институциональное	0,52	0,53	0,52	0,51	1,110
Доверие межличностное	0,57	0,59	0,62	0,57	2,318
Социальное участие	0,11	0,16	0,18	0,17	0,094
Уверенность в будущем	0,60	0,64	0,64	0,58	1,817
Удовлетворённость жизнью	0,57	0,59	0,50	0,47	2,258
Удовлетворённость работой	0,57	0,57	0,51	0,55	1,746
Профессиональный потенциал	0,64	0,71	0,73	0,69	8,510**
Материальное положение	0,63	0,66	0,66	0,70	1,880
Зарплата	0,30	0,33	0,35	0,35	5,210
Стаж на одной должности в одной организации					
Общий человеческий капитал	0,63	0,65	0,69	0,64	4,415**
Специфический человеческий капитал	0,68	0,73	0,76	0,70	12,079**
Самоэффективность	0,62	0,63	0,65	0,60	2,206
Устойчивость	0,67	0,68	0,73	0,70	2,228
Целеустремлённость	0,69	0,74	0,77	0,70	4,185**
Оптимизм	0,69	0,68	0,73	0,73	0,700
Агентность	0,58	0,58	0,61	0,58	3,058
Самодетерминация	0,55	0,56	0,52	0,58	1,189
Организационная идентичность	0,53	0,55	0,60	0,59	1,059
Межличностное взаимодействие на работе	0,60	0,60	0,62	0,59	1,510
Идентичность с местом проживания	0,62	0,65	0,61	0,60	0,789
Доверие институциональное	0,51	0,53	0,53	0,54	0,881
Доверие межличностное	0,57	0,59	0,60	0,61	1,085
Социальное участие	0,12	0,18	0,16	0,13	0,084
Уверенность в будущем	0,59	0,64	0,68	0,60	3,658
Удовлетворённость жизнью	0,54	0,59	0,55	0,57	7,810**
Удовлетворённость работой	0,56	0,57	0,56	0,55	2,102
Профессиональный потенциал	0,64	0,66	0,73	0,71	6,814**
Материальное положение	0,65	0,65	0,65	0,65	3,100
Зарплата	0,28	0,37	0,35	0,28	1,530

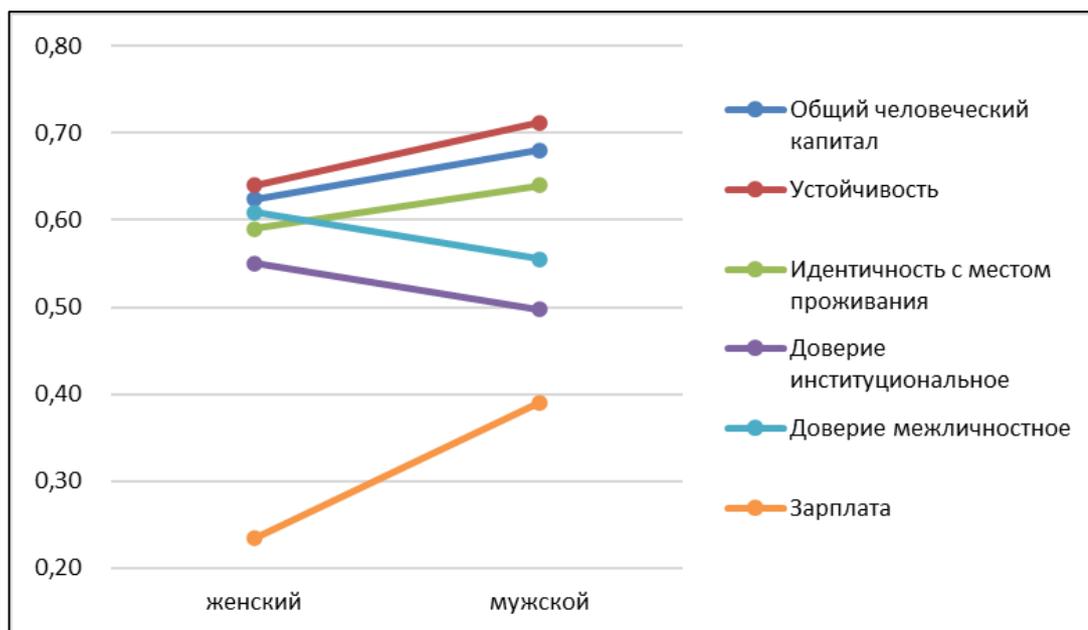
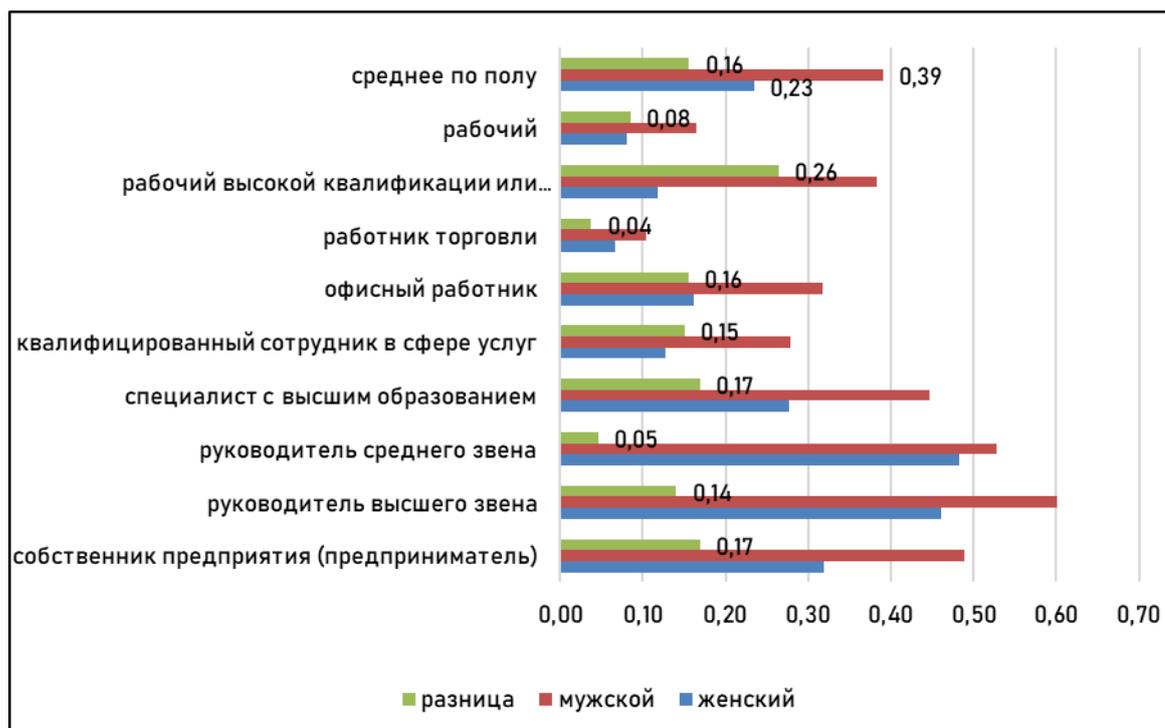


Рисунок 16. Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по полу

Таблица 11

Составляющие человеческого капитала и аспектов его проявления по полу

	женский	мужской	F
Общий человеческий капитал	0,62	0,68	8,636**
Специфический человеческий капитал	0,69	0,72	1,020
Самоэффективность	0,61	0,63	0,052
Устойчивость	0,64	0,71	23,223**
Целеустремлённость	0,71	0,73	2,110
Оптимизм	0,69	0,71	0,215
Агентность	0,58	0,60	4,168
Самодетерминация	0,55	0,53	3,339
Организационная идентичность	0,56	0,55	1,392
Межличностное взаимодействие на работе	0,60	0,61	0,661
Идентичность с местом проживания	0,59	0,64	9,145**
Доверие институциональное	0,55	0,50	12,771**
Доверие межличностное	0,61	0,55	10,112**
Социальное участие	0,14	0,14	0,650
Уверенность в будущем	0,63	0,61	2,033
Удовлетворённость жизнью	0,54	0,57	0,525
Удовлетворённость работой	0,58	0,54	0,453
Профессиональный потенциал	0,66	0,67	0,018
Материальное положение	0,65	0,65	0,123
Зарплата	0,23	0,39	27,120**



Примечание: хи-квадрат Пирсона 22,315; уровень значимости $p = 0,001$.

Рисунок 17. Уровень заработной платы в выборках по типу занятости и полу

Таблица 12

Уровень заработной платы в выборках по типу занятости и полу

	женский	мужской	разница
собственник предприятия (предприниматель)	0,32	0,49	0,17
руководитель высшего звена	0,46	0,60	0,14
руководитель среднего звена	0,48	0,53	0,05
специалист с высшим образованием	0,28	0,45	0,17
квалифицированный сотрудник в сфере услуг	0,13	0,28	0,15
офисный работник	0,16	0,32	0,16
работник торговли	0,07	0,10	0,04
рабочий высокой квалификации или руководитель над бригадой рабочих	0,12	0,38	0,26
рабочий	0,08	0,16	0,08
среднее по полу	0,23	0,39	0,16

В рамках нашего исследования на старте были сделаны предположения, что можно выделить поколенческие особенности человеческого капитала, и построить модели, способствующие повышению отдачи от человеческого капитала для различных поколений. Данная задача основывалась на базовой гипотезе автора о том, что поколенческая идентичность (принадлежность) влияет на возможности индивида капитализировать свои знания и навыки: некоторые особенности личности, обусловленные поколенческими факторами, могут либо «помогать» увеличивать индивидуальный доход, либо

напротив «мешать». Однако, в рамках данных количественных исследований значимых межпоколенческих различий зафиксировано не было. Можно увидеть статистически значимые различия по возрасту (по коэффициенту Фишера и критериями Хи-квадрат), но дальнейший анализ демонстрирует, что такие различия в значительно большей степени подтверждаются наличием или отсутствием высшего образования. Подчеркнем, что в структуре индексов человеческого капитала (индексов ЧК) (в отличие от модели Дж. Минцера) уровень образования в явном виде не присутствует. Для нас было важно зафиксировать, что имплицитно уровень образования выступает наиболее значимым фактором высокоуровневого человеческого капитала. Но здесь мы можем работать в рамках теоретических представлений. Если общество создает соответствующие стимулы, тогда непрерывное обучение и накопление индивидуальных знаний, навыков, умений, мотивации позволяет работникам получать большее вознаграждение, большую удовлетворенность от своей работы и своей роли на этой работе. В идеальном случае такая связь должна стимулировать экономическое и социальное развитие. Сравнение последних столбцов таблиц 2.2–2.9 (взяты в анализ только максимально значимые коэффициенты), позволяет составить ранги влияющих факторов (табл. 2.13). Учитывая, что тип занятости в нашем инструментарии есть фактически место работника в социально-профессиональной структуре и во многом определен уровнем и типом образования, можно заключить, что уровень образования и статус работника значительно более влияет на эффективность человеческого капитала, чем возраст работника. Мы учитываем, что возраст как фактор присутствует в уровне образования и статусе работника, но подавление влияния возраста в дисперсионном анализе на уровне многомерных моделей не показало значительного снижения влияния указанного фактора. В данной работе нет возможности показать все варианты моделей, но необходимые комментарии можно найти в соответствующих публикациях автора диссертационного исследования. Вариативность по наличию высшего образования значительно возрастает в индексе общего ЧК, тогда как тип

занятости и достижительные ориентации в большей степени чувствительны для вариативности индекса специфического ЧК.

Таблица 13

Значимость и ранги критериев межгрупповых различий для общего и специфического человеческого капитала

	Ранг критериев		F Фишера
Общий человеческий капитал	1	Наличие высшего образования	31,342
	2	Тип занятости	12,949
	3	Количество подчиненных	12,887
	4	Место жительства	11,105
	5	Возраст	9,806
	6	Пол	8,636
	7	Достижительные ориентации	5,944
Специфический человеческий капитал	1	Наличие высшего образования	21,688
	2	Тип занятости	16,226
	3	Количество подчиненных	11,110
	4	Достижительные ориентации	11,078
	5	Возраст	10,057
	6	Стаж работы	6,581

Продолжая наш анализ по критерию F Фишера, можно сформировать структуру вариативности для социально-личностных факторов по соответствующим характеристикам респондентов (таблица 14). *Самоэффективность, самодетерминация и устойчивость* варьируются в наибольшей степени, но факторы вариации различны. Например, *самоэффективность* варьируется по типу занятости и наличию высшего образования, *устойчивость* по полу, *целеустремленность* по достижительным ориентациям (что вполне объяснимо). *Оптимизм* варьируется по возрасту, *агентность* и *самодетерминация* по наличию высшего образования.

Значимость и ранги критериев межгрупповых различий для социально-личностных качеств человеческого капитала

	Ранг критериев		F Фишера
Самозффективность	1	Тип занятости	22,423
	2	Наличие высшего образования	19,04
	3	Количество подчиненных	18,737
	4	Возраст	10,896
	5	Место жительства	9,958
	6	Достижительные ориентации	6,983
Устойчивость	1	Пол	23,223
	2	Количество подчиненных	12,71
	3	Достижительные ориентации	10,062
	4	Тип занятости	5,663
Целеустремленность	1	Достижительные ориентации	10,87
	2	Количество подчиненных	7,011
	3	Тип занятости	5,123
Оптимизм	1	Возраст	9,97
	2	Место жительства	9,71
	3	Достижительные ориентации	8,543
	4	Количество подчиненных	7,717
	5	Тип занятости	3,141
Агентность	1	Наличие высшего образования	20,162
	2	Количество подчиненных	15,852
	3	Достижительные ориентации	8,991
	4	Место жительства	7,774
	5	Тип занятости	7,491
Самодетерминация	1	Наличие высшего образования	24,88
	2	Количество подчиненных	15,525
	3	Возраст	10,896
	4	Тип занятости	10,669
	5	Достижительные ориентации	6,662

Для нас важно отметить, что и здесь мы не видим устойчиво сформированные межпоколенческие различия в компонентах человеческого капитала в широком смысле этого понятия. Единственный индикатор, который присутствует во всех моделях вариативности изучаемых индексов, это достижительная ориентация. Этот факт подтверждает наше первоначальное предположение о взаимодействии между социально-личностными факторами, определяющими. Наличие высшего образования наиболее повышает индексы *самоэффективности*, *агентности* и *самодетерминации*. Вероятно, вышеперечисленные индексы отражают

социально-профессиональный контекст, а *устойчивость, целеустремлённость и оптимизм* в большей степени выступают как личностные, социально-психологические особенности.

Наша первоначальная гипотеза о существенных межпоколенческих различиях компонентов человеческого капитала в широком смысле этого понятия не была подтверждена эмпирическими исследованиями. Как показал анализ, наиболее значительные различия наблюдаются по позиции работника в социально-профессиональной структуре, отражаемой уровнем образования, наличием и количеством подчинённых, а также типом занятости. Другими важными основаниями, дифференцирующими респондентов по реализации человеческого капитала, являются достижительные ориентации и место жительства работника, что подтверждается более высокими значениями критерия F. Более образованные, нацеленные на максимизацию доходов люди в среднем дают более высокие оценки реализации своего человеческого капитала в различных аспектах.

Таким образом, индексы, которые были разработаны и применены автором данного диссертационного исследования в своих результатах вполне согласуются с базовыми теоретическими и эмпирическими предпосылками. Отметим важный для целей данного диссертационного исследования факт, что концепция, разработанная в рамках неоклассического экономического подхода (скажем даже эконометрического в своей значительной части) не предполагала использование самооценок на микроуровне. Объединение в одном индексе человеческого капитала формально оцененного образования (по числу лет обучения или по формальным дипломам) не показало своей значимости в силу принципиально различной природы получаемых данных. В классическом социологическом подходе мы всегда опираемся на самооценки. Вопросы качества получаемых конкретных данных и полученных на их основе индексов по разным уровням усреднения всегда выступает на первый план при необходимости интерпретации результатов.

В качестве выводов первого уровня следует отметить непротиворечивость полученных результатов, и согласованность индексов не только друг с другом, что важно при дальнейшем анализе, но и с данными другого типа.

Полученные автором и обоснованные выше индексы вариативны в разных социальных, демографических и профессиональных группах, это позволяет предполагать, что формирование и активизация человеческого капитала имеет особенности, обусловленные социальным контекстом. Значения индексов человеческого капитала изменяются на основании общих содержательных особенностей выделанных групп: в зависимости от уровня образования, уровня должности, трудового стажа. Такие результаты демонстрируют эвристичность выбранной теоретической рамки.

Как показал анализ, более значительные различия наблюдаются не по месту жительства респондента или трудовому стажу, а по позиции работника в социально-профессиональной структуре, отражаемой наличием и количеством подчинённых, а также типом занятости. Другими важными основаниями, дифференцирующими респондентов по реализации человеческого капитала, являются высшее образование и достигательные ориентации, что подтверждается более высокими значениями критерия F. Более образованные, нацеленные на максимизацию доходов люди в среднем дают более высокие оценки реализации своего человеческого капитала в различных аспектах.

Отметим, что здесь появляется еще одна возможность, важная, на взгляд автора, для дальнейших исследований. В появляющейся эвристической процедуре в распоряжении исследователя имеется две группы показателей – ресурсных и индикативных, определяющих качество человеческого капитала в его конкретном (специфическом для данной организации) и общем (например, в целом для рынка труда).

В качестве ресурса можно рассматривать образование (формально оцениваемое), или определенный набор знаний, умений, навыков, личностных

особенностей. В качестве индикативных можно рассматривать различные аспекты организационной или общей идентичности или социального поведения, социального самочувствия, доверия, материального положения, прочих социально оцениваемых аспектов, которые мы встраиваем в социальный контекст.

2.2. Взаимосвязи между факторами и результатами процессов формирования и активизации человеческого капитала

Выше было показано, как варьируются индексы человеческого капитала в социальной и профессиональной структуре, различных группах, выделенных по социальным, профессиональным и демографическим признакам. Эти вариации могут обуславливаться вкладом человека в своё образование, навыки и знания, а также подкрепляться социально-личностными качествами.

Рассмотрим, как структурируется полученный нами массив данных по самооценкам составляющих человеческого капитала. Основная цель исследовательского сюжета – получение знаний о структуре выстраиваемого человеческого капитала не по формальным, а по субъективно оцениваемым показателям. Фактически мы пытались выделить так называемый социально-значимый результат человеческого капитала, оцениваемый как на уровне места работы респондента, так и в целом для рынка труда.

Совокупные индексы общего и специфического человеческого капитала был вычислен как среднее от индексов общего человеческого капитала и специфического человеческого капитала (минимальное значение – 0, максимальное значение – 6). Отметим, что для удобства анализа составляющие индексов, измеренные по шкале Лайкерта, методом линейного отображения были преобразованы в шкалу (0; 1), где ноль соответствует ситуации, когда все составляющие принимают минимальное значение исходной шкалы, а единица соответствует ситуации, когда все составляющие принимают максимальное значение исходной шкалы.

Далее средствами кластерного анализа выборочная совокупность была разделена на два кластера с конечными центрами по совокупному индексу общего и специфического человеческого капитала 0,830 и 0,615, соответственно (рисунок 18).

Таким образом, в первом кластере оказались респонденты, которые дают более высокие оценки своим профессиональным знаниям и навыкам,

востребованным как на рынке труда в целом, так и в своей непосредственной сфере занятости (организации), во втором кластере – респонденты с более низкими соответствующими оценками.

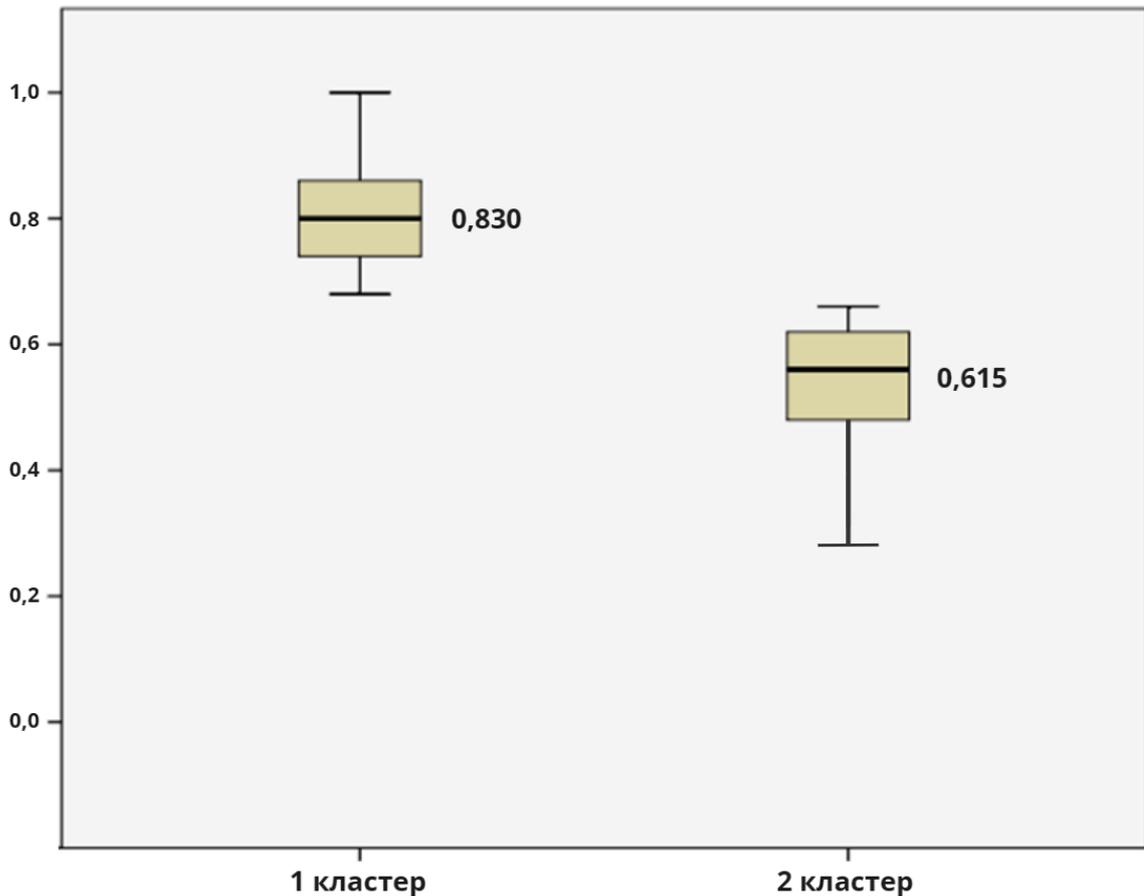


Рисунок 18. Диапазоны значений совокупного индекса общего и специфического человеческого капитала в двух кластерах

Рассмотрим, какие значения приобретают составляющие человеческого капитала, а также персональные, организационные и социальные аспекты проявления человеческого капитала в двух выделенных кластерах (таблица 15). Мы видим, что различия между кластерами по всем выделенным показателям значимы, кроме показателя институционального доверия.

Заметна разница между кластерами по средним значениям индексов социально-личностных качеств человеческого капитала: для самооффективности она составляет 0,16, для устойчивости 0,13, для целеустремлённости 0,15, для оптимизма 0,13, для агентности 0,16, для

самодетерминации 0,09. Респонденты с более высокими оценками общих и специфических профессиональных знаний и навыков дают более высокие оценки социально-личностных качеств, необходимых для формирования и активизации человеческого капитала.

Разница между кластерами по показателям организационных аспектов проявления человеческого капитала также весьма отчётлива и составляет 0,14 для положительной организационной идентичности и 0,12 для межличностного взаимодействия на работе. Респонденты с более высокими оценками общих и специфических профессиональных знаний и навыков могут иметь более широкие возможности и способности для их проявления, что может выражаться в более плотной и результативной коммуникации с коллегами, а также в положительном отношении к фирме в целом.

Разница между кластерами по показателям социальных аспектов проявления человеческого капитала менее выражена в сравнении с организационными, а в случае институционального доверия, как отмечалось выше, и вовсе оказывается незначимой. Можно сказать, что доверие к институтам не зависит от набора и уровня сформированности профессиональных знаний и навыков. Вместе с тем среднее значение по межличностному доверию в первом кластере выше, чем во втором, однако всего лишь на 0,05. Это может означать, что обладатели высокоуровневого человеческого капитала в большей мере склонны доверять людям. Различия между кластерами по социальному участию также невелики (0,04), чего нельзя сказать про положительную идентичность с местом проживания (0,08). Респонденты с более высокими оценками общих и специфических профессиональных знаний и навыков более склонны доверять людям, участвовать в жизни общества, а также имеют более выраженную идентичность с местом своего проживания.

Разница между кластерами по показателям персональных неэкономических аспектов проявления человеческого капитала составляет 0,07 для уверенности в будущем, 0,08 для удовлетворённости жизнью, 0,08 для

удовлетворённости работой, 0,13 для реализации профессионального потенциала. Это может свидетельствовать, что более высокие оценки общих и специфических профессиональных знаний и навыков не сильно, но статистически значимо дифференцируют респондентов по отдаче от нематериальных результатов трудовой деятельности.

Разница между кластерами по показателям персональных экономических аспектов проявления человеческого капитала составляет 0,12 для заработной платы и 0,10 для материального положения. Респонденты с более высокими оценками общих и специфических профессиональных знаний и навыков показывают более высокие оценки также и материальным результатам трудовой деятельности. В целом такой вывод соответствует традиционным положениям теории человеческого капитала, согласно которой сформированные способности являются детерминантом производительности труда и, следовательно, заработков.

Отметим, что по критерию F наиболее статистически значимыми оказываются различия между кластерами по организационным и персональным экономическим аспектам проявления человеческого капитала, а также по социально-личностным качествам.

Как было отмечено ранее, несмотря на фундаментальную роль отдельной личности в обеспечении социально-экономических достижений, концептуализация человеческого капитала в рамках индивидуалистического подхода не является достаточной. Наличие продуктивных, положительно окрашенных, основанных на взаимопомощи взаимодействий внутри организации отражает положительные коллективные агрегации человеческого капитала, возникающие вследствие взаимодополнения знаний и навыков коллег²²⁵. Наши данные подтверждают значимость организационных проявлений человеческого капитала, показывая, что респонденты,

²²⁵ Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Ромашкина Г. Ф., Хузяхметов Р. Р. Междисциплинарный контекст изучения человеческого капитала. Программа исследований // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 4 (20). С. 30-51. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-30-51.

обладающие востребованными профессиональными знаниями и навыками, принадлежат к более «связным» организациям, что выражается в позитивной организационной идентичности и плотных социальных контактах с коллегами.

Вместе с тем полученные автором данные говорят о том, что оценки материального положения и заработной платы выше у респондентов, чьи профессиональные компетенции востребованы в организации, отрасли и на рынке труда в целом. Такой результат соответствует современным теоретическим и эмпирическим основаниям концепции человеческого капитала, поскольку именно имеющиеся общие и специализированные компетенции, которые человек при этом имеет возможность применять, являются значимым детерминантом заработков²²⁶.

В свою очередь социально-личностные качества, рассматривающиеся как универсальные компоненты человеческого капитала, необходимы для успешной работы в широком перечне областей деятельности²²⁷. Социально-личностные качества имеют персональные и межличностные проявления, то есть характеризуют поведенческие предрасположенности как в самостоятельной работе, так и в работе с другими людьми²²⁸. Авторские данные показывают, что обладатели высокоуровневого человеческого капитала имеют также и заметно более высокие показатели самоэффективности, устойчивости, целеустремлённости, оптимизма, агентности, самодетерминации.

²²⁶ Троицкая А.А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 647-658.

²²⁷ Давыденко В. А., Хузяхметов Р. Р., Лесниченко Д. В. Понятие навыков трудоустраиваемости в современном междисциплинарном научном дискурсе // Казанский экономический вестник. 2021. № 3 (53). С. 84-94.

²²⁸ Хузяхметов Р. Р. Некогнитивные характеристики человеческого капитала и жизненные результаты // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2022. Том 8. № 3 (31). С. 43-57. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57.

Средние и медианные значения индексов человеческого капитала и результативности
человеческого капитала по кластерам

		Кластер 1		Кластер 2		Разница		Дисперс. анализ	
		сред.	мед.	сред.	мед.	сред.	мед.	F	знач.
Составляющие человеческого капитала (социально-личностные качества)	Самозффективность	0,72	0,73	0,56	0,55	0,16	0,18	55,48	0,000
	Устойчивость	0,75	0,80	0,62	0,63	0,13	0,17	48,12	0,000
	Целеустремлённость	0,80	0,81	0,65	0,60	0,15	0,21	62,30	0,000
	Оптимизм	0,76	0,82	0,63	0,60	0,13	0,22	45,82	0,000
	Агентность	0,68	0,70	0,52	0,53	0,16	0,17	61,54	0,000
	Самодетерминация	0,61	0,60	0,52	0,51	0,09	0,09	29,65	0,001
Организационные аспекты человеческого капитала	Организационная идентичность	0,65	0,63	0,51	0,53	0,14	0,10	42,02	0,000
	Межличностное взаимодействие на работе	0,64	0,65	0,52	0,55	0,12	0,10	41,09	0,000
Социальные аспекты человеческого капитала	Идентичность с местом проживания	0,66	0,61	0,58	0,52	0,08	0,09	11,14	0,001
	Доверие институциональное	0,49	0,47	0,48	0,48	0,01	0,03	2,38	0,123
	Доверие межличностное	0,61	0,59	0,56	0,53	0,05	0,06	13,12	0,003
	Социальное участие	0,16	0,15	0,12	0,10	0,04	0,05	12,98	0,001
Персональные неэкономические аспекты человеческого капитала	Уверенность в будущем	0,68	0,65	0,61	0,60	0,07	0,05	17,01	0,000
	Удовлетворенность жизнью	0,72	0,69	0,64	0,63	0,08	0,06	17,58	0,000
	Удовлетворенность работой	0,75	0,72	0,68	0,67	0,08	0,05	34,85	0,000
	Профессиональный потенциал	0,73	0,70	0,60	0,61	0,13	0,09	41,55	0,001
Персональные экономические аспекты человеческого капитала	Материальное положение	0,66	0,64	0,56	0,55	0,10	0,09	45,44	0,000
	Зарплата	0,36	0,34	0,24	0,23	0,12	0,11	39,94	0,001

Примечание: зелёным цветом в колонке «разница» выделены те значения, превышающие 0,1.

Рассмотрим аспекты проявления человеческого капитала по кластерам более подробно: персональные экономические результаты показаны через индикаторы «материальное положение» (рисунок 19), «зарплата» (рисунок 20); персональные неэкономические – через «удовлетворённость жизнью» (рисунок 21), «уверенность в будущем» (рисунок 22), «удовлетворённость работой» (рисунок 23), «реализация профессионального потенциала» (рисунок 24); организационные – через «организационную идентичность» (рисунок 25), «межличностное взаимодействие на работе» (рисунок 26); социальные – через «идентичность с местом проживания» (рисунок 27), «социальное участие» (рисунок 28), «доверие институциональное» (таблица 16), «доверие межличностное» (рисунок 29).

По показателю материального положения между кластерами наблюдаются различия: в первом кластере доля «обеспеченных» составляет 52% (11% - «практически ни в чём себе не отказываем»; 41% - «почти на всё хватает, но затруднительно приобретение квартиры, дачи, машины»), в то время как во втором кластере эта доля на 8% меньше. Кроме того, в первом кластере доля тех, кто зарабатывает 50000 рублей и больше, составляет 44%, во втором кластере – 32%; и этот разрыв обеспечивается в первую очередь за счёт респондентов, зарабатывающих более 100000 рублей в месяц.

Доля «полностью удовлетворённых» и «скорее удовлетворённых» своей жизнью в первом кластере на 10% больше, чем во втором (73% против 63%). Приблизительно такая же картина наблюдается по показателю уверенности в будущем: 65% респондентов «вполне уверены» и «скорее уверены, чем нет» в первом кластере против 53% во втором кластере.

Доля «полностью удовлетворённых» и «скорее удовлетворённых» своей работой в первом кластере на 14% больше, чем во втором (76% против 62%). Заметно отличаются оценки реализации профессионального потенциала: в диапазон 90–100% в первом кластере попадают 29%, тогда как во втором 21%; в диапазон 70–80% в первом кластере попадают 46%, во втором – 37%; особенно

показательно, что оценки ниже 50% в первом кластере дают всего 6% респондентов против 14% во втором.

Доля респондентов, чья организационная идентичность является «скорее положительной» (оценки от 5 до 6), заметно отличается по кластерам: 29% в первом и 10% во втором; та же картина наблюдается среди обладателей «скорее отрицательной» идентичности (оценки от 1 до 2): 9% в первом и 23% во втором; в то время как доля «скорее нейтральной» организационной идентичности примерно одинакова: 62% в первом и 67% во втором.

Доля респондентов, чья идентичность с местом проживания является «скорее положительной» (оценки от 5 до 6), в первом кластере составляет 43%, во втором 32%; вместе с тем во втором кластере преобладает доля людей со «скорее нейтральной» идентичностью с местом проживания (46% - первый, 58% - второй); доля «скорее отрицательной» идентичности с местом проживания в обоих кластерах фактически одинакова (11% - первый, 10% - второй).

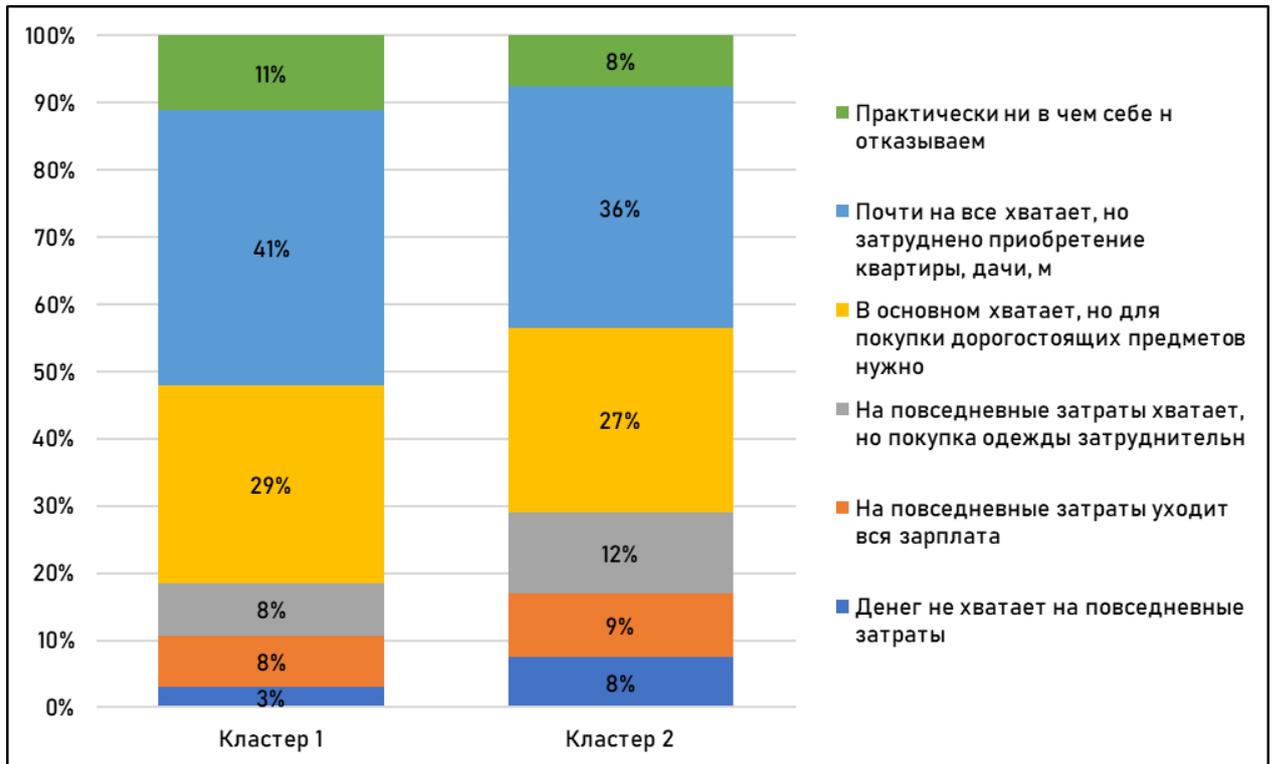
Несмотря на то, что в первом кластере доля невовлечённых в социальное участие респондентов на 6% ниже, значимых межгрупповых различий зафиксировано не было (хи-квадрат 8,358 при уровне значимости $p = 0,594$): уровень участия в деятельности политических партий, общественных организаций (экологических, волонтерских, благотворительных и т.п.), религиозных организаций, организаций по самоуправлению по месту жительства, учебы, работы (советов молодых специалистов, студенческих советов и т.п.), а также других организаций (спортивных, культурных, досуговых и т.д.) фактически одинаков для представителей обоих кластеров; лишь в профсоюзных организациях в первом кластере участвует на 4% больше человек.

Значимых межгрупповых различий по показателю межличностного доверия выявить не удалось: в целом доли склонных доверять или не доверять другим людям, а также неопределившихся приблизительно равны в обоих кластерах.

Однако по показателю институционального доверия некоторые статистически значимые различия выявить удалось. В первом кластере доля «полностью доверяющих» и «в основном доверяющих» коллегам составляет 88%, тогда как во втором 78%; что согласуется с ранее полученными результатами по организационным проявлениям человеческого капитала. Кроме того, доля «полностью доверяющих» и «в основном доверяющих» бизнесу и предпринимателям в первом кластере выше, чем во втором, на 9% (49% против 38%). Что также в целом ожидаемо, поскольку доходы представителей первого кластера в среднем заметно выше, что может предполагать интерес или вовлечение в предпринимательство, а также занятие руководящей позиции. В первом кластере доля «полностью доверяющих» и «в основном доверяющих» университетам составляет 68%, тогда как во втором 59%. Более высокоуровневый человеческий капитал, как правило, связан с университетским образованием. Поэтому такой результат является, с одной стороны, ожидаемым, с другой стороны, показательным: респонденты, чьи оценки общих и специфических знаний и навыков выше, склонны больше доверять системе высшего образования. Похожая ситуация наблюдается с доверием к технологиям, для взаимодействия с которыми также, как правило, необходимо обладать более высокими компетенциями: доля «в основном доверяющих» и «полностью доверяющих» технологиям в первом кластере составляет 81%, во втором 75%.

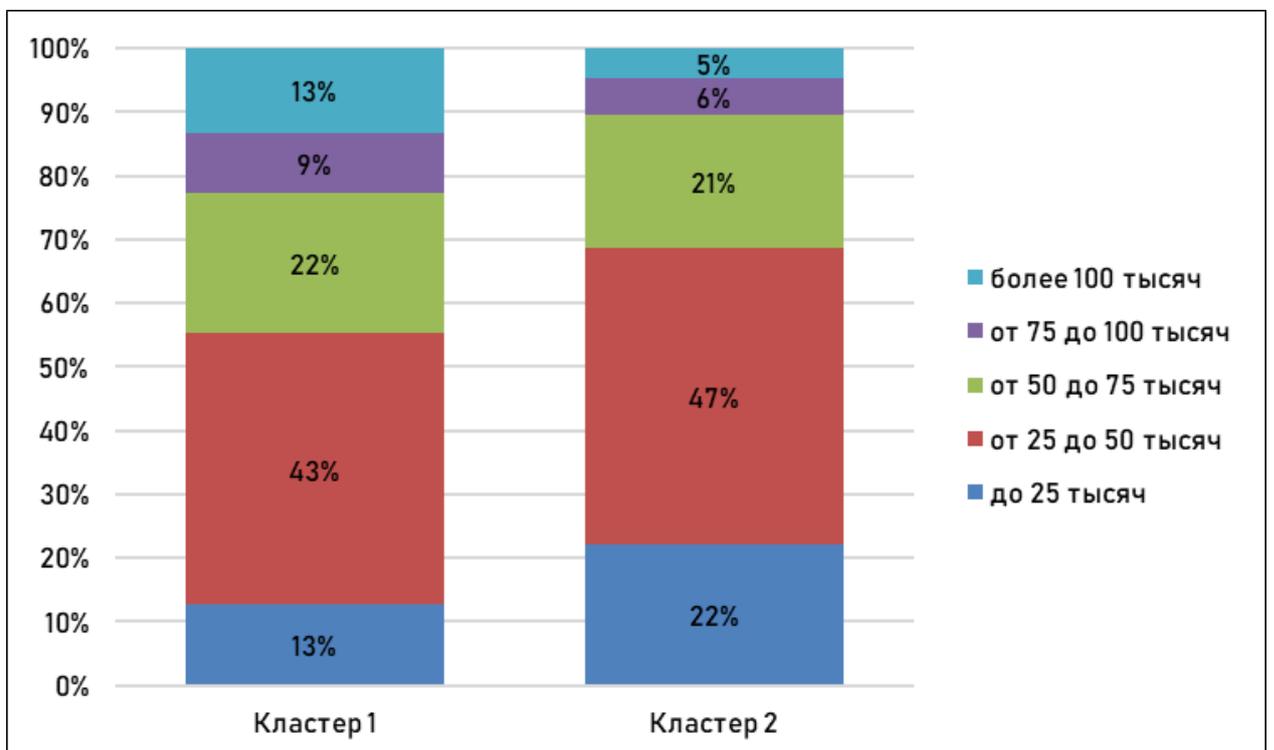
Таким образом, можно сказать, что с повышением показателей общего и специфического человеческого капитала увеличиваются также и показатели, отражающие персональную, организационную и социальную результативность: обладатели востребованных общих и специфических профессиональных знаний и навыков демонстрируют большие оценки финансовых достижений и субъективных жизненных результатов, у них преобладает положительная организационная идентичность, их отношения с коллегами более связные, они больше доверяют коллегам, предпринимателям,

университетам, технологиям, демонстрируют положительное отношение к месту проживания и немного больше вовлечены в социальное участие.



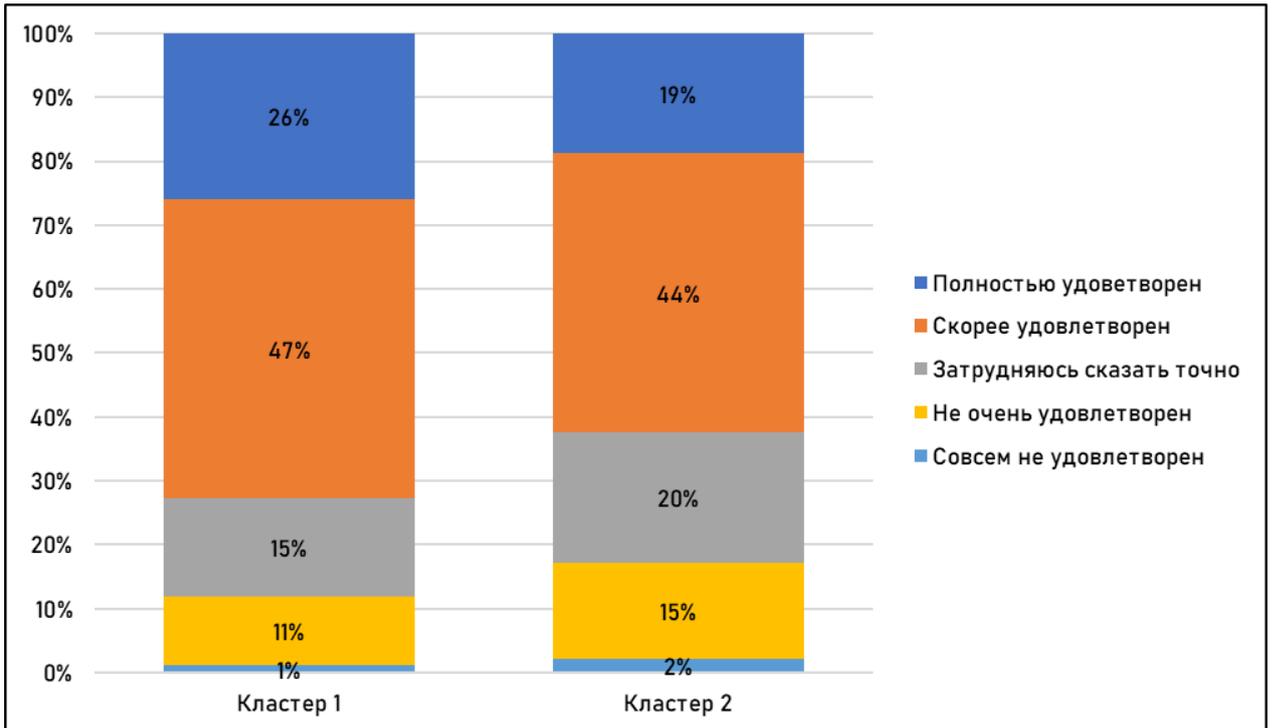
Примечание: хи-квадрат Пирсона 25,335; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 19. Материальное положение по кластерам



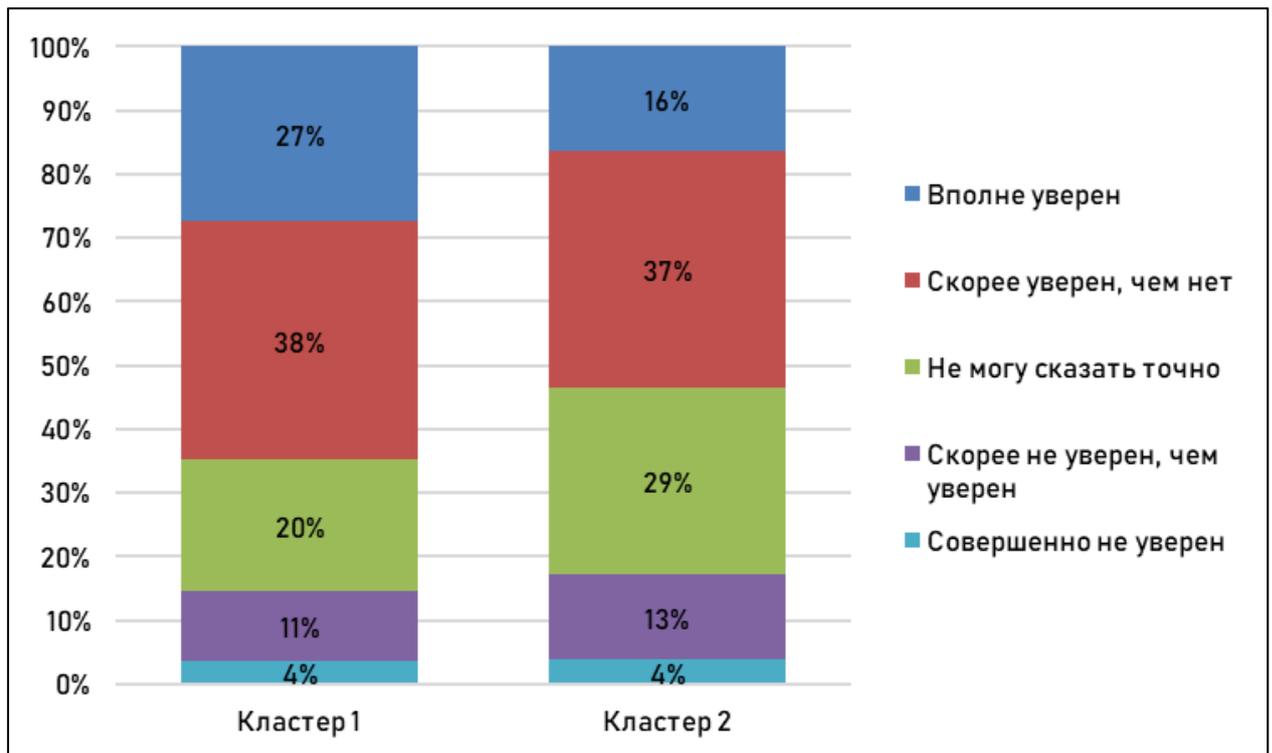
Примечание: хи-квадрат Пирсона 31,312; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 20. Средний уровень заработной платы по кластерам



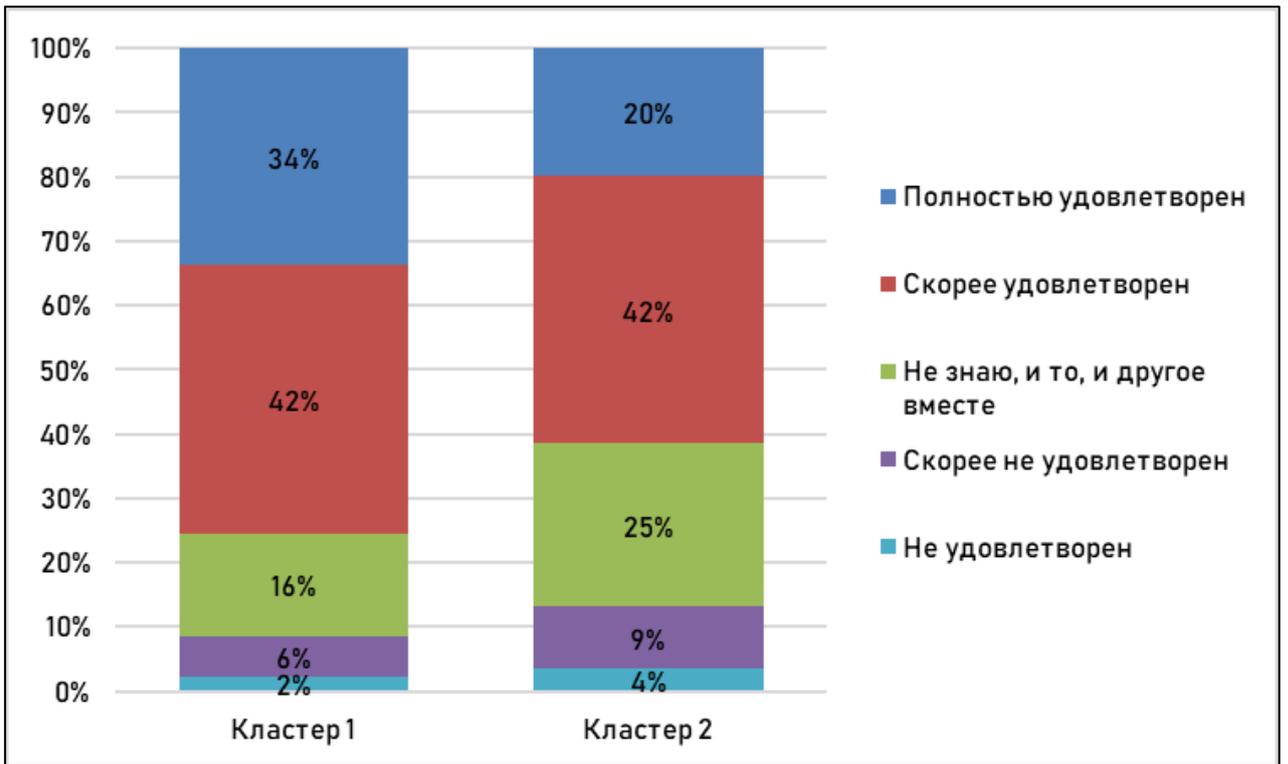
Примечание: хи-квадрат Пирсона 18,355; уровень значимости $p = 0,001$.

Рисунок 21. Удовлетворённость жизнью по кластерам



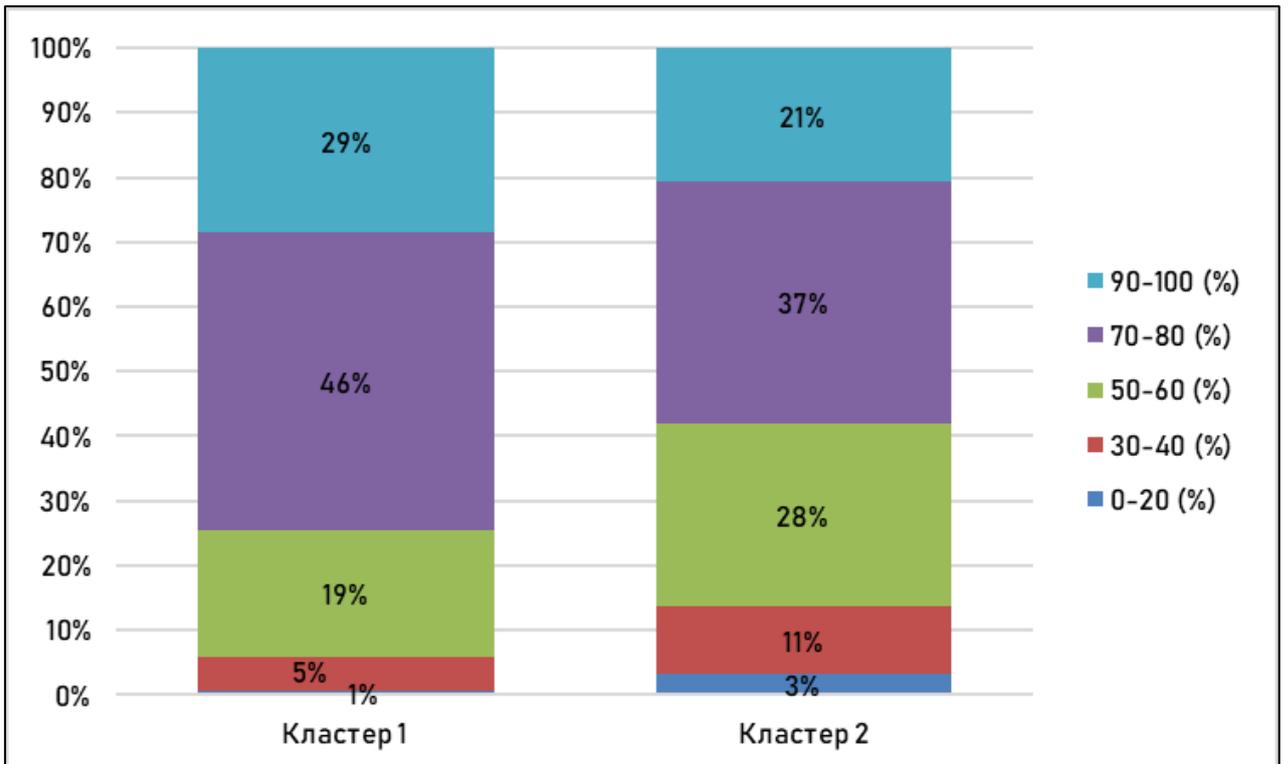
Примечание: хи-квадрат Пирсона 28,109; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 22. Уверенность в будущем по кластерам



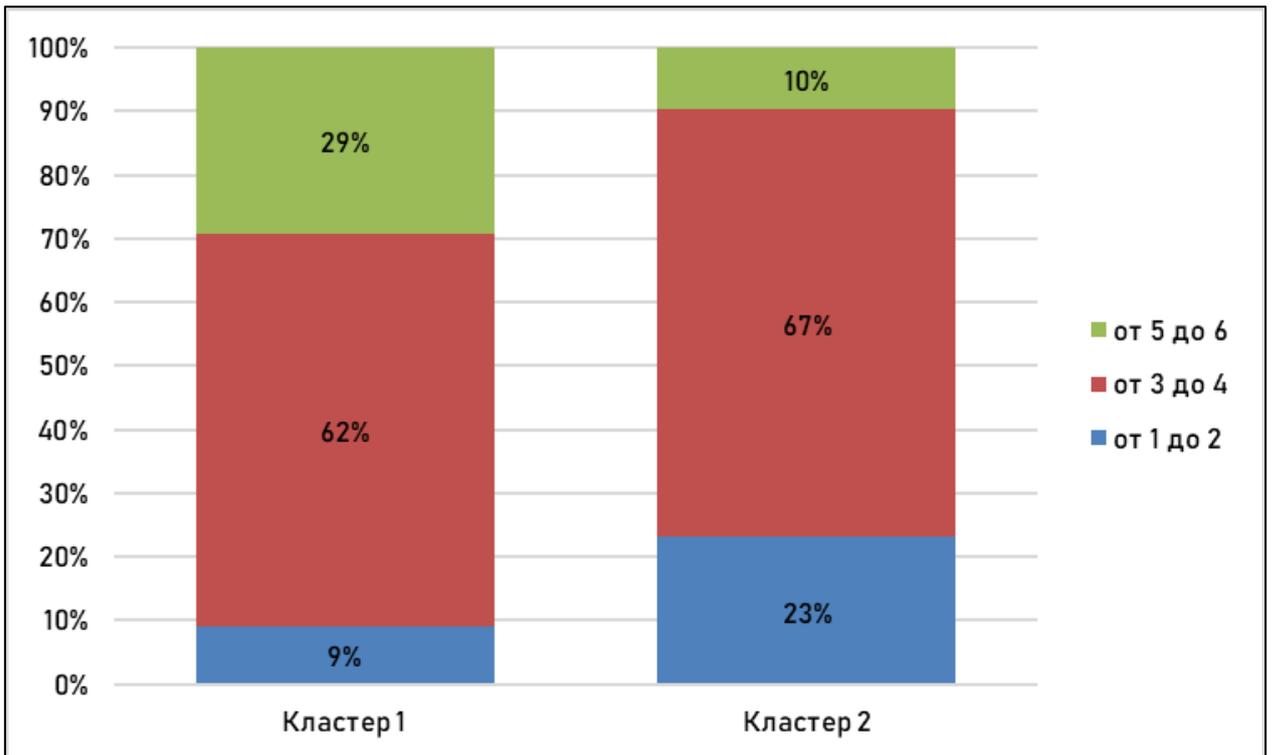
Примечание: хи-квадрат Пирсона 40,715; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 23. Удовлетворённость работой по кластерам



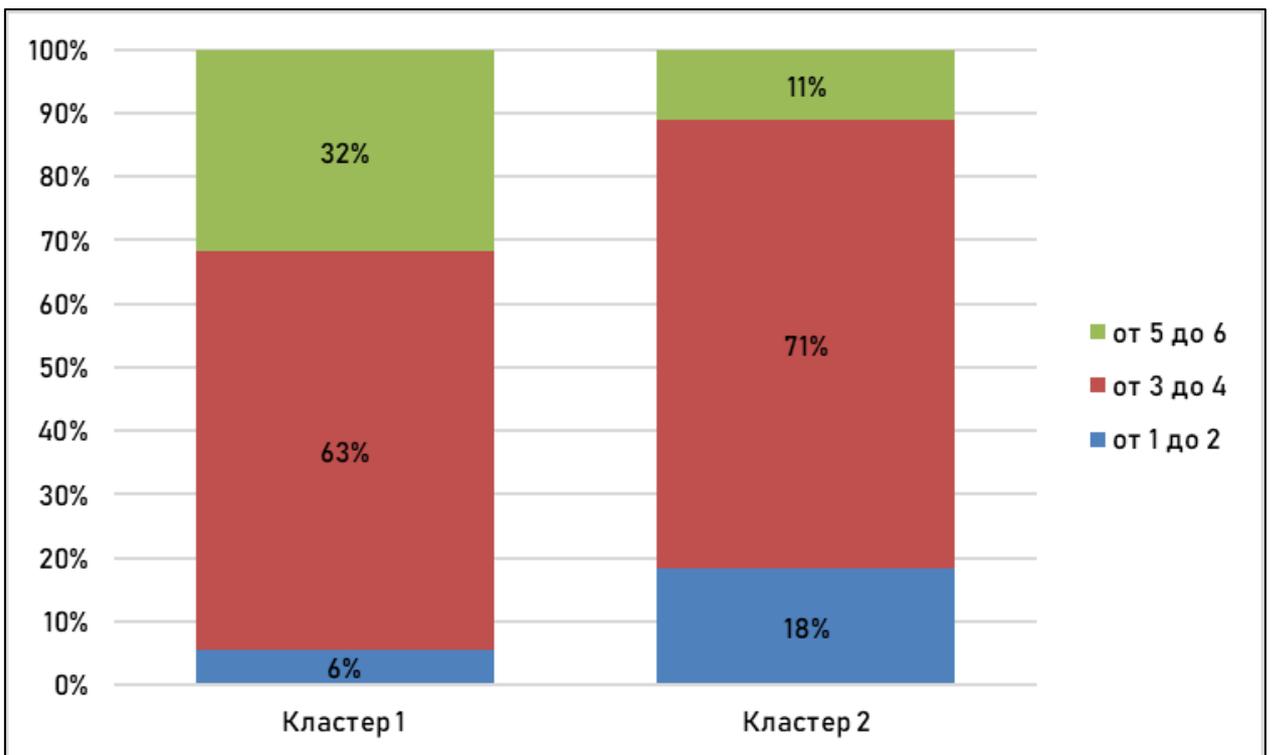
Примечание: хи-квадрат Пирсона 60,290; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 24. Реализация профессионального потенциала по кластерам



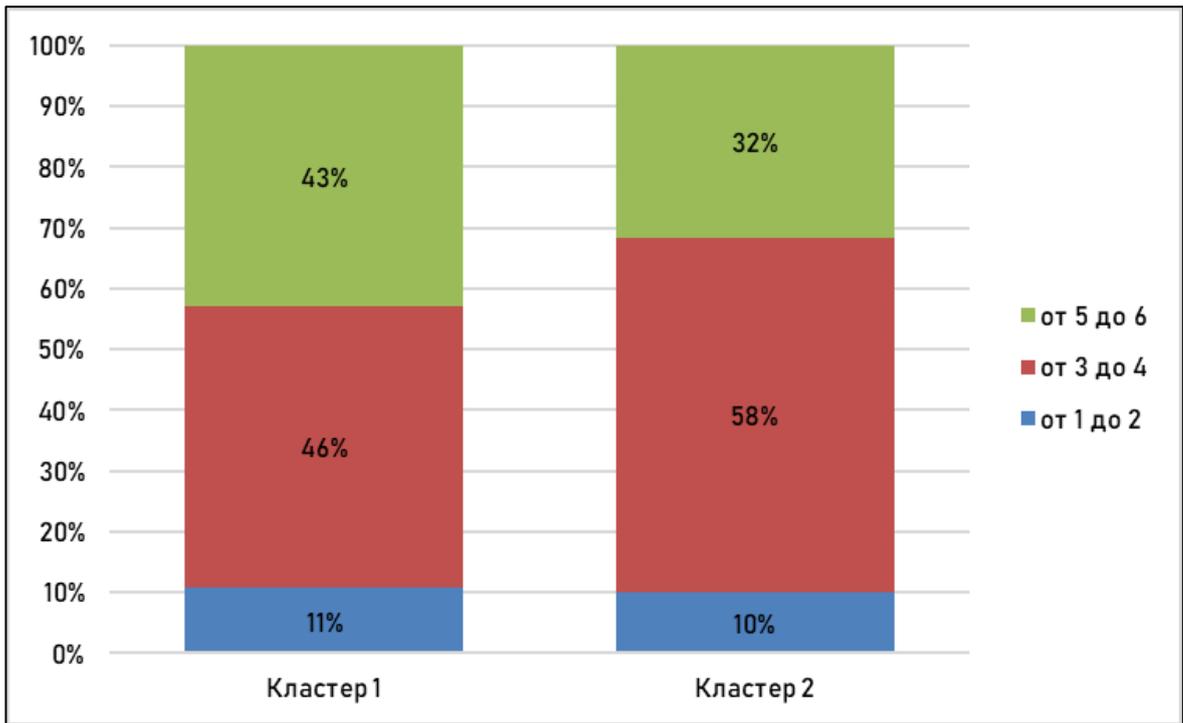
Примечание: хи-квадрат Пирсона 99,206; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 25. Организационная идентичность по кластерам



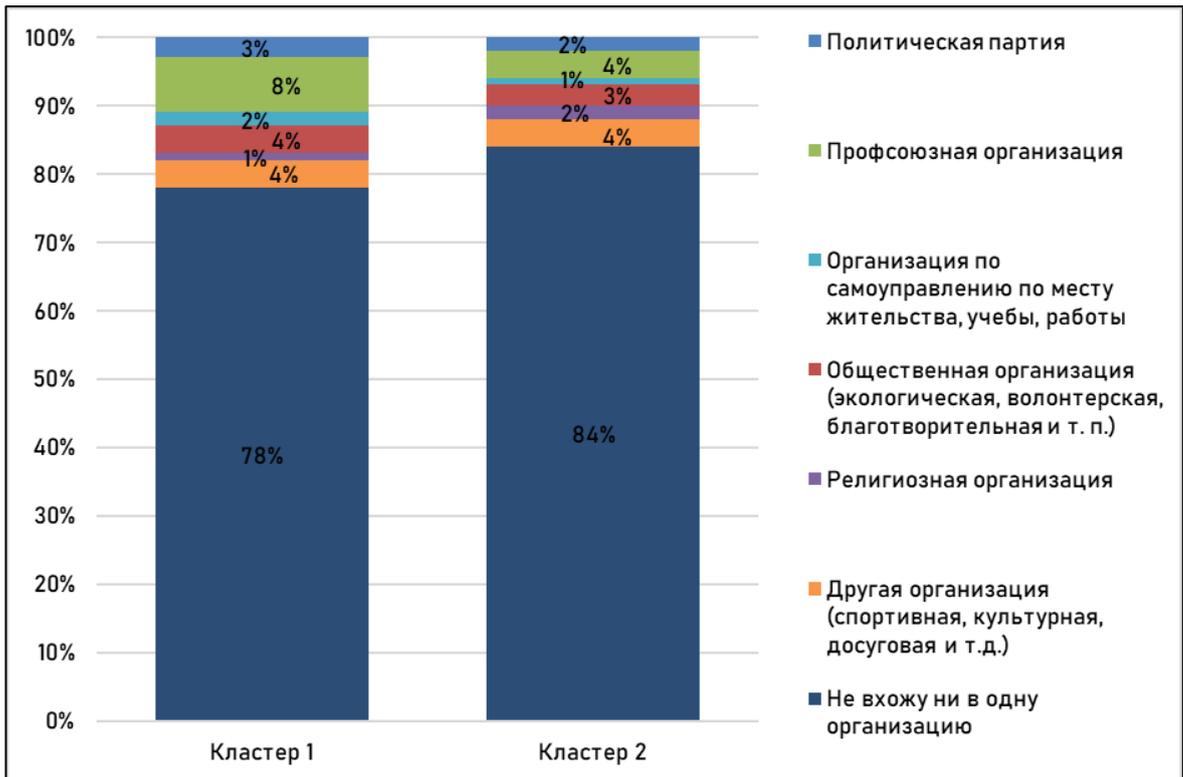
Примечание: хи-квадрат Пирсона 106,067; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 26. Межличностное взаимодействие на работе



Примечание: хи-квадрат Пирсона 33,334; уровень значимости $p = 0,000$.

Рисунок 27. Идентичность с местом проживания по кластерам

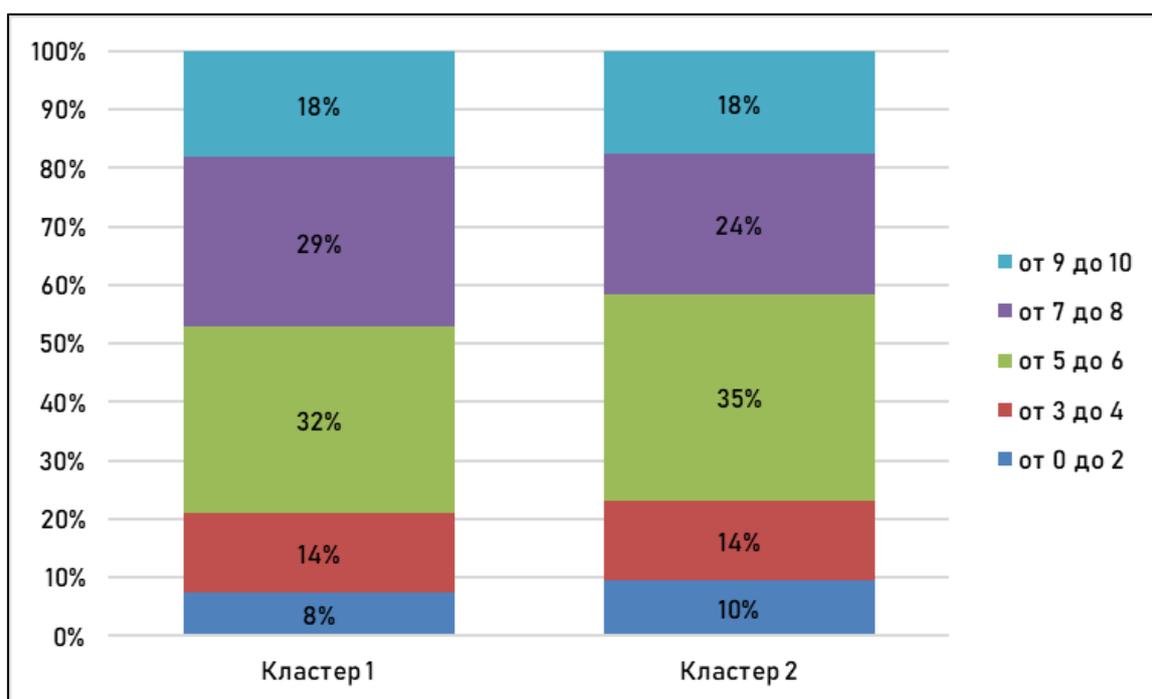


Примечание: хи-квадрат Пирсона 8,358; уровень значимости $p = 0,194$.

Рисунок 28. Социальное участие по кластерам

Доверие институциональное по кластерам

Насколько вы доверяете...		Совсем не доверяю	Не очень доверяю	В основном доверяю	Полностью доверяю	хи-квадрат
Коллегам	К 1	1%	11%	58%	30%	20,154**
	К 2	2%	20%	57%	21%	
Бизнес сообществу, предпринимателям	К 1	11%	40%	42%	7%	14,998**
	К 2	14%	48%	33%	5%	
СМИ, Медиа	К 1	36%	44%	17%	3%	4,427
	К 2	32%	44%	21%	3%	
Государственным институтам и структурам	К 1	24%	38%	32%	6%	8,408
	К 2	18%	40%	37%	5%	
Общественным организациям	К 1	21%	42%	32%	5%	4,117
	К 2	17%	46%	33%	4%	
Системе здравоохранения	К 1	15%	36%	41%	9%	4,926
	К 2	12%	40%	42%	7%	
Церкви	К 1	30%	24%	33%	14%	0,805
	К 2	30%	25%	34%	12%	
Профсоюзам	К 1	34%	33%	27%	5%	5,705
	К 2	28%	35%	32%	5%	
Университетам	К 1	7%	25%	54%	14%	12,545**
	К 2	9%	32%	52%	7%	
Экологическим организациям	К 1	16%	40%	38%	6%	1,257
	К 2	14%	39%	40%	6%	
Технологиям	К 1	2%	18%	57%	24%	16,504**
	К 2	5%	20%	58%	17%	



Примечание: хи-квадрат Пирсона 1,840; уровень значимости $p = 0,405$.

Рисунок 29. Доверие межличностное по кластерам

Далее проанализируем корреляции (по Спирмену) человеческого капитала с персональными, организационными и социальными аспектами его проявления. Сначала корреляции были рассмотрены в общем виде, для чего были высчитаны шесть индексов: 1) совокупные индексы общего и специфического человеческого капитала; 2) индексы социально-личностных качеств (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, агентность, самодетерминация); 3) индексы персональных экономических результатов (материальное положение, зарплата); 4) индексы персональных неэкономических результатов (удовлетворённость работой, реализация профессионального потенциала, удовлетворённость жизнью, уверенность в будущем); 5) индексы организационных результатов (организационная идентичность, межличностное взаимодействие на работе); 5) индексы социальных результатов (социальное участие, доверие межличностное, доверие институциональное, идентичность с местом проживания). Двухсторонние корреляции (по Спирмену) представлены на рисунке 30.

Наиболее значимые корреляции общих и специфических знаний и навыков наблюдаются с организационными аспектами (0,457), далее идут персональные неэкономические (0,302), затем персональные экономические (0,155), слабее всего общие и специфические знания и навыки коррелирует с социальными аспектами (0,112). Наиболее значимые корреляции социально-личностных качеств наблюдаются с организационными аспектами (0,408), далее идут персональные неэкономические (0,192), затем персональные экономические (0,181), слабее всего социально-личностные качества коррелируют с социальными аспектами (0,101).

Отметим, что такая структура не является обязательной, имплицитно присущей компонентам человеческого капитала. В данном случае мы имеем характеристику социального контекста. Например, результативность высококачественного человеческого капитала не сопровождается столь же высокими уровнями заработной платы, социального самочувствия и т.д. Люди могут повышать свои личностные качества, и это в первую очередь отражается

на их оценках своей успешности и полезности для организации, в которой они работают. Но организационная идентичность не обязательно сопровождается повышением социального самочувствия, доверия, и прочих аспектов, связанных с общей социальной ситуацией. В данном случае по уровню коэффициентов корреляции появляется возможность оценить, насколько существующая в данный период в регионе социальная ситуация (социальный контекст) способствует активизации человеческого капитала.

Рассмотрим выявленные корреляции более подробно. В таблице 17 представлены корреляции между компонентами человеческого капитала. Между всеми компонентами наблюдается умеренная прямая статистически значимая связь. Наиболее сильно (0,608) коррелируют между собой общие и специфические компоненты: наличие востребованных на конкретном рабочем месте компетенций, как правило, сопряжено с наличием актуальных для рынка труда в целом профессиональных знаний и навыков. При этом общий человеческий капитал оказывается наиболее сильно связан с самодетерминацией (внутренняя, самонаправляемая мотивация) и устойчивостью (склонность преодолевать трудности, а не отступать) – 0,412 и 0,405, соответственно. В свою очередь специфический человеческий капитал оказывается наиболее сильно связан с устойчивостью и самооффективностью (уверенность в способности достигать желаемого результата) – 0,486 и 0,442, соответственно. Говоря о внутренних связях социально-личностных качеств, отметим устойчивость и оптимизм: эти два компонента человеческого капитала сильнее всего коррелируют с другими социально-личностными качествами.

В таблице 18 представлены корреляции составляющих человеческого капитала с персональными экономическими аспектами его проявления. Можно заметить, что значения коэффициентов ниже, однако практически все связи (кроме оптимизма) статистически устойчивы. Если целеустремленность и устойчивость минимально связаны с экономическими результатами, то самооффективность, агентность (склонность к продуктивному совместному

действию) и самодетерминация – более заметно, что подтверждается значениями коэффициента корреляции около 0,2. Именно эти качества оказываются связаны с «объективным» показателем заработной платы и «субъективным» показателем материального положения, используемыми в данном диссертационном исследовании для оценки отдачи от человеческого капитала.

В таблице 19 представлены корреляции составляющих человеческого капитала с персональными неэкономическими аспектами его проявления. Можно заметить, что ситуация во многом похожа на предыдущую категорию: выявлены слабые, но статистически устойчивые связи между общими, специфическими знаниями и навыками, социально-личностными качествами и нематериальными аспектами жизненных результатов. В данной категории выделяется оптимизм (склонность к положительному восприятию сложностей), который показывает наибольшие значения индекса корреляции, особенно в част реализации профессионального потенциала (0,257) и удовлетворённости работой (0,249); кроме того, агентность также оказывается связана с ощущением реализации собственного потенциала в работе (0,285).

В таблице 20 представлены корреляции составляющих человеческого капитала с организационными аспектами его проявления. Можно заметить, что в организационном контексте индексы человеческого капитала приобретают заметно более высокие значения, как в части организационной идентичности, так и с точки зрения межличностного взаимодействия на работе: между всеми компонентами наблюдается умеренная прямая статистически значимая связь. Из социально-личностных качеств особенно высокие значения соответствующих коэффициентов наблюдаются для самоэффективности и агентности. Можно предположить, что в организационном контексте подкрепляется и востребуется поведение, проявляющееся в последовательности и твёрдости, характеризующееся ориентацией на продуктивное и положительно окрашенное взаимодействие с коллегами. Вместе с тем общие и специфические знания и навыки

коррелируют с организационными аспектами приблизительно одинаково, что согласуется с концептуальными основаниями теории человеческого капитала, утверждающими значимость развитых компетенций для успеха внутри организации.

В таблице 21 представлены корреляции составляющих человеческого капитала с социальными аспектами его проявления. Мы видим, что умеренная прямая связь по всем компонентам наблюдается только по показателю идентичности с местом проживания. Можно предположить, что более компетентные работники выбирают для жизни более желательные районы (или в целом имеют возможность выбирать, где жить в силу большего дохода). По показателю социального участия корреляции значимые, но небольшие (вероятно, поскольку лишь 20% респондентов в нашей выборке вовлечены в ту или иную форму социального участия). Поскольку корреляции с обобщённым индексом институционального доверия также оказались небольшими (за исключением оптимизма – 0,245), мы отдельно рассмотрели корреляции человеческого капитала с доверием к руководству и коллегам, что позволило получить удовлетворительный результат: если более выраженные связи с оптимизмом были в целом ожидаемы, то достаточно заметная связь со специфическим человеческим капиталом вызывает интерес – возможно, одним из важных оснований формирования доверительных отношений с коллегами выступают узкие профессиональные знания и навыки, создающие субстрат для содержательного и квалифицированного взаимодействия по рабочим вопросам.

Отдельного внимания заслуживают корреляции экономических и неэкономических персональных аспектов проявления человеческого капитала, представленные в таблице 22. Примечательно, как различаются связи между «объективным» показателем зарплаты и «субъективным» показателем материального положения: значимыми, но слабыми коррелятами заработной платы являются удовлетворённость работой и реализация профессионального потенциала, но не удовлетворённость жизнью и

уверенность в будущем; в то время как для материального положения статистически устойчивыми являются связи со всеми перечисленными показателями, а связи с удовлетворённостью жизнью и уверенностью в будущем вообще приобретают значение в районе 0,4. Такой вывод в очередной раз подчёркивает важность социологических измерений благосостояния человека, оперирующих не только монетарными показателями, но и самооценками респондентов. Кроме того, все неэкономические показатели жизненных результатов значимо коррелируют между собой.

Дальнейший анализ был направлен на выявление предикторов реализации человеческого капитала, для чего были протестированы несколько линейных регрессионных моделей. Были установлены статистически значимые отношения влияния между доходом, с одной стороны, и показателями, характеризующими социально-личностные качества, некоторые аспекты организационного поведения и образовательные практики, с другой. Напрямую на доходы влияет только специфический человеческий капитал, при этом опосредуя влияние других предикторов.

Межличностные отношения в организации, совокупное количество лет обучения, самоэффективность, целеустремлённость, оптимизм влияют на формирование специфического человеческого капитала (таблица 23). Вместе с тем устойчивость, самодетерминация, агентность, оптимизм, целеустремлённость, совокупное количество лет обучения влияют на формирование общего человеческого капитала (таблица 24). В свою очередь общий человеческий капитал, который в данном исследовании раскрывается через самооценки обладания компетенциями, востребованными на рынке труда в целом, влияет на формирование специфического человеческого капитала, который выступает предиктором заработной платы. Таким образом, можно утверждать, что социально-личностные качества активизируют общие и специфические знания и навыки, которые в свою очередь влияют на доходы. Указанные отношения влияния представлены на рисунке 31.

Отметим, что выявленные эффекты становятся более выраженными в подвыборке городского населения с высшим образованием в возрасте 25–50 лет (таблица 25 и таблица 26). Представители именно этой социальной группы составляют основу высокоресурсного человеческого капитала; поскольку в социальной и организационной среде, к которой принадлежат эти люди, востребуется проактивное экономическое поведение, что проявляется в увеличении заработной платы.

Основываясь на результатах корреляционного анализа, который позволил выявить, что компоненты человеческого капитала с разной силой коррелируют с заработной платой и материальным положением, было принято решение построить регрессионные модели также и по более «субъективному» показателю экономических результатов – «материальному положению». Однако оказалось, что предиктором материального положения выступили только самооффективность и количество лет получения образования (при этом значения коэффициента t в диапазоне 3,0 свидетельствуют, что влияние это незначительное).



Рисунок 30. Корреляции (по Спирмену) человеческого капитала с персональными, организационными и социальными аспектами его проявления

Примечание: ** корреляции значимы на уровне $p < 0,01$.

Таблица 17

Корреляции составляющих человеческого капитала с персональными экономическими аспектами его проявления

	Общие знания и навыки	Специфические знания и навыки	Самозэффективность	Устойчивость	Целеустремлённость	Оптимизм	Агентность	Самодетерминация
Общие знания и навыки	1	0,608**	0,355**	0,405**	0,378**	0,356**	0,306**	0,412**
Специфические знания и навыки	0,608**	1	0,442**	0,486**	0,407**	0,385**	0,318**	0,395**
Самозэффективность	0,355**	0,442**	1	0,508**	0,371**	0,364**	0,361**	0,307**
Устойчивость	0,405**	0,486**	0,508**	1	0,566**	0,468**	0,352**	0,344*
Целеустремлённость	0,378**	0,407**	0,371**	0,566**	1	0,576**	0,331**	0,339*
Оптимизм	0,356**	0,385**	0,364**	0,468**	0,576**	1	0,401**	0,403**
Агентность	0,306**	0,318**	0,361**	0,352**	0,331**	0,401**	1	0,421**
Самодетерминация	0,412**	0,395**	0,307**	0,344*	0,339*	0,403**	0,421**	1

Примечание: ** корреляции (по Спирмену) значимы на уровне $p < 0,01$.

Таблица 18

Корреляции составляющих человеческого капитала с персональными экономическими аспектами его проявления

	Общие знания и навыки	Специфические знания и навыки	Самозэффективность	Устойчивость	Целеустремлённость	Оптимизм	Агентность	Самодетерминация	Зарплата	Материальное положение
Общие знания и навыки	1	0,608**	0,355**	0,405**	0,378**	0,356**	0,306**	0,412**	0,140**	0,129**
Специфические знания и навыки	0,608**	1	0,442**	0,486**	0,407**	0,385**	0,318**	0,395**	0,184**	0,132**
Самозэффективность	0,355**	0,442**	1	0,508**	0,371**	0,364**	0,361**	0,307**	0,217**	0,216**
Устойчивость	0,405**	0,486**	0,508**	1	0,566**	0,468**	0,352**	0,344*	0,128**	0,133**
Целеустремлённость	0,378**	0,407**	0,371**	0,566**	1	0,576**	0,331**	0,339*	0,081**	0,089**
Оптимизм	0,356**	0,385**	0,364**	0,468**	0,576**	1	0,401**	0,403**	0,041	0,073*
Агентность	0,306**	0,318**	0,361**	0,352**	0,331**	0,401**	1	0,421**	0,210**	0,195*
Самодетерминация	0,412**	0,395**	0,307**	0,344*	0,339*	0,403**	0,421**	1	0,191**	0,206**
Зарплата	0,140**	0,184**	0,217**	0,128**	0,081**	0,041	0,210**	0,191**	1	0,254**
Материальное положение	0,129**	0,132**	0,216**	0,133**	0,089**	0,073*	0,195*	0,206**	0,254**	1

Примечание: ** корреляции (по Спирмену) значимы на уровне $p < 0,01$; * корреляции значимы на уровне $p < 0,05$.

Таблица 19

Корреляции составляющих человеческого капитала с персональными неэкономическими аспектами его проявления

	Общие знания и навыки	Специфические знания и навыки	Самозффективность	Устойчивость	Целеустремлённость	Оптимизм	Агентность	Самодетерминация	Удовлетворенность жизнью	Удовлетворенность работой	Профессиональный потенциал	Уверенность в будущем
Общие знания и навыки	1	0,608**	0,355**	0,405**	0,378**	0,356**	0,306**	0,412**	0,128**	0,142**	0,165**	0,141**
Специфические знания и навыки	0,608**	1	0,442**	0,486**	0,407**	0,385**	0,318**	0,395**	0,115**	0,194**	0,218**	0,081**
Самозффективность	0,355**	0,442**	1	0,508**	0,371**	0,364**	0,361**	0,307**	0,166**	0,218**	0,277**	0,128**
Устойчивость	0,405**	0,486**	0,508**	1	0,566**	0,468**	0,352**	0,344*	0,152**	0,156**	0,209**	0,110**
Целеустремлённость	0,378**	0,407**	0,371**	0,566**	1	0,576**	0,331**	0,339*	0,134**	0,126**	0,122**	0,128**
Оптимизм	0,356**	0,385**	0,364**	0,468**	0,576**	1	0,401**	0,403**	0,197**	0,249**	0,257**	0,176**
Агентность	0,306**	0,318**	0,361**	0,352**	0,331**	0,401**	1	0,421**	0,206**	0,200**	0,285**	0,189**
Самодетерминация	0,412**	0,395**	0,307**	0,344*	0,339*	0,403**	0,421**	1	0,199**	0,222**	0,203**	0,188**
Удовлетворенность жизнью	0,128**	0,115**	0,166**	0,152**	0,134**	0,197**	0,206**	0,199**	1	0,427**	0,186**	0,569**
Удовлетворенность работой	0,142**	0,194**	0,218**	0,156**	0,126**	0,249**	0,200**	0,222**	0,427**	1	0,368**	0,427**
Профессиональный потенциал	0,165**	0,218**	0,277**	0,209**	0,122**	0,257**	0,285**	0,203**	0,186**	0,368**	1	0,203**
Уверенность в будущем	0,141**	0,081**	0,128**	0,110**	0,128**	0,176**	0,189**	0,188**	0,569**	0,427**	0,203**	1

Примечание: ** корреляции (по Спирмену) значимы на уровне $p < 0,01$; * корреляции значимы на уровне $p < 0,05$.

Таблица 20

Корреляции составляющих человеческого капитала с организационными аспектами его проявления

	Общие знания и навыки	Специфические знания и навыки	Самозэффективность	Устойчивость	Целеустремлённость	Оптимизм	Агентность	Самодетерминация	Организационная идентичность	Межличностное взаимодействие на работе
Общие знания и навыки	1	0,608**	0,355**	0,405**	0,378**	0,356**	0,306**	0,412**	0,327**	0,358**
Специфические знания и навыки	0,608**	1	0,442**	0,486**	0,407**	0,385**	0,318**	0,395**	0,382**	0,369**
Самозэффективность	0,355**	0,442**	1	0,508**	0,371**	0,364**	0,361**	0,307**	0,439**	0,402**
Устойчивость	0,405**	0,486**	0,508**	1	0,566**	0,468**	0,352**	0,344*	0,308**	0,365**
Целеустремлённость	0,378**	0,407**	0,371**	0,566**	1	0,576**	0,331**	0,339*	0,244**	0,308**
Оптимизм	0,356**	0,385**	0,364**	0,468**	0,576**	1	0,401**	0,403**	0,396**	0,389**
Агентность	0,306**	0,318**	0,361**	0,352**	0,331**	0,401**	1	0,421**	0,380**	0,396**
Самодетерминация	0,412**	0,395**	0,307**	0,344*	0,339*	0,403**	0,421**	1	0,334**	0,363**
Организационная идентичность	0,327**	0,382**	0,439**	0,308**	0,244**	0,396**	0,380**	0,334**	1	0,505**
Межличностное взаимодействие на работе	0,358**	0,369**	0,402**	0,365**	0,308**	0,389**	0,396**	0,363**	0,505**	1

Примечание: ** корреляции (по Спирмену) значимы на уровне $p < 0,01$; * корреляции значимы на уровне $p < 0,05$.

Таблица 21

Корреляции составляющих человеческого капитала с социальными аспектами его проявления

	Общие знания и навыки	Специфические знания и навыки	Самодовольность	Устойчивость	Целеустремленность	Оптимизм	Агентность	Самодетерминация	Идентичность с местом проживания	Социальное участие	Институциональное доверие	Межличностное доверие	Доверие руководству	Доверие коллегам
Общие знания и навыки	1	0,608**	0,355**	0,405**	0,378**	0,356**	0,306**	0,412**	,375**	0,081*	,085**	,060*	,164**	,131**
Специфические знания и навыки	0,608**	1	0,442**	0,486**	0,407**	0,385**	0,318**	0,395**	,370**	0,076*	,095**	0,045	,239**	,186**
Самодовольность	0,355**	0,442**	1	0,508**	0,371**	0,364**	0,361**	0,307**	,426**	0,142**	,087**	,059*	,195**	,145**
Устойчивость	0,405**	0,486**	0,508**	1	0,566**	0,468**	0,352**	0,344*	,312**	0,119**	,057*	0,007	,177**	,127**
Целеустремленность	0,378**	0,407**	0,371**	0,566**	1	0,576**	0,331**	0,339*	,259**	0,093*	,079**	0,054	,156**	,140**
Оптимизм	0,356**	0,385**	0,364**	0,468**	0,576**	1	0,401**	0,403**	,313**	0,148**	,245**	,096**	,283**	,230**
Агентность	0,306**	0,318**	0,361**	0,352**	0,331**	0,401**	1	0,421**	0,301**	0,059*	0,098*	0,101*	0,210**	0,301**
Самодетерминация	0,412**	0,395**	0,307**	0,344*	0,339*	0,403**	0,421**	1	0,312**	0,075*	0,202**	0,99*	0,283**	0,234**
Идентичность с местом проживания	,375**	,370**	,426**	,312**	,259**	,313**	0,301**	0,312**	1	0,304**	,157**	0,02	0,272**	0,177**
Социальное участие	0,081*	0,076*	0,142**	0,119**	0,093*	0,148**	0,059*	0,075*	0,304**	1	0,189**	0,201**	0,106*	0,091*
Институциональное доверие	,085**	,095**	,087**	,057*	,079**	,245**	0,098*	0,202**	,157**	0,189**	1	,323**	,454**	,401**
Межличностное доверие	,060*	0,045	,059*	0,007	0,054	,096**	0,101*	0,99*	0,02	0,201**	,323**	1	,139**	,200**
Доверие руководству	,164**	,239**	,195**	,177**	,156**	,283**	0,210**	0,283**	0,272**	0,106*	,454**	,139**	1	0,436**
Доверие коллегам	,131**	,186**	,145**	,127**	,140**	,230**	0,301**	0,234**	0,177**	0,091*	,401**	,200**	0,436**	1

Примечание: ** корреляции (по Спирмену) значимы на уровне $p < 0,01$; * корреляции значимы на уровне $p < 0,05$.

Таблица 22

Корреляции экономических и неэкономических персональных аспектов проявления человеческого капитала

	Удовлетворенность жизнью	Удовлетворенность работой	Профессиональный потенциал	Уверенность в будущем	Зарплата	Материальное положение
Удовлетворенность жизнью	1	0,427**	0,175**	0,569**	0,042	0,439**
Удовлетворенность работой	0,427**	1	0,376**	0,427**	0,121**	0,270**
Профессиональный потенциал	0,175**	0,376**	1	0,203**	0,112**	0,154**
Уверенность в будущем	0,569**	0,427**	0,203**	1	0,054	0,379**
Зарплата	0,042	0,121**	0,112**	0,054	1	0,183**
Материальное положение	0,439**	0,270**	0,154**	0,379**	0,183**	1

Примечание: ** корреляции (по Спирмену) значимы на уровне $p < 0,01$; * корреляции значимы на уровне $p < 0,05$.

Таблица 23

Предикторы общего человеческого капитала (вся выборка)

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета		Допуск	VIF
(Константа)	1,501	0,152		10,070** *		
Устойчивость	0,308	0,031	0,289	9,852***	0,709	0,781
Самодетерминация	0,206	0,029	0,205	6,989***	0,595	0,78
Агентность	0,505	0,09	0,147	5,606***	0,601	0,976
Количество лет получения образования	0,157	0,032	0,156	4,838***	0,618	0,633
Целеустремленность	0,429	0,092	0,125	4,642***	0,774	0,909
Оптимизм	0,143	0,036	0,136	3,945***	0,691	0,556

Примечание: все коэффициенты t значимы на уровне $p < 0,001$.

Таблица 24

Предикторы специфического человеческого капитала (вся выборка)

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета		Допуск	VIF
(Константа)	1,428	0,126		11,351** *		
Целеустремленность	0,226	0,029	0,238	7,710***	0,574	1,741
Количество лет получения образования	0,188	0,024	0,214	7,881***	0,736	1,359
Межличностные отношения в организации	0,113	0,021	0,146	5,495***	0,769	1,301
Самозффективность	0,102	0,024	0,129	4,300***	0,608	1,645
Оптимизм	0,103	0,027	0,109	3,768***	0,649	1,542

Примечание: все коэффициенты t значимы на уровне $p < 0,001$.

Таблица 25

Предикторы общего человеческого капитала
(городское население, 25–50 лет, высшее образование)

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета		Допуск	VIF
(Константа)	1,269	0,091		14,111** *		
Устойчивость	0,247	0,034	,232	13,651** *	0,711	0,791
Самодетерминация	0,157	0,032	,156	11,987** *	0,549	1,540
Агентность	0,429	0,092	,125	10,681** *	0,633	1,581
Количество лет получения образования	0,143	0,036	,136	8,997***	0,609	1,100
Целеустремлённость	0,030	0,010	,076	6,125***	0,556	1,799
Оптимизм	0,149	0,051		5,895***	0,521	1,085

Примечание: все коэффициенты t значимы на уровне $p < 0,001$.

Таблица 26

Предикторы специфического человеческого капитала
(городское население, 25–50 лет, высшее образование)

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета		Допуск	VIF
(Константа)	1,601	0,119		13,344** *		
Целеустремлённость	0,283	0,028	0,288	9,919***	,664	1,505
Количество лет получения образования	0,269	0,021	0,256	8,893***	,555	1,803
Межличностные отношения в организации	0,201	0,029	0,197	7,599***	,943	1,061
Самозффективность	0,176	0,022	0,181	5,931***	,606	1,650
Оптимизм	0,158	0,029	0,154	5,069***	,682	1,018

Примечание: все коэффициенты t значимы на уровне $p < 0,001$.

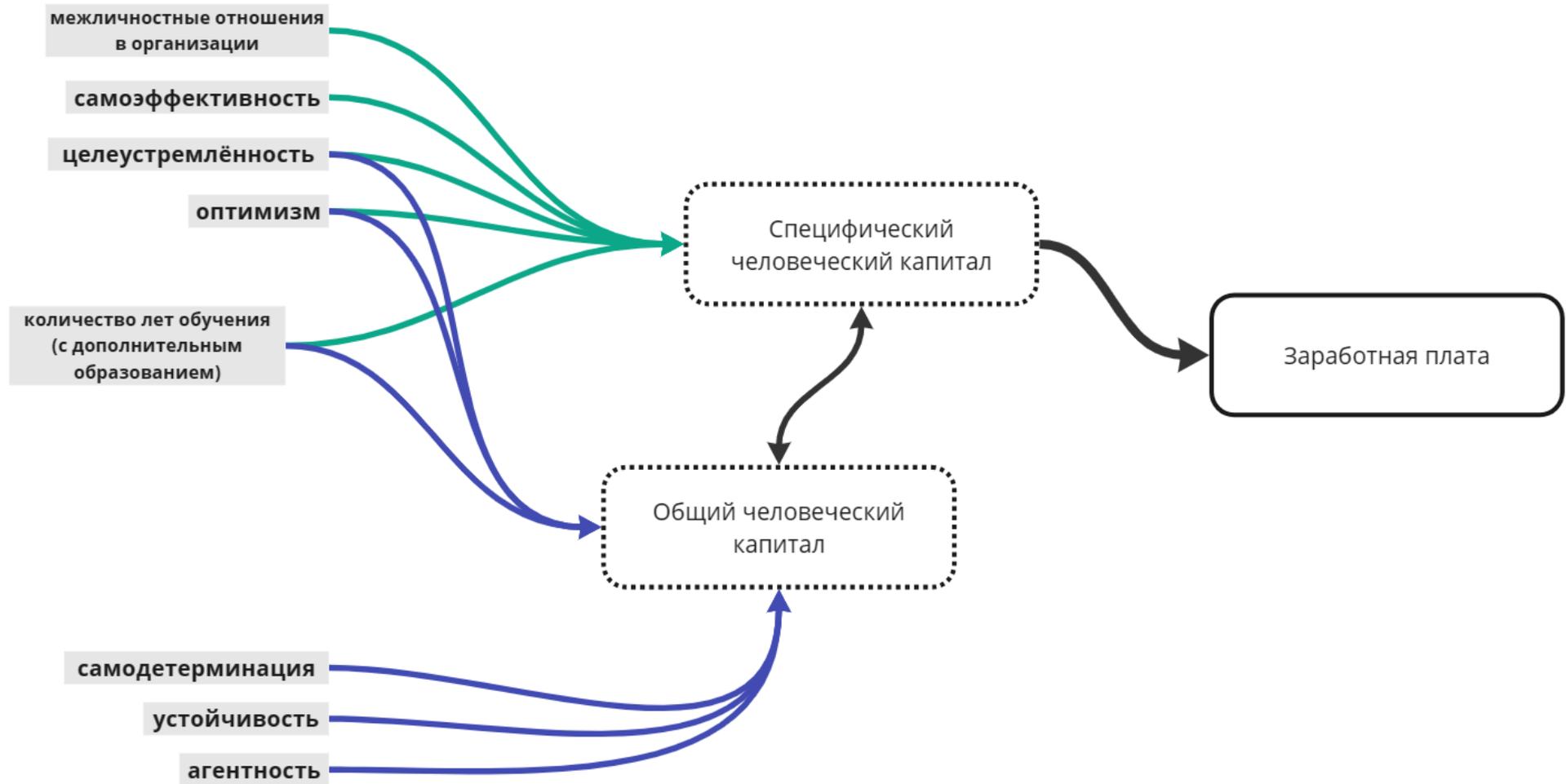


Рисунок 31. Модель активизации человеческого капитала

В данном параграфе были рассмотрены результаты кластерного, корреляционного и регрессионного анализа.

Удалось установить, что в группе людей с более высоким общим и специфическим человеческим капиталом (первый кластер) в целом выше показатели, отражающие жизненные результаты экономического и неэкономического характера, кроме того, в этой группе более выраженные организационные и социальные аспекты проявления человеческого капитала.

Корреляции между составляющими человеческого капитала, между человеческим капиталом и аспектами его проявления, а также между самими аспектами являются значимыми. Наименьшие корреляции наблюдаются по социальным аспектам, наибольшие – по организационным и персональным неэкономическим.

Различные регрессионные модели позволили выявить особенности влияния социально-личностных качеств, а также организационного поведения и образовательных практик на формирование и активизацию человеческого капитала (измеряемую в данных моделях по показателю заработной платы и материального положения). Установлено, что напрямую влияет на повышение заработной платы обладание развитым специфическим человеческим капиталом (востребованным в конкретной организации), в то время как сам специфический человеческий капитал находится под влиянием общего человеческого капитала, совокупной продолжительности обучения, социально-личностных качеств, межличностных отношений в организации. Кроме того, выявленные отношения влияния становятся более выраженными, когда речь идёт не обо всей выборке (включающей исключительно работающее население), а только о жителях городов в возрасте 25–50 лет, обладающих высшим образованием.

Мы выявили, что условия, которые позволяют проявить социально-личностные качества, также хорошо влияют на качество общего и специфического человеческого капитала. В числе этих условий выступает не только образование и место проживания, что очевидно, и изучено многими

исследователями ранее. Автор данного диссертационного исследования показал, как положительная организационная идентичность в комплексе с социальным контекстом формирует условия для активизации специфического человеческого капитала. Общий человеческий капитал имеет несколько иной набор формирующих его факторов, это скорее те, которые мы выше назвали социально-личностные качества, такие как устойчивость, самодетерминация, агентность, количество лет обучения, целеустремленность и оптимизм.

В качестве промежуточного вывода отметим еще один важный из полученных нами в данном диссертационном исследовании результатов. Теоретический конструкт человеческого капитала для его изучения на эмпирическом уровне необходимо измерять, изучать, развивать и управлять им. Но не следует слишком обобщать указанный конструкт. На определенном уровне усреднения теряются его вариативность по социальной и профессиональной структуре. В первую очередь важно разделять, вслед за Г. Беккером, общий и специфический человеческий капитал. Общий человеческий капитал, в котором заинтересован человек, который скорее ориентирован на рынок труда в целом, не замыкаясь в своем видении на данной организации, имеет более широкий контекст, но характеризуется на более индивидуальном уровне. Специфический человеческий капитал, напротив, формируется в рамках данной организации, и человек, который связывает свое настоящее и будущее благополучие с конкретным местом работы, ориентирован на социальное окружение в значительно большей степени. Эти компоненты не обособлены, анализ показал, что ряд предикторов важны для его обеих составляющих (например, образование, получаемое в процессе жизни и оптимизм). Но более внимательный анализ показывает, что различия оказываются более важны для управления и активизации человеческого капитала.

2.3. Особенности развития человеческого капитала профессионалов

Проведённый в предыдущем параграфе анализ показал, что влияние социально-личностных качеств на экономические результаты усиливается, когда из выборки исключается негородское население, жители малых городов без высшего образования в возрасте старше 50 (приближающееся окончание трудовой деятельности) и моложе 25 лет (начало трудовой деятельности). Это даёт основания утверждать, что для более компетентных работников социально-личностные качества могут быть более важными для капитализации общих и специфических знаний и навыков. Поэтому в качественном исследовании мы сфокусировались на социально-профессиональной группе профессионалов, которые, согласно исследованиям, являются носителями современных развитых компетенций.

В этой связи качественный этап исследования был направлен на уточнение и развитие результатов, полученных в ходе статистического анализа в предыдущих параграфах: автор стремился проанализировать практики профессионалов по развитию человеческого капитала, чтобы выявить возможности и барьеры.

Действительно, социально-профессиональная группа профессионалов является одной из наиболее значимых групп в контексте изучения человеческого капитала. По мнению, например, Ю. В. Латова и Н. В. Тихоновой, именно эта малочисленная группа (около 10% российских работников) во многом ответственна за внедрение технологических инноваций и в целом за становление в России постиндустриального общества²²⁹.

Наши результаты, полученные в предыдущих параграфах, соответствуют такой постановке вопроса и показывают, что особенности экономического поведения более образованных и компетентных работников

²²⁹ Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.

могут характеризоваться большей проактивностью, стремлением проявить, реализовать себя, в том числе в социальном взаимодействии.

Исследования свидетельствуют о том, что сегодня в российском обществе постепенно актуализируются достигательные ориентации, фокусировка на развитии и реализации своих способностей воспринятии себя как субъектов, а не объектов в экономической сфере, что особенно характерно для образованных работников.

В частности, в настоящее время в России фиксируется рост ценностей достижения, усиливается ориентация на собственные силы и способности, то есть происходит увеличение численности «модернистов» (не менее четверти населения) – ориентированных на успех целерациональных субъектов²³⁰. В свою очередь М. К. Горшков и Н. Н. Седова обращают внимание на то, что группа «самодостаточных» россиян не только увеличивает свою численность, но и постепенно выходит на позиции социальной доминанты в российском обществе (составляя около половины экономически активного населения страны). Учёные выделяют черты присущие этой группе: они заметно более энергично настроены в достижении жизненных целей, при отстаивании своих интересов и прав; палитра их жизненных целей выглядит по сравнению с «зависимыми» более насыщенной, широкой, гармоничной; они более активны, предприимчивы, материально и социально успешны; они лучше способны справляться с кризисами; кроме того, установка на независимость от государства, отвечая по сути идеологии среднего класса, формируют высокие показатели уровня и качества жизни и общественного статуса самодостаточных россиян²³¹.

Когда речь заходит о жизненных установках и реализуемых на их основе практиках, то выясняется, что число россиян, имеющих высокий уровень

²³⁰ Тихонова Н. Е. «Негативная стабилизация» и факторы динамики благосостояния населения в посткризисной России // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 27–47. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6278.

²³¹ Горшков М. К., Седова Н. Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4-16.

жизненных притязаний и стремящихся их активно добиваться, постепенно растет и уже заметно превосходит число тех, кто избегает труднореализуемых целей, рассчитывая, прежде всего, на «патронаж» государства²³².

Н. Н. Зарубина отмечает, что изменение отношения россиян к предпринимателям и богатым соотечественникам в течение последних 20 лет стало «хорошей иллюстрацией генерализации ценностного образца» (по Т. Парсонсу): в обществе с начала XXI в. отношение к высоко обеспеченным и предприимчивым изменилось от достаточно резкого неприятия до весьма толерантного. Также характерно, что тех, кто считает трудолюбие и высокую профессиональную квалификацию источником и причиной благополучия, больше среди обеспеченных россиян²³³.

М. А. Груздева в исследовании, посвященном фиксации трансформаций социокультурного развития регионов России, пишет, что в ходе мониторинга, длившегося 15 лет, наблюдался поступательный рост ответственности и самостоятельности населения: респонденты все чаще называли себя ответственными за улучшения в своей жизни. Кроме того, сегодня у населения становятся более значимыми ценности самореализации и независимости от обстоятельств (свобода, уверенность в себе, активная деятельная жизнь)²³⁴.

Отдельного внимания при изучении человеческого капитала заслуживают профессиональные ожидания и ценностные ориентации молодёжи, поскольку позволяют судить об образах социально-экономического успеха, которыми руководствуются работники, находящиеся в начале своего профессионального пути. Особенно сегодня, когда университеты всё больше ориентируются на студенческую субъектность, то есть стремятся не конструировать будущее студентов, а формировать

²³² Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа / под редакцией М. К. Горшкова, В. В. Петухова. М.: Весь Мир, 2018. 384 с.

²³³ Зарубина Н. Н. Экономическая социология: учебник и практикум для вузов. 3-е изд. М.: Юрайт, 2023. 378 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode/511037> (дата обращения: 29.11.2023)

²³⁴ Груздева М. А. Социокультурный ракурс регионального развития: опыт многолетних наблюдений // Социальное пространство. 2022. Т. 8. №2. DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.7.

субъекта, который сам способен определять и создавать своё будущее²³⁵. Так, А. В. Меренков и соавторы обосновывают вывод о том, что руководители различных организаций отмечают неадекватность амбиций значительной части выпускников университетов, претендующих на престижные должности в связи с низким уровнем сформированности у них необходимых универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Кроме того, руководители не фиксируют заметных позитивных сдвигов в готовности молодых специалистов активно заниматься самообразованием, постоянным профессиональным совершенствованием, осваивать и разрабатывать технологические инновации²³⁶. В свою очередь Е. С. Балабанова и соавторы, анализируя стратегии достижения молодёжью благополучия, отмечают распространённость практик, связанных с «накоплением преимуществ». Так, «связи и предпринимательство» – ярко выраженная достиженческая стратегия, нацеленная на накопление социального капитала и предпринимательскую деятельность, предполагающая ориентацию на личную ответственность и самоэффективность. Стратегия «инвестиции в профессионализм» является трудоцентристской, нацеленной на получение новых профессиональных знаний и навыков и наращивание трудовых усилий. Это преимущественно мужская стратегия, характерная для жителей регионов России²³⁷.

Важно отметить, что человеческий капитал более образованных и статусных работников (высококвалифицированных специалистов, руководителей, предпринимателей) опирается на более разнообразную ценностную основу, а в их представлениях о признаках жизненного успеха заметен уклон в сторону образования, развития компетенций. У данной

²³⁵ Вишневецкий Ю. Р., Тарасова А. Н. Высшее образование как конструктор будущего современной молодежи // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26, № 3. С. 10–21. DOI 10.15826/umpra.2022.03.018.

²³⁶ Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шаврин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 10. С. 116–142. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-116-142.

²³⁷ 8. Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г., Гоголева А. С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. №1. С. 33–52. DOI: 10.21638/spbu12.2021.103.

категории работников значимость ценности самореализации указывает на наличие внутренней потребности в наращивании знаний, в то время как, например, для рабочих это – скорее необходимость, чем потребность²³⁸.

Вместе с тем в другом исследовании Н. Е. Тихонова пишет, что рабочие места профессионалов сегодня неоднородны и дифференцированы по отраслям, секторам экономики, уровню заработных плат, а также по предлагаемым работникам условиям (социальная защищенность, соблюдение трудовых прав, возможности для построения карьеры). Учёная отмечает, что большинство рабочих мест профессионалов, определяющих предпосылки укрепления среднего класса, не выдвигает в качестве обязательного условия профессиональное развитие и обновление знаний, повышение квалификации, не предлагает возможностей для полноценного использования полученных ранее образования и практического опыта²³⁹.

Таким образом, можно сказать, что практики развития человеческого капитала в России являются противоречивыми. С одной стороны, проактивное экономическое поведение, проявляющееся в накоплении и использовании профессиональных и универсальных компетенций (актуализация ценностей карьеры, профессионализма, желание обеспечивать высокое материальное положение), поощряются внешней средой и занимают важное место в жизни россиян. С другой стороны, отмечаются сложности с востребованностью работников высокой квалификации (связанные с недостаточной для обеспечения предложения технологической насыщенностью экономики и концентрацией таких рабочих мест в «столичных» городах), что может приводить к обесцениванию их человеческого капитала²⁴⁰. То есть, несмотря на высокий запрос со стороны экономики на высококлассных специалистов в широком перечне отраслей экономики, потенциал социально-

²³⁸ Латова Н. В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // *Journal of Institutional Studies* (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10, № 2. С. 44-58.

²³⁹ Тихонова Н. Е. Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // *Социологические исследования*. 2020. № 10. С. 71-83. DOI: 10.31857/S013216250010300-3.

²⁴⁰ Гимпельсон В. Е. Трансформации российского человеческого капитала : Тридцать вторые губернаторские чтения, Тюмень, 25 апреля 2018 г. // *Полития*. 2018. № 2 (89). С. 170-198.

профессиональной группы профессионалов недоиспользован, а её воспроизводство затруднено.

В этом параграфе изложены результаты анализа стратегий развития человеческого капитала, которые реализуют представители социально-профессиональной группы профессионалов.

Под «стратегией развития» человеческого капитала автор понимает совокупность представлений и опыта, складывающуюся из: 1) самооценок уровня сформированности человеческого капитала в настоящий момент, 2) наличия плана его развития, 3) понимания источников, возможностей и барьеров развития, 4) наличия образа желаемого результата.

Анализ опирается на качественную методологию. Качественные методы применяются при изучении социально-экономических феноменов «изнутри», поскольку позволяют получать эмпирические данные на том языке, который привычен для информантов. Автора в данном случае в первую очередь интересуют индивидуальные интерпретации смыслов, которыми индивид наделяет окружающий мир и события своей жизни, поскольку именно значения этих интерпретаций, влияют на поведение в обществе. Сбор нарратива в ходе полуструктурированного интервью позволяет отразить всю сложность социально сконструированного мира человека.

Эмпирическую базу составляют материалы интервью (n=60) с наёмными работниками в возрасте от 25 до 47 лет с высшим образованием, занятыми умственным трудом в сфере услуг и производства (строительство, ремонт зданий и сооружений; энергетика; транспорт, логистика; образование и наука; связь, информация, IT; торговля (продажи); финансы, страхование); 27 женщин, 33 мужчины. Опрошенные не выполняют управленческие функции, или управленческие функции не являются для них основным содержанием работы. Поэтому, согласно обоснованию, приведенному в

работах^{241, 242}, эту группу можно отнести к профессионалам. Данная выборка не является репрезентативной, исследование носило поисковый характер.

На основании анализа собранного нарратива были выявлены три стратегии развития человеческого капитала: активная, промежуточная и пассивная. Характеристика соответствующих стратегий, включающая описание целей, практик, ценностей и установок, а также барьеров и проблем, ограничивающих развитие знаний и навыков, представлена в Табл. 2.27.

Приведём характерные цитаты из интервью респондентов, реализующих разные стратегии.

Активная.

«Возможностей для развития сейчас невероятное множество. Всё есть в интернете. Можно не только покупать онлайн-курсы, но и брать информацию, находящуюся в свободном доступе. Я обучения прохожу регулярно. Понимаю, что умею даже больше, чем мне нужно для работы».
[Ж, 35 лет]

«Моя работа завязана на общении с людьми. Ставится тесновато здесь, хочется большего масштаба. Поэтому для меня в таком случае вариант – это сменить город». [М, 33 года]

«Здесь важен вклад, который ты можешь сделать. Если ты решаешь чью-то проблему, то всегда найдётся спрос и на тебя, и на твою работу. Нужно понимать, что ты действительно можешь дать людям, а не просто “продавать” свой продукт всем, кто купит, как сейчас многие хотят». [М, 40 лет]

Промежуточная.

«В целом меня устраивает тот уровень дохода и в принципе то, что я делаю сейчас, меня устраивает. Не факт, что я реализую свой потенциал на полную, так сказать. Просто если действительно начать шевелиться, то

²⁴¹ Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.

²⁴² Тихонова Н. Е. Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // Социологические исследования. 2020. № 10. С. 71-83. DOI: 10.31857/S013216250010300-3.

времени жить не останется. Меня семья видит по выходным. Бывает вечером домой прихожу, поесть приготовлю и уже спать пора. Времени нет даже с детьми поговорить». [Ж, 46 лет]

«Не могу сказать, что слежу за этими возможностями для развития компетенций, как вы говорите. У меня есть какие-то планы, что я в будущем собираюсь делать, чтобы свои компетенции нарастить. В целом всё идёт от опыта. Не совсем понимаю просто, что это глобально изменит, если я сейчас пойду проходить всякие обучения». [М, 29 лет]

«Я всегда говорю, что связи решают если не всё, то очень много. Я сюда в своё время переехал уже после университета, никого вообще не знал... Все куда-то своих родственников, знакомых засовывают. У меня связей нет. Ну, как, нет таких, которые бы могли что-то кардинально изменить. Да и куда уже особо рыпаться, всё нормально, по большому счёту...». [М, 47 лет]

Пассивная.

«Хорошо бы сохранить, что есть. Вы спрашиваете про развитие, даже не знаю, что ответить. Я получил образование, работаю по специальности. Поменять вообще работу что ли? Не знаю... Все так живут. Какая-то работа есть, деньги платят нормальные. Ради чего вообще начинать эту песню тогда?». [М, 39 лет]

«Не могу сказать, что работа прям “вау как нравится”. Сидишь иногда как дура в этот экран смотришь целый день. Со знакомыми заговаривала из других организаций – всё то же самое. Сейчас вот мне под 40 лет, если начать дёргаться, то вдруг не получится. Как говорится, начинать сначала на новом месте, когда ты уже такая тётушка... не знаю, не знаю. Здесь я уже всех знаю, меня все знают...». [Ж, 38 лет]

«Да я как-то не планирую, не стратегирую. Зачем это всё делать. Есть определённость, скажем так... Доход позволяет жить так, чтобы всего хватало. Не шикуют, в отпуск каждый полгода не летаем, но раз в пару лет ездим. Думать, что вот сейчас начнёшь всему учиться, каждый шаг планировать, и жизнь изменится, не знаю, наивно как-то». [Ж, 33 года].

Стратегии развития человеческого капитала профессионалов

Название стратегии	Описание	Основные барьеры (проблемы)
Активная (14)	<p>Целевая установка: саморазвитие, самореализация, достижение благополучия (нематериального и материального), приносить пользу людям.</p> <p>Практики развития человеческого капитала: регулярные, в соответствии с целями; широкая осведомлённость о ресурсах и источниках.</p> <p>Отличительные черты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планируют развитие человеческого капитала на долгий срок (до 5 лет), имеют дальние цели, некий «общий план жизни» • Используют образовательные и иные платные услуги; • Занимаются интеллектуальным саморазвитием, направленным не только на приращение профессиональных знаний и навыков (имеют широкое культурное потребление); • Накапливают социальный капитал: поддерживают и развивают отношения со специалистами в своей и смежных областях деятельности (в т. ч. из других городов); • Рациональное отношение к жизни • Следят за здоровьем: занятия спортом, соблюдение диеты, регулярное посещение врача. • Более частая смена места работы (3–4 года на одном месте). При этом переход на новое место может быть связан не только с повышением зарплаты, а с возможностью заниматься чем-то новым; • Группа преимущественно представлена мужчинами в возрасте до 40 лет. 	<ul style="list-style-type: none"> • Особенности регионального рынка труда: <ol style="list-style-type: none"> 1) Малое количество рабочих возможностей, соответствующих их уровню компетенций: с одной стороны, в содержательном плане (мало компаний, занимающихся подходящими по интересам задачами и проектами), с другой стороны, в финансовом плане (низкая концентрация платёжеспособного спроса на их компетенции; оплата идентичной деятельности в «столичных» городах выше). Поэтому реализующие данную стратегию размышляют о переезде в более крупные города России – близлежащий Екатеринбург, а также в основные для внутрироссийской миграции центры притяжения – Санкт-Петербург и Москву; 2) Малое количество вакансий, предполагающих нерутинную деятельность и необходимость творческого самовыражения. Специфика региональной экономики создаёт спрос на развитый человеческий капитал только в ограниченном перечне отраслей и видов деятельности (прежде всего связанных с добычей и переработкой полезных ископаемых). • Трудоцентризм: <ol style="list-style-type: none"> 1) работа составляет принципиальный смысл существования; 2) распространены нейтральные оценки удовлетворённости работой и жизнью (на фоне определённого перфекционизма, желания делать работу «на отлично»).

Название стратегии	Описание	Основные барьеры (проблемы)
Промежуточная (21)	<p>Целевая установка: поддержание текущего социального-экономического положения («имеющихся знаний и навыков в целом достаточно»).</p> <p>Практики развития человеческого капитала: от случая к случаю, несистемно; планы сформулированы в общих чертах и не перенесены на отчуждаемый носитель; осведомлены о ресурсах и источниках.</p> <p>Отличительные черты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планируют развитие человеческого капитала на короткий срок (до 1 года) или не планируют вовсе: если образовательная программа (курс) не имеет чёткого и очевидного применения в текущей деятельности, скорее всего не станут его проходить; • Нацелены на выполнение работы на высоком уровне качества: «доведение до совершенства» имеющихся компетенций, но не овладение новыми; • Ориентированы преимущественно на профессиональные способности, недооценивают значимость универсальных навыков (коммуникативных, командной работы, умения решать конфликты) и в целом взаимодействия с другими людьми; • Распространена убеждённость в невозможности преодолеть неравный доступ к качественным рабочим местам из-за неравенств нерыночного типа («связи решают всё, а у меня их нет», «я не умею налаживать связи»). 	<ul style="list-style-type: none"> • Разрыв между квалификацией и требованиями потенциальных работодателей: С одной стороны, отмечают свою избыточную квалифицированность для текущей работы, утверждают, что знают и умеют больше, чем могут применить на практике, отмечают, что без особого труда выполняют рабочие задачи. С другой стороны, считают себя недостаточно квалифицированными для более высокооплачиваемой (и сложной) работы. Причины фиксируемого «разрыва компетенций» респонденты связывают с несоответствием полученных в системе образования компетенций реальным требованиям экономики. • Невозможность переобучения в силу ресурсных ограничений: Фиксируя разрыв компетенций, представители данной группы отмечают, что не имеют возможности пройти полное переобучение, поскольку оно потребует большое количество времени, финансовых вложений, а также серьёзно скажется на других сферах жизни («в своё время не научился тому, что действительно важно, а научиться с нуля уже не получится»). Они предпочитают фокусироваться на качественном выполнении текущей работы и не искать возможностей для серьёзного изменения своей профессиональной деятельности, соответственно, избегая овладевать новыми знаниями и навыками.
Пассивная (25)	<p>Целевая установка: избегание неудачи, конформизм.</p> <p>Практики развития человеческого капитала: фрагментарное развитие; только, если это необходимо по требованию работодателя; значимость</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Общая пассивность в развитии человеческого капитала: На декларативном уровне представители данной группы признают значимость развития знаний и навыков с помощью разных источников (находящая в

Название стратегии	Описание	Основные барьеры (проблемы)
	<p>формулирования целей по развитию знаний и навыков не поддерживается.</p> <p>Отличительные черты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нет артикулированных планов по развитию человеческого капитала; • Ориентированы на поддержание стабильности (сохранение хороших отношений с работодателем, нежелание менять работу); • Ориентируются на то, «как живут все»; им важно, чтобы их социально-экономическое положение было «не хуже, чем у знакомых»; • Для этой группы характерна более низкая удовлетворённость содержанием труда на фоне ориентации на зарплату как основной источник удовлетворённости работой и жизнью; • Распространено убеждение, что жизнь человека в большей мере определяется внешними обстоятельствами, а не его собственными усилиями; • В кризисный период боятся потерять работу, хотя лишь у малой части из них есть для этого объективные основания (например, информация от руководителя). 	<p>свободном доступе информация, книги, обучающие сайты, программы переобучения, образовательные и тренинговые центры), но сомневаются, что опыт участия в них был бы полезен для них. Те представители этой группы, кто имеет реальный опыт обучения, повышения квалификации, тренингов, чаще всего пошли туда по требованию работодателя и описывают эти мероприятия словами «для галочки», «ничего особо полезного», «не могу сказать, что это как-то существенно повлияло на мою работу».</p> <p>В этой группе преобладают нейтральные и близкие к пессимистическим установки в отношении возможности существенным образом изменить жизнь за счёт образования и повышения компетентности.</p>

Таким образом, наши данные свидетельствуют, что среди поучаствовавших в интервью работников доминируют пассивная и промежуточная стратегии развития человеческого капитала. При этом значительная часть респондентов фактически не реализует никакой стратегии вовсе. Несмотря на то, что в общественном, образовательном, корпоративном дискурсе темы субъектности, саморазвития, образования в течение жизни существуют уже достаточно давно, а серьёзность проблемы устаревания компетенций в научных публикациях не подвергается сомнению, представление о том, что именно приращение, обновление профессиональных и универсальных знаний и навыков обеспечивает успешность и востребованность специалиста либо сформировано недостаточно, либо отрицается двумя третями респондентов.

В целом полученные результаты говорят о том, что только треть профессионалов (работников, обладающих высшим образованием, занятых умственным трудом, находящихся в активном трудоспособном возрасте) демонстрирует отчётливо выраженную ориентированность на развитие своего человеческого капитала. При этом принципиально важно отметить, что делают они это, руководствуясь не материалистическими (поскольку в целом они удовлетворены своим нынешним социально-экономическим положением), а постматериалистическими потребностями и ценностями, связанными с реализацией способностей, желанием влиять на общество: общим местом в рассуждениях информантов, реализующих активную стратегию развития человеческого капитала, стала идея о том, что результаты их труда должны быть полезны другим людям.

Такой вывод сдвигает направленность рассуждений с традиционных для экономико-социологических исследований вопросов «обеспечения конкурентоспособности на рынке труда», «адаптации к кризисным явлениям в экономике», «повышения производительности труда» на изучение новых форм проявления человеческого капитала, связанных с участием в жизни общества, повышением социальной связности, ориентацией на собственную

полезность для других людей. Несмотря на то, что такое понимание труда восходит к классикам социальной мысли (например, Г. Гегель, А. Смит, К. Маркс) и подчёркивает, что человек в своей экономической активности ориентируется на общество, ожидает от других людей ответа²⁴³, в период институционализации теории человеческого капитала стали преобладать индивидуалистические трактовки труда. Сегодня исследования, рассматривающие человеческий капитал через призму «деятельности, ориентированной на другого», только начинают появляться в отечественной научной литературе и связаны в первую очередь с работами социологов²⁴⁴. В этой связи дискуссии о формировании в России постиндустриального общества должны учитывать актуальную систему социальных отношений. Поскольку в современных программах научно-технического развития акцент делается на разработке инновационных технологий, однако не меньше внимания должно уделяться поддержке и расширению воспроизводства социальной группы, от которой существенно зависит внедрение этих инноваций²⁴⁵.

Проведённое качественное исследование актуализировало представление о ценностно-мотивационной сфере профессионалов, связанной с формированием и активизацией их человеческого капитала. Выводы свидетельствуют, что для наращивания высококачественного человеческого капитала важно не столько денежное стимулирование, сколько наделение трудовой деятельности смыслом, проявляющимся в возможности создания пользы, которая может быть употреблена другими людьми и обществом. Таким образом, в фокусе внимания должны находиться социально-

²⁴³ Родительский труд: экономический и социологический анализ: монография / А. П. Багирова, Д. Г. Быкова, А. И. Ворошилова, Э. В. Ильвес, С. В. Черешова; под общей редакцией А. П. Багировой; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017. 208 с.

²⁴⁴ Сорокин П. С., Попова Т. А. Качество человеческого капитала – ответ на вызовы социальной политики в условиях деструктуризации // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20. №1. С. 157-168. DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-157-168.

²⁴⁵ Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.

личностные качества, обеспечивающие возможность деятельностного использования имеющегося человеческого капитала в определённом социальном контексте, а не только предметные и профессиональные компетенции.

Заключение

В условиях становления постиндустриального общества, по мере нарастания сложности и неопределённости, особое значение приобретают вопросы сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала, который выступает ключевым стратегическим ресурсом, обеспечивая возможности социально-экономического развития. Человеческий капитал важен для совершенствования всех видов деятельности, внедрения технологических инноваций. На микроуровне инвестиции в человеческий капитал позволят оставаться конкурентоспособным на рынке труда, поскольку те, кто не сможет приспособиться к изменяющимся условиям, утратят прежние позиции в обществе, потеряют возможность обеспечивать качество жизни. На макроуровне государство и общество становятся не просто всё более заинтересованными, но и зависимыми от развития человеческого капитала.

В ходе диссертационного исследования был сделан ряд выводов, имеющих теоретическое, эмпирическое и практическое значение при изучении социального контекста человеческого капитала.

Так, исследование показало, что накопление и использование человеческого капитала происходит в сложной общественной системе и является продуктом как индивидуальных действий, так и социальных отношений, в которые люди вовлекаются на протяжении жизни.

Автором были выделены три этапа развития концепции человеческого капитала, на каждом из которых понимание его функции дополнялось. В современных исследованиях, посвящённых формированию и активизации человеческого капитала, необходимо учитывать 1) экономические выгоды, 2) социальные и организационные преимущества, 3) благополучие человека.

На основании проведенного анализа автором была уточнена и расширена методика изучения человеческого капитала, которая может быть применена в практике управления. С точки зрения теории важна валидация

полученных результатов, а с точки зрения практики важна достаточно высокая эластичность получаемых результатов в разрезе общего и специфического человеческого капитала, а также в разрезе его социально-личностных качеств.

На индивидуальном уровне польза от обладания человеческим капиталом выражается в способности конвертировать свои компетенции в доходы (превышающие первоначальные инвестиции и текущие затраты), в обеспечении общей удовлетворённости различными аспектами жизни; на организационном – в улучшении конкурентных позиций фирмы за счёт взаимодополнения человеческого капитала сотрудников; на социальном – в повышении солидарности, связности, улучшении взаимодействия людей.

С опорой на концептуальные положения экономической социологии, показана необходимость учёта поведенческих проявлений индивидов и социальных групп, опосредованных социальным и организационным контекстом. Объяснительные возможности подхода экономической социологии, в развитие которого вносит вклад автор, состоят в том, что позволяют рассматривать «действия» в экономической сфере (например, трудоустройство на работу или выполнение рабочих задач) как ответ на требования «структуры»: накопление и использование востребованных в экономической деятельности способностей происходит внутри сложной системы социальных отношений (в ходе специального обучения, взаимодействия с другими людьми, социальными группами). Оперирование концепцией ограниченной рациональности позволяет охарактеризовать формирование человеческого капитала, с одной стороны, как продукта индивидуальных действий, обладающих внутренним смыслом, с другой стороны, как продукта действий, направленных на других, разнообразных социальных практик, в которые люди вовлекаются на протяжении жизни.

В свою очередь обращение к поведенческим проявлениям человеческого капитала позволяет преодолеть ограничения, связанные с его узкой трактовкой, и базируется на расширенном понимании человеческого капитала, переосмысляет его составляющие, обосновывая значимость «нематериальных

ресурсов». Такая интерпретация человеческого капитала приобретает бóльшую объяснительную силу, поскольку позволяет анализировать аспекты человеческого капитала, связанные с межличностным взаимодействием, повышением социальной связности. Автор обосновывает, что широкая трактовка человеческого капитала выступает основанием для адекватного анализа процессов накопления и использования человеческого капитала на разных уровнях, поскольку в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе социально-экономические результаты зависят от упорства, усердия, совокупных усилий, прикладываемых к выполнению задач, не меньше, чем от профессиональных знаний, навыков и интеллектуальных способностей.

Раскрывая суть широкой трактовки человеческого капитала, автор подчёркивает, что общие и специфические знания и навыки являются ядерными компонентами в структуре человеческого капитала, поскольку создание продукта и экономическое развитие невозможны без соответствующей профессиональной квалификации (в эмпирических социологических исследованиях общий человеческий капитал, как правило, отражает степень уверенности людей в востребованности их образования, навыков и знаний в отрасли, на рынке труда в целом, в то время как специфический человеческий капитал – степень уверенности людей в важности и полезности их навыков, знаний и информированности для конкретной организации). При этом существование различий в способностях людей, формально имеющих одинаковый уровень образования и профессионального опыта, обуславливает необходимость фокусировки на изучении качественных аспектов экономического поведения.

По результатам обзора подходов к структурированию социально-личностных качеств, используемых в современных экономико-социологических исследованиях отечественных и зарубежных учёных, автор обосновывает релевантность концепции «психологического капитала» поставленным в диссертационном исследовании задачам. Эта концепция основывается на наработках в области позитивного организационного

поведения и утверждает, что наличие и более высокий уровень определённых социально-личностных качеств проявляется в виде конструкта состояния, связанного с положительной оценкой возможности достижения лично значимых целей, и влияет на совокупные усилия, которые человек прикладывает к выполнению задач; кроме того, она позволяет чётко провести границу между ресурсами индивида и ресурсами экономики. Автор также обосновывает включение в структуру социально-личностных качеств человеческого капитала самодетерминации и агентности. Согласно концепции самодетерминации, человек способен ощущать и реализовывать в своем поведении свободу выбора, несмотря на объективные ограничивающие факторы среды или влияние неосознаваемых внутриличностных процессов. Агентность рассматривается во взаимосвязи с человеческим капиталом и определяется как активная самостоятельность, связанная со способностью в конструктивном взаимодействии с другими трансформировать социальные структуры и институты (включая создание новых видов и форм деятельности). Фиксируется важность не только агентности, «ориентированной-на-себя», но и «усиливающей солидарность», направленной на другого, социальную группу или общество в целом.

Таким образом, на основании теоретико-методологического анализа было показано взаимодействие структуры, понятия и функций человеческого капитала, учитывающее индивидуальный, организационный, социально-экономический уровень, опирающееся с теоретической точки зрения на концепцию ограниченной рациональности, задающей рамочные условия при накоплении и реализации различных компонентов человеческого капитала. Это позволило автору выработать общую теоретическую концепцию исследования, в соответствии с которой была разработана методика и осуществлено эмпирическое измерение социальных аспектов человеческого капитала. Было обосновано, что обладание высокоуровневыми социально-личностными качествами (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация, агентность) может

способствовать активизации общих и специфических знаний и навыков, тем самым способствуя улучшению результативности людей. В диссертационном исследовании предложен комплексный взгляд на результативность проявления человеческого капитала, включающий: персональные экономические (заработная плата; материальное положение) и неэкономические (удовлетворённость жизнью; уверенность в будущем; удовлетворённость работой; реализация профессионального потенциала) результаты; социальные (доверие межличностное и институциональное; положительная идентичность с местом проживания (город и район); социальное участие) и организационные (положительная организационная идентичность; межличностное взаимодействие в организации) аспекты.

Проведённый эмпирический анализ позволил заключить, что индексы, которые были применены автором данного диссертационного исследования, в своих результатах вполне согласуются с базовыми теоретическими и эмпирическими предпосылками. Показаны преимущества использования самооценок респондентов в рамках экономико-социологического подхода, заключающиеся в достоверных эвристических возможностях индексов, полученных по разным уровням усреднения. Отмечена непротиворечивость полученных результатов, и согласованность индексов компонентов человеческого капитала не только друг с другом, что важно при дальнейшем анализе, но и с данными другого типа. Рассмотренные выше индексы вариативны в разных социальных, демографических и профессиональных группах, это позволяет предполагать, что формирование и активизация человеческого капитала имеет особенности, обусловленные социальным контекстом. Значения индексов человеческого капитала изменяются на основании общих содержательных особенностей выделенных групп: в зависимости от уровня образования, уровня должности, трудового стажа.

Как показал анализ, более значительные различия наблюдаются не по месту жительства респондента или трудовому стажу, а по позиции работника в социально-профессиональной структуре, отражаемой наличием и

количеством подчинённых, а также типом занятости. Другими важными основаниями, дифференцирующими респондентов по реализации человеческого капитала, являются высшее образование и достигательные ориентации, что подтверждается более высокими значениями критерия F. Более образованные, нацеленные на максимизацию доходов люди в среднем дают более высокие оценки реализации своего человеческого капитала в различных аспектах.

Дальнейший анализ позволил установить, что в группе людей с более высоким общим и специфическим человеческим капиталом (первый кластер) в целом выше показатели, отражающие жизненные результаты экономического и неэкономического характера, кроме того, в этой группе более выраженные организационные и социальные аспекты проявления человеческого капитала. Корреляции между составляющими человеческого капитала, между человеческим капиталом и аспектами его проявления, а также между самими аспектами являются статистически значимыми; значения коэффициентов корреляции свидетельствуют о наличии умеренной прямой связи. Наименьшие корреляции наблюдаются по социальным аспектам проявления человеческого капитала, наибольшие – по организационным и персональным неэкономическим характеристикам. Этот результат показывает значимость поиска дополнительных показателей, которые позволили бы эмпирически измерить и социологически описать то, какие эффекты развитый человеческий капитал оказывает на систему социальных отношений (вне экономической сферы). В то время как более высокие корреляции индексов человеческого капитала с организационными и персональными аспектами его проявления свидетельствуют о том, что поведение человека в экономической сфере, в том числе предполагающее межличностное взаимодействие, положительно связано с социально-личностными качествами.

Различные регрессионные модели позволили конкретизировать влияние социально-личностных качеств, а также организационного поведения и образовательных практик на формирование и активизацию человеческого

капитала (измеряемую в данных моделях по показателю заработной платы и материального положения). Установлено, что напрямую влияет на повышение заработной платы обладание развитым специфическим человеческим капиталом (востребованным в конкретной организации), в то время как сам специфический человеческий капитал находится под влиянием общего человеческого капитала, совокупной продолжительности обучения, социально-личностных качеств, межличностных отношений в организации. Кроме того, выявленные отношения влияния становятся более выраженными, когда речь идёт не обо всей выборке (включающей исключительно работающее население), а только о жителях городов в возрасте 25–50 лет, обладающих высшим образованием.

На материалах качественного исследования автор показал, что среди принявших участие в интервью профессионалов (работников, обладающих высшим образованием, занятых умственным трудом, находящихся в активном трудоспособном возрасте) доминируют пассивная и промежуточная стратегии развития человеческого капитала. При этом значительная часть респондентов фактически не реализует никакой стратегии вовсе. Несмотря на то, что в общественном, образовательном, корпоративном дискурсе темы субъектности, саморазвития, образования в течение жизни существуют уже достаточно давно, а серьёзность проблемы устаревания компетенций в научных публикациях не подвергается сомнению, представление о том, что именно приращение, обновление профессиональных и универсальных знаний и навыков обеспечивает успешность и востребованность специалиста либо сформировано недостаточно, либо отрицается значительным большинством респондентов.

Автор обосновывает, что только треть профессионалов демонстрирует отчётливо выраженную ориентированность на развитие своего человеческого капитала. При этом принципиально важно отметить, что делают они это, руководствуясь не материалистическими (поскольку в целом они удовлетворены своим нынешним социально-экономическим положением), а

постматериалистическими потребностями и ценностями. Указанные потребности связаны с реализацией способностей, желанием влиять на общество. Например, общим местом в рассуждениях информантов, реализующих активную стратегию развития человеческого капитала, стала идея о том, что результаты их труда должны быть полезны другим людям. Такой вывод также акцентирует внимание на важности изучения не столько традиционных для экономико-социологических исследований вопросов «обеспечения конкурентоспособности на рынке труда», «адаптации к кризисным явлениям в экономике», «повышения производительности труда», сколько новых форм проявления человеческого капитала, связанных с участием в жизни общества, повышением социальной связности, ориентацией на собственную полезность для других людей.

Таким образом, автору удалось показать, что существует механизм формирования и активизации общих и специфических компонентов человеческого капитала. Было показано, что эффекты от позитивной реализации человеческого капитала способствуют его дальнейшему развитию, динамически формируя тем самым социальный контекст. Указанные эффекты на индивидуальном уровне выступают как личностные качества и особенности поведения, а на социальном как результативность.

Теоретическая значимость проведённого диссертационного исследования заключается в описании этапов развития, функций и подходов к определению человеческого капитала. Концепция человеческого капитала адаптирована для потребностей современной экономической социологии. Автор описал процессы накопления человеческого капитала в рамках концепции ограниченной рациональности. Проанализировал современные подходы к структурированию человеческого капитала, разрабатываемые в соответствии с его широкой трактовкой и направленные на учёт разнообразных поведенческих проявлений, связанных с результативностью. Эмпирически обосновал необходимость систематизации составляющих человеческого капитала через различение его общих и специальных компонентов.

Практическая значимость авторских результатов обусловлена разработкой авторской концепции человеческого капитала, адаптированной и реинтерпретированной в рамках подхода экономической социологии. Проведенные эмпирические исследования позволили показать, как социально-личностные качества, являясь экономическими и неэкономическими факторами, реализуют социальный контекст как условие успешности человека на работе. Основные положения исследования могут служить теоретической и методической базой дальнейших разработок в области развития человеческого капитала. Результаты могут найти применение на практике в двух контекстах: образовательном и корпоративном. Образовательная фокусировка связана с разработкой социологического инструментария, внедрением прикладных инструментов развития составляющих человеческого капитала в системе образования, преподаванием дисциплин, связанных с экономической социологией и социологией труда. Корпоративная фокусировка связана с оказанием консалтинговых услуг. Например, внутриорганизационное развитие может происходить в соответствии с наработками в области теории человеческого капитала, с учетом знаний о соответствии навыков и личных качеств.

В социальном взаимодействии сложно разделить факторы и эффекты, поэтому всегда нужно учитывать проблему взаимовлияния различных показателей, привлекаемых к исследованию. Перспективы дальнейших исследований заключаются в поиске оптики, которая позволит анализировать отношения влияния факторов и компонентов человеческого капитала, поскольку имеющиеся эмпирические данные представляют похожие, но не идентичные картины.

Результаты исследования уже находят применение в образовательной деятельности. Начиная с 2022 учебного года все первокурсники Тюменского государственного университета проходят оценку навыков общения в ходе деловой игры. Программа деловой игры и методика оценки навыков были созданы с привлечением теоретических и практических наработок

исследования. Кроме того, Центр тьюторского сопровождения и Центр самообразования Тюменского государственного университета проводят индивидуальные консультации, групповые тьюториалы и мастер-классы, направленные на рефлексию и развитие некогнитивных характеристик студентов (упорство, мотивация, целеполагание и др.), важных для академического и профессионального успеха.

Ограничения полученных результатов. Отметим, что нами не была подтверждена первоначальная гипотеза о наличии значимых межпоколенческих различий в моделях реализации человеческого капитала. Также не была реализована в полной мере идея оценки человеческого капитала организации в силу отсутствия существенных выборок в разрезе конкретных организаций. Ограничениями проведенного исследования также выступает нерепрезентативность полученных качественных данных. Однако, в комплексе с результатами массовых социологических исследований можно было сформулировать некоторые содержательные положения.

Библиографический список

1. Абузярова Д., Белоусова В., Краюшкина Ж. Лонщикова Ю., Никифорова Е. А., Чичканов Н. Роль человеческого капитала в сфере науки, технологий и инноваций // Форсайт. 2019. Т. 13. № 2. С. 107–119. ВЦШ: 10.17323/2500-2597.2019.2.107.119.
2. Авдеева Д. А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал ВШЭ. 2022. Т. 26 № 2. С. 240–269.
3. Аникин В. А. Человеческий капитал в пост-кризисной России: состояние и отдача // Журнал институциональных исследований. 2018. Т. 10. № 2. С. 90–117.
4. Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 120-156.
5. Антоненко В. В. Человеческий капитал как категория экономической социологии // Социология в системе научного управления обществом: материалы IV Всероссийского социологического конгресса. М., 2012. С. 329-330.
6. Аристотель. Этика. М.: АСТ, 2002. 492 с.
7. Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г., Гоголева А. С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. №1. С. 33–52. DOI: 10.21638/spbu12.2021.103.
8. Батракова Л. Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика. 2021. №7. С.51-58. DOI 10.52957/22213260_2021_7_51.
9. Беккер Г. С. Человеческое поведение: Экономический подход: Избранные труды по экономической теор.; пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

- 10.Блинков С. Н., Левушкин С. П., Косихин В. П. Здоровье как основополагающий компонент развития человеческого капитала // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2021. №9 (199). С. 11-15.
- 11.Бондарь А. В., Корнеевец И. В., Яхницкая Н. А. Человеческий капитал – стратегический ресурс «новой экономики» // Белорусский экономический журнал. 2007. №2 (39). С. 56-69.
- 12.Валеев Э. Р. Человеческий капитал здоровья как базовое условие социально-экономического развития // Экономические науки. 2014. №11 (120). С. 16-18.
- 13.Верховин В. И. Экономическое поведение: учебное пособие: в 2 частях. Ч. 1; ч. 1 - М.: Российский ун-т дружбы народов, 2015. 91 с.
- 14.Веселовский Д. П., Мосина Л. М. Социально-психологические аспекты жизнеспособности как составляющей феноменов человеческого капитала и лидерства в контексте междисциплинарного подхода // Вестник университета. 2018. № 8. С. 129-134.
- 15.Виноградова И. В. Аспекты личностного становления в творчестве Л. Н. Когана // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 2. С. 20-23.
- 16.Вишневский Ю. Р. Социологические проблемы культуры и личности в творчестве Л. Н. Когана // XV Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 20-23 марта 2012 г., Екатеринбург. Екатеринбург: УрФУ, 2012. С. 10-22.
- 17.Вишневский Ю. Р., Тарасова А. Н. Высшее образование как конструктор будущего современной молодежи // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26, № 3. С. 10–21. DOI 10.15826/umpra.2022.03.018.
- 18.Выдержка из Руководства по измерению человеческого капитала (Записка Целевой группы по измерению человеческого капитала). Европейская экономическая комиссия. Париж, 2016. 24 с. URL:

https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2016/mtg/CES_2-RUS_Human_Capital_Guide.pdf (дата обращения: 29.11.2023)

19. Гарфинкель Г. Рациональные свойства научных и обыденных действий // Социологическое обозрение. 2003. № 3. С. 3-17.
20. Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуриации. М.: Академический проект, 2003. 528 с.
21. Гимпельсон В. Е. Трансформации российского человеческого капитала: Тридцать вторые губернаторские чтения, Тюмень, 25 апреля 2018 г. // Политика. 2018. № 2 (89). С. 170-198.
22. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020 № 11. С. 5-31. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-5-31.
23. Горшков М. К., Седова Н. Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4-16.
24. Григорьев К. Н. Трансформация понятия «человеческий капитал» // Социология. 2020. № 3. С. 83–89.
25. Груздева М. А. Социокультурный ракурс регионального развития: опыт многолетних наблюдений // Социальное пространство. 2022. Т. 8. №2. DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.7.
26. Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Ромашкина Г. Ф., Хузяхметов Р. Р. Междисциплинарный контекст изучения человеческого капитала. Программа исследований // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 4 (20). С. 30-51. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-30-51.
27. Давыденко В. А., Ромашкина Г. Ф., Андрианова Е. В., Лазутина Д. В. Метафора доверия: «зонтичный эффект» в мировой науке // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 6. С. 127-142. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.8.

28. Давыденко В. А., Хузяхметов Р. Р., Лесниченко Д. В. Понятие навыков трудоустраиваемости в современном междисциплинарном научном дискурсе // Казанский экономический вестник. 2021. № 3 (53). С. 84-94.
29. Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа / под редакцией М. К. Горшкова, В. В. Петухова. М.: Весь Мир, 2018. 384 с.
30. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 308 с.
31. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / Программа развития Организации Объединенных Наций; пер. с англ. М.: Весь Мир. URL: https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2016reportrussianwebpdf_1.pdf (дата обращения: 29.11.2023)
32. Дробот Е. В., Макаров И. Н., Рязанцева Е. А. Человеческий капитал и ресурс доверия в контексте групп и индивидов // Лидерство и менеджмент. 2019. Том 6. № 2. С. 61-72. DOI: 10.18334/eo.9.3.40845.
33. Ермолаева М. В., Лубовский Д. В. Психологический капитал организации в контексте ресурсного и социально-психологического подходов // Социальная психология и общество. 2020. Том 11. № 4. С. 59-70. DOI:10.17759/sps.2020110405.
34. Зарубина Н. Н. Экономическая социология: учебник и практикум для вузов. 3-е изд. М.: Юрайт, 2023. 378 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode/511037> (дата обращения: 29.11.2023)
35. Зудина А. А. Человеческий капитал неформальных работников в России: о чем говорят некогнитивные навыки // Мир России. Социология. Этнология. 2023. Т. 32. № 1. С. 37-60.
36. Иконникова О. В. Развитие теории человеческого капитала: общественно исторические и экономические аспекты // Проблемы современной экономики. 2012. № 4. С. 443-446.

37. Ильин А. Е., Киреев К. В. Индексный анализ человеческого капитала в аграрном секторе экономики региона // Проблемы современной экономики. 2013. № 4 (48). С. 388-390.
38. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть I // Вопросы экономики. 2013. № 1. С. 27-47. DOI: 10.32609/0042-8736-2013-1-27-47.
39. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11. С. 179.
40. Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М.: Либеральная миссия, 2010. 196 с.
41. Кетова К. В., Вавилова Д. Д. Структурно-динамический анализ составляющей здоровья человеческого капитала социально-экономической системы // Статистика и Экономика. 2021. № 18(1). С. 54-66. DOI: 10.21686/2500-3925-2021-1-.
42. Кичерова М. Н., Муслимова Е. О., Семёнов М. Ю., Зюбан Е. В., Ефимова Г. З. Неформальное образование и человеческий капитал: монография. Тюмень: ТюмГУ, 2020. 315 с.
43. Коган Л. Н. Цель и смысл жизни человека. М.: Мысль, 1984. 252 с.
44. Корицкий А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала // Креативная экономика. 2007 № 5. С. 3-10.
45. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ, 2004. 140 с.
46. Красова Е. В. Достижения на фоне проблем: к 60-летию теории человеческого капитала // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 4. С. 7–14. DOI: 10.24143/2073-5537-2021-4-7-14.

47. Кузнецов Ю. А. Человеческий капитал, производительность труда, и экономический рост // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 43. С. 2-17.
48. Кузьменко Ю.В. Эволюция взглядов на понятие «человеческий капитал» в научных исследованиях // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2015. № 2. С. 32-45.
49. Кузьминов Я. И., Сорокин П. С., Фрумин И. Д. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. 2019. Т. 13 №2. С. 19-41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41.
50. Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2011. № 6. С. 15–22.
51. Латов Ю. В., Тихонова Н. Е. Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. 2021. № 19(2). С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27.
52. Латова Н. В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10, № 2. С. 44-58.
53. Лыткина Т. С., Фаузер В. В. Экономическая социология и демография: учебное пособие. Сыктывкар: СГУ им. Питирима Сорокина, 2017. 100 с. (Б-ка демографа, вып. 19).
54. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1. М.: Политиздат, 1978. 907 с.
55. Маршалл А. Принципы политической экономии: в 3 томах. Т. 1. М.: Прогресс, 1993. 416 с.
56. Мелиховский В. М., Тростин А. С. Формирование человеческого капитала и роль мотивации в его функционировании. Ярославль: Литера, 2007. 82 с.
57. Менделеев Д. И. Заветные мысли. СПб., 1904. 316 с.

- 58.Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шаврин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 10. С. 116–142. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-116-142.
- 59.Милинис М. Справочник командного лидера. Команда, способная воплотить мечту. М., 2019. 156 с.
- 60.Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии. М.: Эксмо, 2007. 1040 с.
- 61.Моросанова В. И., Аванесян Г. М. Ресурсный подход к психологическому капиталу и осознанной саморегуляции человека // Актуальная психология. Научный вестник. 2020. № 1(6). С. 88-99.
- 62.Невретдинова М. В. Анализ развития теории человеческого капитала в трудах западных и отечественных ученых XIX-XX веков // Вестник университета. 2014. № 17. С. 216-220.
- 63.Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4. С. 5-20.
- 64.Овсянников А. А. Рецензия на книгу Зарубиной Н. Н. «Экономическая социология: учебник и практикум» // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 4(12). С. 146-161.
65. Осин Е. Н. Горбунова А. А., Гордеева Т. О. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21-49.
- 66.Осин Е. Н., Сучков Д. Д., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2015. Т. 12. № 4. С. 103–121. DOI: 10.17323/1813-8918-2015-4-103-121.
- 67.Оуэн Р. Педагогические идеи Роберта Оуэна: избранные отрывки из сочинений Р. Оуэна; пер. с англ. М.: Учпедгиз, 1940. 264 с.

68. Певная М. В., Шуклина Е. А., Черникова-Бука М., Каземирчик Е., Телепаева Д. Ф. Управление социальным участием молодежи в социокультурном развитии городов России и постсоветских стран: основы методологии и теоретические положения концепции // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, № 4. С. 184-200. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4- 0-11.
69. Петти В. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.
70. Платон. Государство. Законы. Политика. М.: Мысль, 1998. 798 с.
71. Положихина М. А. Влияние цифровизации на формирование и использование человеческого капитала // Социальные новации и социальные науки. М.: ИНИОН РАН, 2021. № 1. С. 8–34. DOI: 10.31249/snsn/2021.01.03.
72. Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27-38. DOI 10.31857/S013216250010466-5.
73. Попов Е. С., Дидковская Я.В. Цифровые компетенции специалистов поколения Y и Z в условиях цифровизации экономики // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 27-28 апреля 2020 г.: в двух томах. Т. 1. Екатеринбург: УрФУ, 2020. С. 58-64.
74. Потанин Б. С. Оценка влияния высшего образования на заработную плату работника // Проблемы прогнозирования. 2019. № 3(174). С. 118–126.
75. Пришляк Е. А., Радько С. Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации // Управленческие науки. 2018. № 8(2). С. 94-105. DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-2-94-105.
76. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования:

- монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов [и др.]; под общ. ред. А. А. Шабуновой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. 184 с.
77. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертации // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 4. С. 20-32.
78. Родительский труд: экономический и социологический анализ: монография / А. П. Багирова, Д. Г. Быкова, А. И. Ворошилова, Э. В. Ильвес, С. В. Черешова; под общей редакцией А. П. Багировой; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017. 208 с.
79. Рожкова К. В., Роцин С. Ю. Влияние некогнитивных характеристик на выбор траекторий в высшем образовании: взгляд экономистов // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2021. № 3. С. 138–167. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-3-138-167.
80. Рожкова К.В. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2019. № 11. С. 81-107. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-81-107.
81. Розин М. Восхождение по спирали. Теория и практика реформирования организаций. М.: Альпина Паблишер, 2022. 472 с.
82. Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В. Взаимовлияние компонентов человеческого, социального и психологического капиталов (на примере Тюменской области) // Социологические исследования. 2022. № 4. С. 33-43. DOI 10.31857/S013216250017012-6.
83. Ромашкина Г. Ф., Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Худякова М. В., Печёркина И.Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария // Siberian Socium. 2020. Том 4, № 3 (13). С. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.
84. Ромашкина Г. Ф., Худякова М. В. Социологический анализ факторов и ресурсов человеческого капитала // Экономические и социальные

- перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13, № 6. С. 232–251. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.14.
- 85.Рощина Я. М. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. WP15/2008/03. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.
- 86.Рукина А. Инновации – это источник выживания // Велес Капитал. 2019. №2 (11). URL: <https://veles-capital.ru/magazine/samoe-vremya/innovatsii-eto-istochnik-vyzhivaniya/> (дата обращения: 29.11.2023)
- 87.Скибицкий М. М. Информационная эпоха и новая экономика в трудах Мануэля Кастельса // Мир новой экономики. 2015. №4. С. 62-68.
- 88.Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография // М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.
- 89.Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
- 90.Сорокин П. С., Зыкова А. В. «Трансформирующая агентность» как предмет исследований и разработок в XXI веке: обзор и интерпретация международного опыта // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5. С. 216-241. DOI: 10.14515/monitoring.2021.5.1858.
- 91.Сорокин П. С., Попова Т. А. Качество человеческого капитала – ответ на вызовы социальной политики в условиях деструктуризации // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20. №1. С. 157-168. DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-157-168.
- 92.Степашкина Е. А., Суходоев А. К., Гужеля Д. Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с.
- 93.Темницкий А. Л. Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 37-49. DOI: 10.31857/S013216250005480-1.

94. Темницкий А. Л. Ценности жизненного успеха и их воплощение у работающего населения России // Вестник Института социологии. 2018. Т. 9. №3. С. 121-142. DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.529.
95. Тесленко И. Б., Щербаков А. С. Специфика оценки человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2023. №1(150). С. 273-278. DOI: 10.34925/EIP.2023.150.1.055.
96. Тихонова Н. Е. «Негативная стабилизация» и факторы динамики благосостояния населения в посткризисной России // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 27–47. DOI: 10.19181/ socjour.2018.25.1.6278.
97. Тихонова Н. Е. Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // Социологические исследования. 2020. № 10. С. 71-83. DOI: 10.31857/S013216250010300-3.
98. Тихонова Н. Е. Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян // Вестник Института социологии. 2018. Т. 9. № 4. С. 11-43. DOI: 10.19181/vis.2018.27.4.536.
99. Троицкая А. А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 647-658.
100. Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1998. 664 с.
101. Устинова К. А., Гордиевская А. Н. Анализ влияния социально-демографических и институциональных факторов на человеческий капитал // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 4. С. 1505-1522. DOI: 10.18334/et.6.4.41312.
102. Устинова К. А., Губанова Е. С., Леонидова Г. В. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.
103. Фахрутдинова А. З. Модели рациональности в основаниях теории принятия решений // Философия науки и техники. 2019. Т. 24. № 1. С. 131-144. DOI: 10.21146/2413-9084-2019-24-1-131-144.

104. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия // Вестник Московского университета. Сер. 7: Философия. 1993. № 4. С. 43–63.
105. Хузяхметов Р. Р. Влияние образования родителей на человеческий капитал // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 2. DOI: 10.15838/sa.2023.2.38.7.
106. Хузяхметов Р. Р. Некогнитивные характеристики человеческого капитала и жизненные результаты // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2022. Том 8. № 3 (31). С. 43-57. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57.
107. Хузяхметов Р. Р., Давыденко В. А. Понятие некогнитивных компонентов человеческого капитала в современной экономико-социологической литературе // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 2 (26). С. 39-64. DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-39-64.
108. Цицерон. О государстве. О законах. М.: Академический проект, 2016. 249 с.
109. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: специальность 08.00.01 «Экономическая теория»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук; Восточно-Сибирский государственный технологический университет. Улан-Удэ, 2004. 153 с.
110. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития. XVII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / отв. ред. Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова, Л. И. Якобсон. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016. 76 с.
111. Шабунова А. А., Доброхлеб В. Г., Медведева Е. И., Крошилин С. В., Сухоцкая Л., Шухатович В. Р., Леонидова Г. В., Молчанова Е. В. Успешность современного человека: теоретико-методологические аспекты исследования // Экономические и социальные перемены: факты,

- тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6. С. 27–50. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.2.
112. Южакова Э. В., Багирова А. П. Формирование человеческого и социального капитала в ходе родительского труда: сходства и различия процесса, затрат и результатов // Социальное пространство. 2019. № 4 (21). DOI: 10.15838/sa.2019.4.21.3.
113. Юрьев А. И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2009. № 3-2. С. 150-155.
114. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
115. Alhadabi A., Karpinski A. C. Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students // International Journal of Adolescence and Youth. 2019. Vol. 25. P. 1-18. DOI: 10.1080/02673843.2019.1679202.
116. Ali M., Egbetokun A., Memon M. H. Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth. Economies // Economies. 2018. Vol. 6 (1). P. 2. DOI: 10.3390/economies6010002.
117. Amabile T. Componential Theory of Creativity // Working Paper 12-096. Harvard Business School, Cambridge. 2012. URL: <https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/12-096.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)
118. Baddeley M. Herding, social influence and economic decision-making: socio-psychological and neuroscientific analyses // Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences. 2009. Vol. 365(1538). P. 281–290. DOI: 10.1098/rstb.2009.0169.
119. Becker A., Deckers T., Dohmen T. The Relationship Between Economic Preferences and Psychological Personality Measures // Annual Review of

- Economics. 2012. Vol. 4(1). P. 453–478. DOI: 10.1146/annurev-economics-080511-110922.
120. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. 1993. 412 p.
121. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G.S. Becker // The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70 (5). P. 9–49.
122. Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // Journal of Political Economy. 1993. Vol. 101 (3). P. 385-409.
123. Belenkova O., Vanchukhina L., Leybert T. Human capital as socio-economic phenomenon of the innovation society: prerequisites of formation, essence and structure // SHS Web of Conferences. 2018. Vol. 55. P. 01003. DOI: 10.1051/shsconf/20185501003.
124. Boarini R., D'Ercole M. M., Liu G. Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: A Review of Country Practices // OECD Statistics Working Papers. 2012. Vol. 4. OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zlm5bc3ns-en> (дата обращения 29.11.2023).
125. Borghans L., Duckworth A. L., Heckman J. J., ter Weel B. The Economics and Psychology of Personality Traits // Journal of Human Resources. 2008. Vol. 43(4). P. 972-1059.
126. Bourdieu P. The Field of Cultural Production. New York: Columbia University Press, 1993. 322 p.
127. Bowen H.R. Investment in Learning // San Francisco, 1978. 362 p.
128. Chyne R. Syngkon R. A. J. The Mediating Effect of Motivation on Human Capital and Performance: A Study of Women Entrepreneurs in Meghalaya. // SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal). – 2022. Vol. 47 (1). P. 53-63. DOI: 10.1177/0970846420930484.
129. Côté J. E. Identity capital, social capital and the wider benefits of learning: generating resources facilitative of social cohesion // London Review of Education. 2005. Vol. 3(3). P. 221–237. DOI: 10.1080/14748460500372382.

130. Cuthill M. The contribution of human and social capital to building community well-being: a research agenda relating to citizen participation in local governance in Australia // *Urban Policy and Research*. 2003. Vol. 21(4). P. 373–391. DOI: 10.1080/0811114032000147412.
131. Dar I. A., Mishra M. Human Capital and SMEs Internationalization: Development and Validation of a Measurement Scale // *Global Business Review*. 2019. Vol. 22(6). P. 1-17. DOI: 10.1177/0972150918817390.
132. Douglas S. Building organizational resilience through human capital management strategy // *Development and Learning in Organizations*. 2021. Vol. 35(5). P. 19-21. DOI: 10.1108/DLO-08-2020-0180.
133. Duckworth A. L., Eichstaedt J. C., Ungar L.H. The Mechanics of Human Achievement // *Social and Personality Psychology Compass*. 2015. Vol. 9 (7). P. 359–369. DOI: 10.1111/spc3.12178.
134. Eckhardt B.; Perez Villar L. Creativity, education or what? On the measurement of regional human capital. 2014. Kiel Working Paper. No. 1958. Kiel Institute for the World Economy (IfW). 24 p.
135. European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Cultural awareness and expression handbook: open method of coordination (OMC) working group of EU Member States' experts on 'cultural awareness and expression, Publications Office. 2016. 79 p.
136. Farkas G. Cognitive Skills and Non-cognitive Traits and Behaviors in Stratification Processes // *Annual Review of Sociology*. 2003. Vol. 29(1). P. 541–562. DOI: 10.1146/annurev.soc.29.010202.100023.
137. Felício A. J., Couto E., Caiado J. Human capital, social capital and organizational performance // *Management Decision*. 2014. Vol. 52(2). P. 350 – 364. DOI: 10.1108/md-04-2013-0260.
138. Florida R., Mellander C., Stolarick K. Inside the black box of regional development: human capital, the creative class and tolerance // *Journal of Economic Geography*. 2008. Vol. 8 (5). P. 615–649. DOI: 10.1093/jeg/lbn023.

139. Halvari H., Ivarsson A., Olafsen A. A Prospective Study of Knowledge Sharing at Work Based on Self-Determination Theory // *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 6 (1:5). P. 1-14. DOI: 10.16993/sjwop.140.
140. Heckman J., Kautz T. Hard evidence on soft skills *Labour Economic // Labour Economics*. 2012. No. 19 (4). P. 451-464.
141. Heckman J., Stixrud J., Urzua S. The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior // *Journal of Labor Economics*. 2006. Vol. 24 (3). P. 411-482. DOI: 10.1086/504455.
142. How's Life? 2020: Measuring Well-being. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2020_bd51f603-en (дата обращения: 28.11.2023)
143. Jeffrey S. A., Onay S., Larrick R.P. Goal attainment as a resource: The cushion effect in risky choice above a goal // *Journal of Behavioral Decision Making*. 2010. Vol. 23(2). P. 191–202. DOI: 10.1002/bdm.645.
144. John O., Srivastava S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives // *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). 2001. P. 102–138. URL: <https://darkwing.uoregon.edu/~sanjay/pubs/bigfive.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)
145. Kautz T., Heckman J. J., Diris R., Ter Weel B. Borghans L. Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success. NBER Working Paper w20749. Cambridge: MA: National Bureau of Economic Research. 2014. 91 p.
146. Kell H. J., Robbins S. B., Su R., Brenneman M. A Psychological Approach to Human Capital // *ETS Research Report Series*. 2018(1). P. 1-23. DOI: 10.1002/ets2.12218.
147. Kwon D.-B. Human capital and its measurement // *The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life*. 2009. URL:

<http://www.truevaluemetrics.org/DBpdfs/HumanCapital/Prof-Dr-Kwon-Human-Capital-Measurement.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)

148. Le T., Gibson J., Oxley L. Measures of human capital. A review of the literature. Treasury Working Paper Series. 05.10. New Zealand Treasury. 2005. URL: <https://www.treasury.govt.nz/sites/default/files/2018-04/twp05-10.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)
149. Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B., Norman S. M. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction // *Personnel Psychology*. 2007. Vol. 60(3). P. 541-572. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.
150. Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency // *Human Resource Development Review*. 2006. Vol. 5 (1). P. 25-44. DOI: 10.1177/11534484305285335.
151. Luthans F., Youssef-Morgan C. M. Psychological capital: an evidence-based positive approach // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. P. 339-366. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych032516-113324.
152. MacDonald A., Clarke A., Huang L. Multi-stakeholder Partnerships for Sustainability: Designing Decision-Making Processes for Partnership Capacity // *Journal of Business Ethics*. 2018. Vol. 160. P. 409-426. DOI: 10.1007/s10551-018-3885-3.
153. Marginson S. Limitations of human capital theory // *Studies in Higher Education*. 2017. Vol. 44 (3). P. 1-15. DOI: 10.1080/03075079.2017.1359823.
154. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // *The Journal of Political Economy*. 1958. Vol. 66 (4). P. 281-302.
155. Mincer J. On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications // *The Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70 (5). P. 50–79.
156. Mincer J. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974. 152 p.

157. Moretti E. Estimating the Social Return to Higher Education: Evidence from Longitudinal and Repeated Cross-Sectional Data // Journal of Econometrics. 2004. Vol. 121 (1–2). P. 175-212.
158. Naydeno P. P. Motivation of human capital in the business organization // Ikonomicheski Izsledvania = Economic Studies. 2018. Vol. 27(6). P. 103-114.
159. Norman S. M., Avey, J. B., Nimnicht J. L., Graber Pigeon N. The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors // Journal of Leadership & Organizational Studies. 2010. Vol. 17(4). P. 380–391. DOI: 10.1177/1548051809353764.
160. Nyberg A. J., Wright P. M. 50 Years of Human Capital Research: Assessing What We Know, Exploring Where We Go // Academy of Management Perspectives. 2015. Vol. 29(3). P. 287–295. DOI: 10.5465/amp.2014.0113.
161. Nye J., Androuschak G., Desierto D. What determines trust? Human capital vs. social institutions: evidence from Manila and Moscow // Working papers series: Economics WP BRP 18/EC/2012. 29 p.
162. OECD The Definition and Selection of Key Competencies / Paris : OECD, 2005. URL: <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (дата обращения: 29.11.2023)
163. Okun O. The positive face of human capital, psychological capital, and well-being // Maintaining Social Well-Being and Meaningful Work in a Highly Automated Job Market. IGI Global, 2020. P. 145-170.
164. Oshchepkov A. Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results // Gendering Post-soviet space: Demography, Labor Market and Values in Empirical Research / T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund (eds.). Singapore, 2018. Ch. 10. P. 211-233. DOI: 10.1007/978-981-15-9358-1_10.
165. Ozyilmaz A. Hope and human capital enhance job engagement to improve workplace outcomes // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2020. Vol. 72. P. 187-214. DOI: 10.1111/joop.12289.

166. Pishghadam, R., Zabihi R. Parental Education and Social and Cultural Capital in Academic Achievement // *International Journal of English Linguistics*. 2011. Vol. 1(2). P. 50-57. DOI: 10.5539/ijel.v1n2p50.
167. Ployhart R. E., Moliterno T. P. Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model // *Academy of Management Review*. 2011. Vol. 36. P. 127-150.
168. Ployhart R. E., Nyberg A.J., Reilly G., Maltarich M.A. Human capital is dead; long live human capital resources! // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40(2). P. 371-398.
169. Ryan R. M., Deci E. L. *Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New-York: The Guilford Press, 2017. 756 p.
170. Schultz T. W. Capital Formation by Education // *The Journal of Political Economy*. 1960. Vol. 68 (6). P. 571–583.
171. Schultz T. W. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. Los Angeles: University of California Press, 1981. 173 p.
172. Schultz T. W. Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51 (1). P. 1–17.
173. Spence A. *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Cambridge: Harvard University Press, 1974. 221 p.
174. Subramony M., Segers J., Chadwick C., Shyamsunder A. Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital // *Journal of Business Research*. 2018. Vol. 83. P. 120-129. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.09.044.
175. Tan E. Human Capital Theory: A Holistic Criticism // *Review of Educational Research*. 2014. Vol. 84(3). P. 411-445.
176. Teixeira P.N. Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness // *IZA Journal of Labor Economics*. 2014. Vol. 3. 12. DOI: 10.1186/s40172-014-0012-2.

177. Tortora M. A, Randelli F., Romei P. Conceptual Framework for Tourism Transition Areas Based on Territorial Capital: a Case Study of Vinci // Journal of tourism & hospitality. 2014. Vol. 3. 135. DOI:10.4172/2167-0269.1000135.
178. Weller I., Hymer C. B., Nyberg A. J., Ebert J. How Matching Creates Value: Cogs and Wheels for Human Capital Resources Research // Academy of Management Annals. Vol. 13(1). P. 188-214. DOI:10.5465/annals.2016.0117.
179. Wright P. M., Coff R., Moliterno T. P. Strategic Human Capital /// Journal of Management. 2013. Vol. 40 (2). P. 353-370.

Приложения

Приложение 1

Анкета массового исследования

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в исследовании, посвященном человеческому капиталу и его проявлениям в условиях цифровизации экономики. Если не указано иное, просим отметить один правильный на Ваш взгляд вариант ответа по каждому вопросу.

1. Сколько Вам полных лет:

_____ лет

2. Ваш пол:

1 - Мужчина

2 - Женщина

3. Тип поселения:

1 - Деревня, село

2 - Поселок городского типа (рабочий поселок)

3 - Малый город (до 100 тыс. жителей)

4 - Средний город (100–500 тыс. жителей)

5 - Крупный город (500 тыс.–1 млн жителей)

6 - Большой город (более 1 млн жителей)

4.1.-4.3. Укажите образование Ваше и Ваших родителей.

Обведите один код по каждому столбцу

	4.1. Вы сами	Ваши родители	
		4.2. Отец	4.3. Мать
Среднее общее или ниже	1	1	1
Среднее специальное (профессиональное)	2	2	2
Неполное высшее	3	3	3
Высшее	4	4	4
Послевузовское, ученая степень	5	5	5

5.1.-5.2. По какому направлению Вы получили основное и дополнительное (если есть) образование? Обведите один код по каждому столбцу

	5.1 Основное	5.2 Дополнительное
Гуманитарное, социальное	1	1
Экономика, управление и финансы	2	2
Юридическое, право, военное	3	3
Техническое	4	4
Естественно-научное	5	5
Точные науки (математика, IT)	6	6
У меня нет специального образования	7	7

6. Какова сфера деятельности организации, в которой вы работаете в настоящее время на основной работе? Обведите один вариант ответа

Сельское, лесное, рыбное хозяйство	1
Добыча полезных ископаемых	2
Производственная сфера (без добывающей)	3
Строительство, ремонт зданий и сооружений	4
Энергетика	5
Транспорт, логистика	6
Образование и наука	7
Гостиницы, туризм, общественное питание	8
Связь, информация, ИТ	9
Торговля, посредничество, другие услуги населению	10
Финансы, страхование	11
Консалтинг, маркетинг, другие услуги производителям	12
Государственное и муниципальное управление	13
Правоохранительные, военные, другие силовые структуры	14
Здравоохранение	15

7. Есть ли у Вас трудовой договор в настоящее время

- 1 - да
- 2 - нет

8. Выполняете ли Вы работы по фрилансу (свободная занятость)?

- 1 - да, это моя основная занятость
- 2 - да, время от времени
- 3 - нет

9. Сколько лет Вы работаете на текущей должности?

_____ лет

10. Сколько лет Вы работаете в этой организации?

_____ лет

11. Скажите пожалуйста, сколько Вы зарабатываете в среднем в месяц на основном месте работы

_____ рублей

12. Что из перечисленного ниже лучше всего описывает работу, которую Вы выполняете сейчас по основной работе? (отметьте ОДИН ответ)

- 1 - руководитель высшего звена
- 2 - собственник предприятия (предприниматель)
- 3 - руководитель среднего звена
- 4 - специалист с высшим образованием
- 5 - офисный работник
- 6 - работник торговли
- 7 - квалифицированный сотрудник в сфере услуг
- 8 - рабочий высокой квалификации или руководитель над бригадой рабочих
- 9 - рабочий

13. Какую работу Вы предпочли бы сегодня, если бы могли выбирать?

- 1 - иметь пусть небольшой, но стабильный заработок и уверенность в завтрашнем дне
- 2 - иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу
- 3 - хорошо зарабатывать, даже если это потребует много времени и сил
- 4 - много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее
- 5 - иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск

14. Имеете ли Вы на основной работе подчиненных?

нет, не имею	менее 5 человек	5–10 человек	11–50 человек	51–100 человек	более 100 человек
1	2	3	4	5	6

15. Какое из следующих высказываний лучше всего характеризует материальное положение сегодня - Ваше, Вашей семьи?

- 1 - денег не хватает на повседневные затраты
- 2 - на повседневные затраты уходит вся зарплата
- 3 - на повседневные затраты хватает, но покупка одежды затруднительна
- 4 - в основном хватает, но для покупки дорогостоящих предметов нужно брать в долг
- 5 - почти на все хватает, но затруднено приобретение квартиры, дачи, машины
- 6 - практически ни в чем себе не отказываем

16. Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом?

- 1 - полностью удовлетворен
- 2 - скорее удовлетворен
- 3 - затрудняюсь сказать точно
- 4 - не очень удовлетворен
- 5 - совсем не удовлетворен

17. Насколько Вы сегодня уверены или не уверены в своем будущем?

- 1 - вполне уверен (уверена)
- 2 - скорее уверен, чем нет
- 3 - не могу сказать точно
- 4 - скорее не уверен, чем уверен
- 5 - совершенно не уверен

18. Насколько Вы удовлетворены Вашим местом работы

- 1 - полностью удовлетворен
- 2 - скорее удовлетворен
- 3 - не знаю, и то, и другое вместе
- 4 - скорее не удовлетворен
- 5 - не удовлетворен

19. Оцените по 100 бальной шкале насколько полно (в %) на нынешней работе Вы реализуете свой профессиональный потенциал? (отметьте пункт шкалы)

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

0 - «совсем не реализую»

«реализую полностью» - 100

20. Как Вы думаете? Если представиться возможность, большинство людей попытались бы использовать вас в своих интересах, или вели бы себя порядочно и честно? (отметьте пункт шкалы)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1 - «люди обязательно попытаются вас использовать»

«люди поведут себя порядочно» - 10

21.1.-21.14. Скажите, пожалуйста, в какой мере Вы доверяете или не доверяете:

Поставьте ответ в каждой строке в соответствии с табл.й

Совсем не доверяю	Не очень доверяю	Доверяю в некоторой степени	Полностью доверяю
1	2	3	4

№	Вопрос	Ответ
1	Руководству Вашего предприятия, организации	1 2 3 4
2	Людям, с которыми Вы вместе работаете, Вашим коллегам	1 2 3 4
5	Бизнес сообществу, предпринимателям	1 2 3 4
6	СМИ, Медиа	1 2 3 4
7	Государственным институтам и структурам	1 2 3 4
8	Общественным организациям	1 2 3 4
9	Системе здравоохранения	1 2 3 4
10	Церкви	1 2 3 4
11	Профсоюзам	1 2 3 4
12	Университетам	1 2 3 4
13	Экологическим организациям	1 2 3 4
14	Технологиям	1 2 3 4

22.1.-22.35. Отметьте один правильный ответ по каждой строке согласно табл.

№	1-совершенно НЕ согласен, 2-НЕ согласен, 3-скорее НЕ согласен, 4-скорее согласен, 5-согласен, 6- согласен полностью	Ответ
1	Я обладаю многими навыками, которые необходимы для организации, где я работаю	1 2 3 4 5 6
2	Я обладаю экспертными знаниями в определённой области, которая важна для организации, где я работаю	1 2 3 4 5 6
3	Я обладаю информацией о внутренней политике и бизнес-процессах организации, где я работаю	1 2 3 4 5 6
4	Я обладаю навыками, которые востребованы во многих организациях	1 2 3 4 5 6
5	Мои навыки широко востребованы на рынке труда	1 2 3 4 5 6
6	Я обладаю навыками и знаниями, которые высоко ценятся в различных отраслях	1 2 3 4 5 6
7	Я обладаю широким перечнем профессиональных навыков и знаний	1 2 3 4 5 6
8	Моё образование может быть высоко оценено во многих организациях	1 2 3 4 5 6
9	Я чувствую себя уверенно, когда на совещании с руководством представляю свою область деятельности	1 2 3 4 5 6
10	Я чувствую себя уверенно, участвуя в дискуссии о стратегии компании	1 2 3 4 5 6
11	Я чувствую себя уверенно, представляя информацию группе коллег	1 2 3 4 5 6
12	Если будет нужно, я могу работать и самостоятельно	1 2 3 4 5 6
13	Обычно я спокойно отношусь к стрессовым ситуациям на работе	1 2 3 4 5 6

№	1-совершенно НЕ согласен, 2-НЕ согласен, 3-скорее НЕ согласен, 4-скорее согласен, 5-согласен, 6- согласен полностью	Ответ
14	Я смогу преодолеть трудности на работе, ведь прежде я уже сталкивался с трудностями	1 2 3 4 5 6
15	Могу сказать, что в настоящее время я справляюсь со своей работой очень хорошо	1 2 3 4 5 6
16	Я могу придумать множество способов решения текущих рабочих задач	1 2 3 4 5 6
17	В настоящее время я успешно решаю те рабочие задачи, которые поставил перед собой	1 2 3 4 5 6
18	В ситуации неопределенности на работе я обычно ожидаю лучшего	1 2 3 4 5 6
19	На работе я всегда стараюсь воспринимать ситуацию с хорошей стороны	1 2 3 4 5 6
20	Я с оптимизмом смотрю на то, что может в будущем произойти со мной на работе	1 2 3 4 5 6
21	Я уделяю время и прикладываю усилия для развития отношений и налаживания связей в моей профессиональной области	1 2 3 4 5 6
22	Я уделяю время и прикладываю усилия для развития отношений и налаживания связей с людьми из других профессиональных областей	1 2 3 4 5 6
23	Мне удаётся взаимодействовать с людьми так, чтобы достигать взаимовыгодных результатов	1 2 3 4 5 6
24	Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел бы заниматься	1 2 3 4 5 6
25	Потому, что, если бы я не работал, я испытывал бы чувство вины	1 2 3 4 5 6
26	Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти (3)	1 2 3 4 5 6
27	Потому, что мне интересно заниматься моей работой (4)	1 2 3 4 5 6
28	Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам (5)	1 2 3 4 5 6
29	Потому, что я не знаю, где я хотел бы работать на самом деле (8)	1 2 3 4 5 6
30	Потому, что я получаю удовольствие от работы (9)	1 2 3 4 5 6
31	Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности (13)	1 2 3 4 5 6
32	Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей (14)	1 2 3 4 5 6
33	Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию (16)	1 2 3 4 5 6
34	Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям (17)	1 2 3 4 5 6
35	Потому, что работать — это долг каждого человека (19)	1 2 3 4 5 6

Путеводитель полуструктурированного интервью с профессионалами

1. Расскажите, пожалуйста, о себе: сколько Вам лет, какое образование получили, где работаете сейчас, в чём заключается Ваша работа?
Опыт работы
2. Какой у Вас опыт работ? В каких организациях работали? Как менялось содержание Вашей работы по мере увеличения профессионального опыта?
3. Что Вам нравится, а что не нравится в Вашей нынешней работе?
Отношение к трудовой мобильности
4. Как часто Вы меняете место работы? При каких условиях Вы готовы сменить организацию (профессию)?
Восприятие важных составляющих человеческого капитала
5. Какие качества важны в современной экономике (не более трех самых важных)? Какими компетенциями должен обладать успешный сотрудник?
6. Что Вы думаете об универсальных навыках (так называемых soft skills)? Какую роль они играют в работе? Как Вы их развиваете?
Практики развития человеческого капитала и мотивация
7. Как Вы планируете свою жизнь/работу/карьеру? На какой срок?
8. Что Вы делаете для развития своих знаний и навыков? Каким ресурсами пользуетесь (самостоятельно или дополнительное обучение, курсы и т. д.)?
9. Чем Вы руководствуетесь при принятии таких решений (об обучении, прохождении курсов, чтении деловой литературы и т. д.)?
Восприятие составляющих успешности
10. Как вы определяете успех? Что такое успех для Вас? Как Вы разделяете материальный и нематериальный успех (денежный и неденежный)?
Отношения с людьми
11. Что для Вас важно в личных отношениях с другими людьми?
12. Что для Вас важно в рабочих отношениях с другими людьми?
13. С каким коллегой Вам приятно работать, какого коллегу Вы назвали бы идеальным?
14. С каким коллегой Вам неприятно работать?
Ценностно-мотивационная сфера
15. Какие ценности Вы считаете значимыми в своей жизни?
16. Чем Вы руководствуетесь в жизни? Какими принципами, идеалами?
17. Что придаёт смысл Вашей работе?
Сбалансированность работы и личной жизни
18. Опишите Ваш образ жизни вне работы.
19. Насколько Вы удовлетворены своей жизнью? Вам удаётся сохранять баланс между работой и жизнью вне работы?
20. Что Вы делаете для поддержания здоровья?

Глоссарий (основных понятий)

Экономическое поведение (в экономике) – система социальных действий, которые, связаны с использованием различных по функциям и по назначению ограниченных экономических ценностей (ресурсов), и ориентированы на получение пользы (выгоды, вознаграждения, прибыли) от их обращения.

Экономическое поведение (в экономической социологии) – система взаимосвязанных поступков и действий, совершаемых индивидами в социальной и экономических сферах общества, исходя из своих интересов, в целях удовлетворения своих материальных, социальных и духовных потребностей.

Саморегуляция социального поведения – механизм взаимосвязи между различными элементами диспозиционной структуры и ситуацией поведения, обеспечивающий целесообразное управление личностью своим поведением.

Человеческий капитал – это совокупность способностей (знаний, навыков, качеств), которые позволяют людям достигать индивидуально значимых и социально востребованных результатов, имеющих как экономический, так и неэкономический характер.

Общий человеческий капитал – запас универсальных знаний, умений и навыков, востребованных во многих видах деятельности (на рынке труда в целом).

Специфический человеческий капитал – запас знаний, умений и навыков, востребованных в организации и отрасли, которая является для работника профессиональной.

Первым концептуальное разделение человеческого капитала на общий и специфический оформил Г. Беккер.

Когнитивные характеристики – отражают интеллектуальные, умственные, а также профессиональные способности работника.

Некогнитивные характеристики – социально-личностные качества работника, выражающиеся в относительно устойчивых способах поведения и реакциях.

Когнитивные характеристики описывают, что человек умеет делать (“can do”), а некогнитивные – то, что он способен проявить в деятельности (“will do”).

Профессиональные компетенции - интегративное качество личности специалиста, включающее систему знаний и навыков, обобщенных способов решения типовых задач.

Надпрофессиональные компетенции – деловые качества, которые требуются широкому кругу людей вне зависимости от их сферы деятельности и профессии (универсальные навыки, мягкие навыки, soft skills).

KSAO - аббревиатура, обозначающая совокупность знаний (knowledge), навыков (skills), способностей (abilities) и других характеристик (other characteristics) как составляющих человеческого капитала. Разрабатывается в трудах приверженцев ресурсного подхода к человеческому капиталу – Р. Плойхарта, Т. Молитерно, Э. Найберга, П. Райта.

Социально-личностные качества человеческого капитала – социально и психологически обусловленные особенности работника, активизирующие процессы

накопления и использования знаний и навыков, а также способствующие увеличению отдачи от них.

Мотивация – психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. Внутренняя мотивация возникает от самого процесса достижения цели, а не от внешней награды за достижение цели (например, от увлечённости каким-то видом деятельности, от стремления к самоусовершенствованию и развитию). Внешняя мотивация не связана с содержанием определённой деятельности, обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами (например, материальное вознаграждение, хороший коллектив, престиж).

Самодетерминация – концепция, разработанная Э. Деси и Р. Райаном, согласно которой человек способен ощущать и реализовывать в своем поведении свободу выбора, несмотря на объективные ограничивающие факторы среды или влияние неосознаваемых внутриличностных процессов.

Агентность – активная самостоятельность, связанная со способностью в конструктивном взаимодействии с другими трансформировать социальные структуры и институты (включая создание новых видов и форм деятельности). Современные исследования разделяют агентность на «ориентированную-на-себя» и «усиливающую солидарность», направленную на другого, социальную группу или общество в целом.

Самоэффективность – убежденность (уверенность) индивида в своих способностях мобилизовать ресурсы, необходимые для успешного выполнения определённой задачи.

Устойчивость – способность противостоять неудачам, восстанавливаться после конфликтов и ошибок, концентрироваться на прогрессе и повышении работоспособности.

Целеустремлённость – способность поддерживать мотивированное состояние и решимость продолжать движение к поставленной цели, умение генерировать альтернативные пути их достижения при возникновении препятствий.

Оптимизм – убежденность (уверенность) индивида, проявляющаяся в ожидании успеха сейчас и в будущем, рассмотрении трудностей как временных, расчёте на успех в долгосрочной перспективе.