

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина»



На правах рукописи

Хузяхметов Роман Ренатович

СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА В СТРУКТУРЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Специальность 5.4.2. Экономическая социология

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург – 2024

Работа выполнена на кафедре общей и экономической социологии ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет».

Научный
руководитель: доктор социологических наук, профессор
РОМАШКИНА Гульнара Фатыховна

Официальные
оппоненты: **КОХ Иван Адамович**, доктор социологических наук, профессор, Уральский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г. Екатеринбург), профессор кафедры управления персоналом и социологии

ЛАТОВ Юрий Валерьевич, доктор социологических наук, доцент, Федеральный научно-исследовательский социологический Центр Российской академии наук (г. Москва), главный научный сотрудник Центра комплексных социальных исследований

ПАНИКАРОВА Светлана Викторовна, доктор экономических наук, доцент, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (г. Екатеринбург), профессор кафедры региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

Защита состоится 16 мая 2024 г. в 11:00 часов на заседании диссертационного совета УрФУ 5.4.14.29 по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, зал диссертационных советов, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»: <https://dissovet2.urfu.ru/mod/data/view.php?d=12&rid=5787>

Автореферат разослан «___» апреля 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат философских наук,
доцент

Клюев Алексей Константинович

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

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 литературе. 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 управления.

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 среде. Вместе с тем акцентируется значимость новых форм проявления человеческого капитала, связанных с повышением социальной связности и тем самым преодолевающих ограничения его индивидуалистических трактовок.

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 особенностей) на экономические и неэкономические результаты. 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.

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 проведенного 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 специфический, а также будем учитывать узкое и широкое понимание человеческого капитала в социологии и экономике.

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 теории были сформулированы несколько общих положений: человеческий капитал представляет собой совокупность имеющихся у индивида запасов способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ; является 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. Бурдые, 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 капитала, 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. Фруммин, М.В. Певная, Ю.Р. Вишневецкий, 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 конструкторы. 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: институционализация (1960–1990 гг.), переосмысление (1990–2010 гг.), современное состояние (2010 – по наст. время). 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. 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.

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. Вариативность по наличию высшего образования значительно возрастает в индексе общего человеческого капитала, тогда как тип занятости и достигательные ориентации в большей степени чувствительны для вариативности индекса специфического человеческого капитала. 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 достигательная ориентация.
6. С помощью кластеризации и анализа средних различий индексов 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.

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. 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).

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.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Введение. Отражена актуальность работы, описана степень научной разработанности темы исследования, сформулированы его цель и задачи, определены объект и предмет исследования, описана его теоретико-методологическая основа, эмпирическая база, научная новизна и практическая значимость, а также приведена информация об апробации полученных результатов.

В первой главе «**Теоретико-методологические основания изучения человеческого капитала**» показана эволюция научных представлений о концепции человеческого капитала, выделены три этапа развития теории человеческого капитала, на каждом из которых происходило переосмысление функции человеческого капитала; обоснована необходимость расширенной трактовки человеческого капитала согласно подходу экономической социологии, разрабатываемому в рамках концепции ограниченной рациональности; обоснована важность фиксации поведенческих проявлений человеческого капитала, предполагающая включение в структуру человеческого капитала наряду общими и специфическими компонентами социально-личностных качеств; обоснован авторский подход к структурированию и измерению человеческого капитала.

Параграф 1.1. «**Этапы развития концепции человеческого капитала**».

В данном параграфе, проведя анализ предпосылок становления теории человеческого капитала в качестве самостоятельного направления научных изысканий, а также изучив современное состояние теории, автор выделил три этапа развития представлений о человеческом капитале, на каждом из которых дополнялось понимание функции человеческого капитала. На основании анализа этапов развития концепции человеческого капитала обоснована авторская экономико-социологическая методика его измерения.

Этап первый «Институционализация» (1960–1990 гг.). Предметная область: экономика (макроуровень). Функция: развитие экономики: рост доходов, повышение производительности труда. Этап второй «Переосмысление» (1990–2010 гг.). Предметная область: экономика, социология, менеджмент (макроуровень, мезоуровень). Функция: совокупность полезных эффектов для общества: повышение социального участия, доверия, идентичности с местом проживания; и для организации: улучшение межличностного взаимодействия и положительная идентичность с фирмой. Этап третий «Современное состояние» (2010 - по наст. время). Предметная область: экономика, социология, менеджмент, психология (макроуровень, мезоуровень, микроуровень). Функция: благополучие человека: самореализация человека труде, удовлетворённость жизнью, счастье, творчество.

Автор подчёркивает, что в современных исследованиях человеческого капитала необходимо учитывать 1) экономические выгоды, 2) социальные и организационные преимущества, 3) благополучие человека. 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.

Параграф 1.2. «Концептуализация человеческого капитала в экономической социологии».

В данном параграфе автор обосновывает расширенную трактовку человеческого капитала и доказывает необходимость преодоления теоретических и эмпирических ограничений традиционного подхода к его изучению, связанных с использованием преимущественно монетарных (финансовых) показателей и фактическое игнорирование влияния социального контекста на экономическое поведение людей.

Сущность концептуализации человеческого капитала с позиции экономической социологии состоит в том, что «действия» в экономической сфере (например, трудоустройство на работу или выполнение рабочих задач) рассматриваются как ответ на требования «структуры»: 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). Обращение к концепции ограниченной рациональности позволяет характеризовать формирование человеческого капитала, с одной стороны, как продукта индивидуальных действий, обладающих внутренним смыслом, с другой стороны, как продукта разнообразных социальных практик, в которые люди вовлекаются на протяжении жизни.

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 (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. 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 (рисунок 1).



Рисунок 1. Концептуальная рамка человеческого капитала

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

В данном параграфе резюмируются аналитические результаты первых двух параграфов, рассматриваются подходы к изучению человеческого капитала в рамках широкой трактовки, учитывающей социально-личностные качества. Приведен обзор подходов к структурированию социально-личностных качеств, используемых в современных экономико-социологических исследованиях отечественных и зарубежных учёных. Достаточно распространённым вариантом является концепция «некогнитивных навыков», базирующаяся на пятифакторной модели личности (экстраверсия, доброжелательность, добросовестность, нейротизм, открытость), которая была заимствована сначала в экономику, для решения задачи, связанной с необходимостью учёта индивидуальных особенностей в процессе капитализации знаний и навыков, а затем и в социологию – для оценки особенностей использования человеческого капитала в различных социальных и социально-профессиональных группах. Автор считает, что такой подход не соответствует целям настоящего исследования, поскольку предполагает, что черты личности влияют на производительные способности людей, но, так как профессии предъявляют разные требования к индивидуальным особенностям, не задаёт нормативного понимания этого влияния. Кроме того, постановка вопроса, связанная с измерением представлений о себе и своих чертах личности, недостаточно отражает капитализацию способностей человека; необходимо фиксировать реальные поведенческие проявления обладателей человеческого капитала в трудовой деятельности (то есть описывать не «каков человек», а «как он действует»).

На этом фоне подход к структурированию социально-личностных качеств в рамках концепции «психологического капитала» представляется более обоснованным. Поскольку концепция «психологического капитала», основывающаяся на наработках позитивной психологии, 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. Были рассмотрены две концепции психологического капитала: 1) А. И. Юрьев выделял жизнеспособность; работоспособность; способность к инновациям; способность к обучению; 2) Ф. Лютенс выделял самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм. Из двух

концепций вторая более релевантна поставленным задачам, поскольку позволяет чётко провести границу между ресурсами индивида и ресурсами экономики.

Автор также обосновывает включение в структуру 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). Подчёркивается важность не только агентности, «ориентированной-на-себя», но и «усиливающей солидарность», направленной на другого, социальную группу или общество в целом.

На основании анализа автор приводит структуру человеческого капитала в широком смысле, в соответствии с которой была разработана программа социолого-экономического исследования, позволившая осуществить измерение качественных параметров экономического поведения, соответствующих выявленным функциям человеческого капитала. Сделано предположение, что обладание высокоуровневыми социально-личностными качествами (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация, агентность) выступает фактором активизации общих и специфических знаний и навыков. 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 (рисунок 2). В работе была обоснована общая теоретическая концепция исследования, разработана методика и осуществлено эмпирическое измерение социальных аспектов человеческого капитала.



Рисунок 2. Взаимовлияние человеческого капитала и некоторых социальных, организационных, персональных аспектов его формирования и активизации

Во второй главе «**Особенности формирования и активизации человеческого капитала (на примере Тюменской области)**» показаны логика экономико-

социологического измерения человеческого капитала; взаимосвязи между факторами и результатами процессов формирования и активизации человеческого капитала; особенности развития человеческого капитала профессионалов. Представлены результаты количественно-качественных социологических исследований социально-личностных качеств в структуре человеческого капитала, проведенных в 2019–2023 годах. Выборка массового опроса репрезентирует работающее население Тюменской области старше 18 лет по полу, возрасту, типу поселения и образованию (N=1261). Использовался авторский фрагмент инструментария. В полуформализованном интервью приняли участие 60 представителей социальной группы профессионалов (наёмные работники в возрасте от 25 до 47 лет с высшим образованием, занятые умственным трудом в сфере услуг и производства на неуправленческих должностях).

Параграф 2.1. «Логика экономико-социологического измерения человеческого капитала».

Данный параграф содержит структуру индексов и вопросы количественного этапа исследования, общие описательные характеристики составляющих человеческого капитала (общих и специфических знаний и навыков; социально-личностных качеств) и аспектов проявления (результативности) человеческого капитала (персональных экономических и неэкономических; организационных; социальных) в разрезе социальных, профессиональных и демографических групп. Статистический анализ по критерию F Фишера позволил сформировать структуру вариативности для социально-личностных качеств. Самоэффективность, самодетерминация и устойчивость варьируются в наибольшей степени, но факторы вариации различны. Самоэффективность варьируется по типу занятости и наличию высшего образования, устойчивость по полу, целеустремленность по достижительным ориентациям (что вполне объяснимо). Оптимизм варьируется по возрасту, но агентность и самодетерминация – по наличию высшего образования. Единственный индикатор, который присутствует во всех моделях вариативности изучаемых индексов, это достижительная ориентация. Наличие высшего образования статистически устойчиво на максимальном уровне значимости повышает индексы самоэффективности, агентности и самодетерминации. Вероятно, вышеперечисленные индексы отражают социально-профессиональный контекст, а устойчивость, целеустремленность и оптимизм в большей степени выступают как личностные, социально-психологические особенности.

Первоначальная гипотеза о существенных межпоколенческих различиях компонентов человеческого капитала в широком смысле этого понятия не была подтверждена эмпирическими исследованиями. Имеется две группы показателей – ресурсные и индикативные, определяющие качество человеческого капитала в его конкретном (специфическом для данной организации) и общем (например, в целом для рынка труда) проявлениях. 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. Вариативность по наличию высшего образования значительно возрастает в индексе общего человеческого капитала, тогда как тип занятости, социально-профессиональный статус и достижительные

ориентации в большей степени чувствительны для вариативности индекса специфического человеческого капитала (таблицы 1–2).

Таблица 1

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

Таблица 2

Значимость и ранги критериев межгрупповых различий для социально-личностных качеств

	Ранг критериев		F Фишера
Самоэффективность	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

Параграф 2.2. «Взаимосвязи между факторами и результатами процессов формирования и 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 (таблица 3).

Таблица 3

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

		Кластер 1		Кластер 2	
		сред.	мед.	сред.	мед.
Составляющие человеческого капитала (социально-личностные качества)	Самозффективность	0,72	0,73	0,56	0,55
	Устойчивость	0,75	0,80	0,62	0,63
	Целеустремлённость	0,80	0,81	0,65	0,60
	Оптимизм	0,76	0,82	0,63	0,60
	Агентность	0,68	0,70	0,52	0,53
	Самодетерминация	0,61	0,60	0,52	0,51
Организационные аспекты человеческого капитала	Организационная идентичность	0,65	0,63	0,51	0,53
	Межличностное взаимодействие на работе	0,64	0,65	0,52	0,55
Социальные аспекты человеческого капитала	Идентичность с местом проживания	0,66	0,61	0,58	0,52
	Доверие институциональное	0,49	0,47	0,48	0,48
	Доверие межличностное	0,61	0,59	0,56	0,53
	Социальное участие	0,16	0,15	0,12	0,10
Персональные неэкономические аспекты человеческого капитала	Уверенность в будущем	0,68	0,65	0,61	0,60
	Удовлетворенность жизнью	0,72	0,69	0,64	0,63
	Удовлетворенность работой	0,75	0,72	0,68	0,67
	Профессиональный потенциал	0,73	0,70	0,60	0,61
Персональные экономические аспекты человеческого капитала	Материальное положение	0,66	0,64	0,56	0,55
	Зарплата	0,36	0,34	0,24	0,23

Для понимания структуры связей был проведен корреляционный анализ. 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 (рисунок 3).



Рисунок 3. Корреляции общего и специфического человеческого капитала с персональными, организационными и социальными аспектами проявления

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. Этот процесс можно назвать моделью активизации человеческого капитала (рисунок 4).

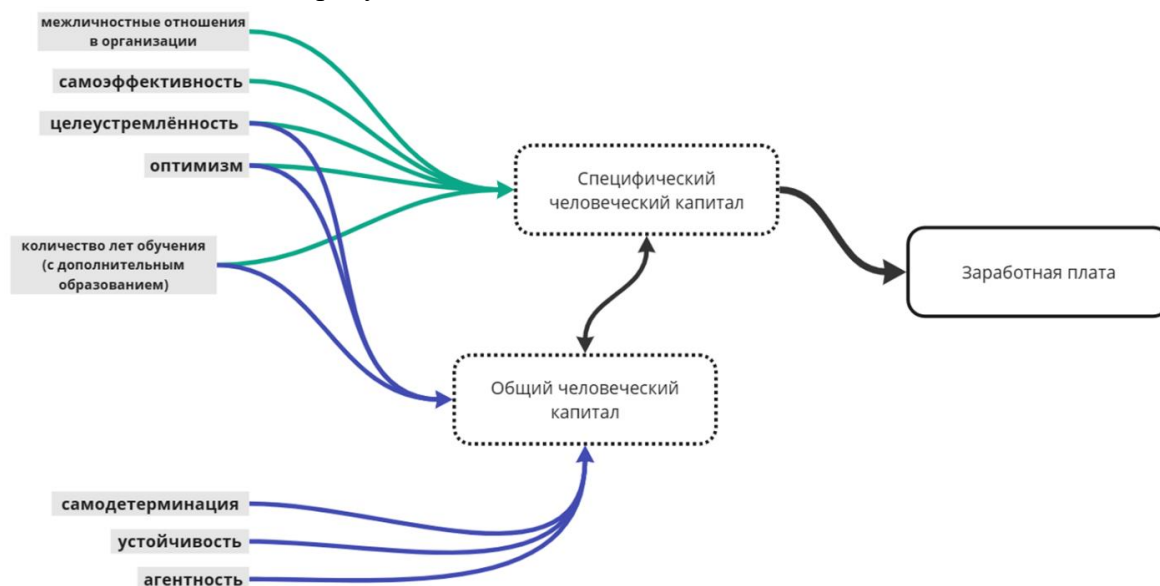


Рисунок 4. Модель активизации человеческого капитала

Было выявлено, что условия, которые позволяют проявить социально-личностные качества, также позитивно 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, целеустремлённость и оптимизм.

Подчёркнуто, что теоретический конструкт человеческого капитала для его изучения на эмпирическом уровне необходимо измерять, изучать, развивать и управлять им, но не слишком обобщать. 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 в большей степени характеризуется на 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 и оптимизм). Но более внимательный анализ показывает, что различия оказываются более важны для управления и активизации человеческого капитала.

Параграф 2.3. «Особенности развития человеческого капитала профессионалов».

Исследование было проведено для уточнения и более глубокого понимания содержательных компонентов развития человеческого капитала на примере социальной группы профессионалов как наиболее ресурсной группы. Показано, что среди участвовавших в интервью профессионалов (работников, обладающих высшим образованием, занятых умственным трудом, находящихся в активном трудоспособном возрасте) доминируют пассивная и промежуточная стратегии развития человеческого капитала (2/3 случаев). Значительная часть респондентов фактически не реализуют индивидуальный выбор стратегии. 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 респондентами.

В исследованной выборке только для третьей части характерна отчётливо выраженная ориентированность на развитие своего человеческого капитала. Но артикулируются не материалистические (поскольку в целом они удовлетворены своим нынешним социально-экономическим положением), а постматериалистические потребности и ценности, связанные с реализацией способностей, желанием влиять на

общество. Обобщает рассуждения информантов, реализующих активную стратегию развития человеческого капитала, 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 ответа, 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 социологов. В этой связи дискуссии о формировании в России постиндустриального общества должны учитывать актуальную систему социальных отношений. 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 инноваций. Проведённое качественное исследование актуализировало представление о ценностно-мотивационной сфере профессионалов, связанной с формированием и активизацией их человеческого капитала. Выводы свидетельствуют, что для наращивания высокоресурсного человеческого капитала важно не столько денежное стимулирование, сколько наделение трудовой деятельности смыслом, проявляющимся в возможности создания пользы для людей и общества. Таким образом, в фокусе внимания должны находиться социально-личностные качества, обеспечивающие возможность деятельностного использования имеющегося человеческого капитала в определённом социальном контексте, а не только предметные и профессиональные компетенции.

Заключение. Обобщены и резюмированы результаты проведённого исследования, позволившего выделить факторы активизации общего и специфического человеческого капитала, учитывающие персональные, организационные и социальные аспекты его проявления. Показаны реальные эффекты практического применения автором результатов проведённого исследования. Сформулированы предложения по поводу возможностей практического применения результатов диссертационной работы. Ограничения полученных результатов связаны с тем, что первоначальная гипотеза о наличии значимых межпоколенческих различий в моделях реализации человеческого капитала не была подтверждена. Также не была реализована в полной мере идея оценки человеческого капитала организации в силу отсутствия существенных выборок в разрезе конкретных организаций. Ограничениями проведённого исследования также выступают нерепрезентативность полученных качественных данных; однако, в комплексе с результатами массовых социологических исследований можно было сформулировать некоторые содержательные положения. Перспективы дальнейшей работы заключаются в поиске оптики, которая позволит анализировать отношения влияния факторов и

компонентов человеческого капитала, поскольку имеющиеся эмпирические данные представляют похожие, но не идентичные картины.

Основные положения диссертационного исследования отражены в 21 научной публикации, в том числе 6 статей в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК, из них 3 статьи в международных изданиях, входящих в базу цитирования Scopus.

*Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК РФ и
Аттестационным советом УрФУ*

1. Хузяхметов Р.Р., Ромашкина Г.Ф. Навыки трудоустраиваемости студентов: стратегии развития // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. №3. С. 69–83. (Scopus); 0,8 п.л. / 0,6 п.л.
2. Skripnuk, D.F.; Davydenko, V.A.; Romashkina, G.F.; Khuziakhmetov, R.R. Consumer Trust in Quality and Safety of Food Products in Western Siberia // Agronomy. 2021. Vol. 11. No 2. 257. (Scopus); 1,4 п.л. / 0,7 п.л.
3. 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; 1,1 п.л. / 0,7 п.л.
4. Печеркина И. Ф., Кошкина А.А., Хузяхметов Р.Р. Территориальная идентичность в социальном пространстве // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 4 (28). С. 85-101; 0,7 п.л. / 0,2 п.л.
5. Romashkina G.F., Khuziakhmetov R.R. The risks of internet addiction: Structure and characteristics of perception. The Education and science journal. 2020. vol. 22. No 8. P. 108-134. (Scopus); 0,8 п.л. / 0,4 п.л.
6. 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; 1,4 п.л. / 0,5 п.л.

Другие публикации

7. Хузяхметов Р. Р. Влияние образования родителей на человеческий капитал // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 2; 0,6 п.л.
8. 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; 0,5 п.л.
9. 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; 0,8 п.л. / 0,6 п.л.
10. Danilova E. P., Kovrigina T. A., Khuziakhmetov R. R. Management of social development of the Russian Arctic // IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science. 2020. Vol. 539. No 1. 012112 (Scopus); 0,6 п.л. / 0,3 п.л.

11. Romashkina G. F., Davydenko V. A., Khuziakhmetov R. R. Problems of food security in the Russian Arctic // IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering. 2020. Vol. 940. No 1. 012122 (Scopus); 0,5 п.л. / 0,2 п.л.
12. Elena V. Andrianova, Vladimir A. Davydenko, Gulnara F. Romashkina, Roman R. Khuziakhmetov. Ecology-oriented agriculture: expert assessments // «Global Food Forum». 2023. P. 11-15; 0,5 п.л. / 0,2 п.л.
13. Khuziakhmetov R.R., Pecherkina I.F. The problems of institutionalization of international academic mobility in Western Siberia // 10th annual International Conference of Education, Research and Innovation. 2019. P. 5333-5339; 0,4 п.л. / 0,2 п.л.
14. Хузяхметов Р.Р., Ромашкина Г.Ф. Активная самостоятельность в структуре человеческого капитала // Материалы VII международной научно-практической интернет-конференции «Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений». Вологда: Изд-во Вологодского гос. ун., 2022. С. 594-598; 0,2 п.л.
15. Хузяхметов Р.Р., Давыденко В.А. Некогнитивные навыки и образ профессионального будущего студентов магистратуры // Материалы Второй Международной научно-практической конференции «Образ будущего». Орел, Изд-во Орловского гос. ун., 2022. С. 110-118.; 0,2 п.л.
16. Хузяхметов Р.Р. Возможности развития универсальных навыков в университете в оценках выпускников // Материалы XI Рязанских социологических чтений «Развитие территории в условиях современных вызовов». Рязань, Изд-во Рязанского гос. ун., 2021. С. 178-185; 0,2 п.л.
17. Хузяхметов Р.Р. Роль некогнитивных компонентов человеческого капитала на рынке труда // Материалы XXI Международной научно-практической конференции «Молодые ученые – экономике региона». Вологда, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2021. С. 45-52; 0,2 п.л.
18. Давыденко В.А., Хузяхметов Р.Р. Существует ли конфликт поколений в оценках рисков интернет-зависимости? // Материалы XXII Уральских социологических чтений. Национальные проекты и социально-экономическое развитие Уральского региона. Екатеринбург, Изд-во Уральского федерального университета, 2020. С. 456-461; 0,2 п.л.
19. Хузяхметов Р.Р. Логика встроенности категории «черты личности» в социологический контекст человеческого капитала // Материалы VI Всероссийского социологического конгресса. Тюмень, Изд-во Тюменского гос. ун., 2020. С. 3935-3939; 0,15 п.л.
20. Хузяхметов Р.Р. Новые тенденции развития человеческого капитала в малом бизнесе // Материалы VI Всероссийского социологического конгресса. Тюмень, Изд-во Тюменского гос. ун., 2020. С. 3940-3942; 0,1 п.л.
21. Хузяхметов Р.Р. Взаимосвязь когнитивных и некогнитивных компонентов человеческого капитала // Материалы VII Всероссийского молодежного форума «Наука будущего – наука молодых». Новосибирск, Изд-во Новосибирского гос. ун., 2022. С. 46-48; 0,1 п.л.