

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОРПОРАЦИЙ:  
ОСОБЕННОСТИ, СТРУКТУРА, ИЗМЕРЕНИЕ**

Санкт-Петербург  
Медиапапир  
2023

УДК 331.108

ББК 60.53

Ч-39

Рецензенты:

кафедра социально-гуманитарных дисциплин НГУ им П.Ф. Лесгафта;  
д.с.н. Т. Б. Малинина, д.п.н. В. П. Милецкий.

Авторы:

Ахмедиева А. Т., Дерюгин П.П., Росенко С.И., Кадыров А.М.,  
Камышина Е.А., Строгетская Е.А., Ярмак О.В.

**Человеческий капитал руководителей корпораций: особенности, структура, изменение:** Коллективная монография. – СПб.: Медиапайр, 2023 – 218 с.

Человеческий капитал руководителей корпораций представляет особый социально-психологический феномен. В монографии рассматриваются проблемы, которые раскрывают социально-исторические условия и факторы, а также социодинамика появления и трансформации человеческого капитала руководителей. Представлена концепция анализа человеческого капитала руководителей, основанная на обращении к ценностям, которые играют важную роль в деятельности руководителя. В завершающей части работы показаны результаты эмпирического исследования влияния человеческого капитала руководителей на производительную и социальную составляющую деятельности корпораций.

Предназначена для социологов, экономистов, менеджеров, специалистов, занимающихся исследованиями корпораций как особых социальных организаций.

*Издается по решению Ученого совета Института общественных наук и международных отношения Севастопольского государственного университета*

Монография подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ (проект № 19-29-07443 «Научно-образовательные центры как фактор формирования человеческого капитала России: формат создания научно-образовательных центров мирового уровня согласно Указа Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»).

---

Подписано в печать 07.02.2023. Формат 60×84/16. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 13,63. Тираж 550. Заказ 015.5

---

Выпущено ООО «Медиапайр»

с готового оригинал-макета, предоставленного заказчиком.  
194021, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 28, литера А,  
помещ. 3-н, ком. 184, 185, 188, 192, 193, 194. Тел.: (812) 987-75-26  
mediapapir@gmail.com www.mediapapir.com www.mediapapir.ru

ISBN 978-5-00110-332-5

DOI 10.52565/9785001103325

© Коллектив авторов, 2023

© Медиапайр, 2023

## Содержание

Введение.....	4
Глава 1 Теоретико-методологические основания исследований человеческого капитала руководителей корпораций .....	31
§ 1.1 Историко-социологический дискурс о человеческом капитале руководителей корпораций .....	33
§ 1.2 Методологические подходы к изучению человеческого капитала руководителей корпораций в постиндустриальном обществе.....	59
§ 1.3 Системно-динамический подход к анализу человеческого капитала руководителя корпорации и его влияния на стратификационную интеграцию персонала .....	87
Выводы по главе 1.....	124
Глава 2 Социодинамика человеческого капитала руководителей современных российских корпораций в ценностном измерении .....	126
§ 2.1 Концептуальное обоснование программы эмпирического исследования социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации и его влияния на стратификационную интеграцию персонала .....	127
§ 2.2 Результаты эмпирического исследования социодинамики стратификационных отношений руководителей современных российских корпораций .....	149
Выводы по главе 2.....	180
Заключение .....	184
Список использованной литературы .....	190
Приложение А.....	209
Приложение Б.....	212
Приложение В.....	214
Приложение Г.....	216

## Введение

Актуальность. Человеческий капитал руководителей корпораций, как и человеческий капитал любых других субъектов социального взаимодействия, социально и исторически обусловлен<sup>1</sup>. Он формируется в определенных социальных, политических, экономических и культурных условиях, складывается «как результат развития личности, детерминированной природными и социальными свойствами и способностями»<sup>2</sup>. Состояние человеческого капитала руководителей корпораций самым существенным образом сказывается на изменяющейся социально-экономической ситуации в стране. Исследование этой обратной связи, т.е. изучение влияния человеческого капитала руководителей на деятельность корпоративных организаций, чрезвычайно актуальная и важная задача, поскольку очевидна «Несомненная заслуга теоретиков человеческого капитала — признание первостепенной роли человека в общественном производстве»<sup>3</sup>, важная социальная роль руководителя. Но, если внимание к человеческому капиталу сотрудников предприятий, организаций и фирм получает свое активное внимание – «Рабочие находились в фокусе внимания социологической науки с первых лет ее возникновения»<sup>4</sup>, то человеческий капитал руководителей в прямой постановке вопроса исследуется значительно реже.

По данным ведущих специалистов в области исследований человеческого капитала в РФ В.А. Аникина и Н.Е. Тихоновой, численность группы руководителей в стране составляет от 6,5% до 8,6% по официальным данным

---

<sup>1</sup>Жовтун Д. Т. Личность руководителя в системе социального управления //Социология власти. 2005. №. 5. С. 46.

<sup>2</sup>Горовая Н. В. Противоречия в управлении развитием человеческого капитала: социологическое измерение //Власть и управление на Востоке России. 2019. №. 3 (88). С. 117.

<sup>3</sup>Степанова О. М. Воспроизводство и измерение человеческого капитала в современном мире //Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. №. 3. С. 18.

<sup>4</sup>Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности //Мир России. Социология. Этнология. 2017. Т. 26. №. 3. С. 7.

статистики различных ведомств<sup>5</sup>. Это значимая цифра сама по себе, тем более роль и значение этой группы россиян возрастает при обсуждении вопросов формирования человеческого капитала организаций. В социологии человеческий капитал рассматривается особым теоретико-методологическим инструментарием<sup>6</sup>. В корпорациях он анализируется не только как зависимый от совокупности социальных факторов, но во многом, как зависимый от деятельности руководителей и менеджмента. Для социологического исследования актуально признание того важного вывода, что формирование и «стабильность воспроизводства человеческого капитала современных компаний формируется усилиями менеджмента»<sup>7</sup>. Руководители корпораций составляют такую социальную группу общества, совокупный человеческий капитал которых прямо или косвенно, позитивно или негативно, но в любом случае, - существенно влияет на формирование и состояние человеческого капитала социума и его интеграцию<sup>8</sup>, объединение усилий большого количества россиян, и в конечном счете это влияние сказывается на трансформации множества элементов социальной структуры общества. Поэтому в социологии человеческий капитал руководителей корпораций рассматривается как значимый социальный актор мобилизации и активизации человеческого фактора значительной части россиян, а также как источник и детонатор изменений социальных процессов в социуме, как интеграции, так и дифференциации общества, многочисленных эволюций и скачков в социальной стратификации, в противоречивых трансформациях и иерархизации общества, в активизации процессов глобализации и регионализации российского социума и др.

---

<sup>5</sup>Аникин В.А., Тихонова Н.Е. Человеческий капитал: подходы к изучению и "болевы точки" в современной России. [Электронный ресурс] URL: [https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация\\_Аникин\\_Тихонова\\_ЧК.Pdf](https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация_Аникин_Тихонова_ЧК.Pdf) (дата обращения: 30.01.2021)

<sup>6</sup>Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции //Вестник МГИМО Университета. 2010. №. 6. С. 15.

<sup>7</sup>Петров А. В. Социальный диалог и динамика человеческого капитала современных компаний //Общество. Среда. Развитие (Тerra Humana). 2013. №. 3 (28). С. 113.

<sup>8</sup>Жовтун Д. Т. Личность руководителя в системе социального управления //Социология власти. 2005. №. 5. С. 46.

Следует отметить, что в целом российское социологическое сообщество пока не в полной мере осознало сущность и потенциал теории человеческого капитала руководителя, хотя из нее вытекает ряд важнейших для социологической науки следствий: именно качество человеческого капитала как ключевого актива, с которым выходит на рынок труда современный руководитель, во многом определяет его интересы, «социальные действия», мотивации и идентичности, оно напрямую связано с процессами социального воспроизводства различных групп и с механизмами сохранения классовой принадлежности<sup>9</sup>.

Настоящая тема исследования «Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношениях (На примере корпораций Санкт-Петербурга)» соответствует проблематике изучения социальной структуры, социальных институтов и процессов. В частности, важны исследования происходящих в настоящее время процессов трансформации социально-структурных отношений общества по различным критериям, новых форм социального расслоения, радикальных изменений в тенденциях и направлениях социальной мобильности, ценностных ориентаций личностей и групп, моделей их поведения, а также социальных конфликтов, социальной напряженности, проявления группового, корпоративного эгоизма<sup>10</sup>.

Проблемность настоящей темы выражается в целом ряде давно сложившихся и требующих своего научного разрешения противоречий. С одной

---

<sup>9</sup>Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Социология. Этнология. 2017. №3. С. 9.

<sup>10</sup>Приказ Минобрнауки России от 23.10.2017 № 1027 «Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени». Паспорта специальностей научных работников. Шифр специальности: 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_283150/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_283150/) (дата обращения: 12.01.2020).

стороны, - реально изменившаяся и при этом возросшая роль руководителей производства в условиях цифровизации экономики, где их личный человеческий капитал становится основной силой стимулирования инноваций, развития социально-экономических потенциалов и наукоемкого производства. С другой, - сложившаяся в 90х гг. и до сих пор повсеместно встречающаяся ориентация человеческого капитала руководителей на сотрудниках корпораций как на «дешевую рабочую силу», подходы к проблемам человека труда, как исключительно к затратным статьям и расходам корпорации, как к фактору вынужденных издержек производства, что находит свое выражение в технократических методах к управлению. Подсчитано, что Индустрия 4.0 (ориентация на третью промышленную революцию с помощью интеллектуальных и автоматизированных систем, основанных на больших данных и машинном обучении) и постепенная цифровизация производства сильно повлияют на человеческие ресурсы и их положение в компаниях. В долгосрочной перспективе качество рабочей силы повысится наряду с уровнем и качеством образования<sup>11</sup>. Показателен в этом отношении период пандемии. С одной стороны, очевидной стала перспективность удаленной работы в условиях повторяющихся и новых кризисов, важность активизации и быстрого перехода на дистанционную работу в таких условиях, актуальность управления по ценностям, но с другой стороны, проявлялись многие недостатки и традиции «ручного управления», неумение использовать достоинства новых технических средств управления, недоверие к сотрудникам, работающим «на дистанции», неумение организовывать эффективный контроль и пр., что по существу отражает принципы управленческой работы, характерные для периода начальных стадий формирования рынка и человеческого капитала руководителей корпораций, ориентированных на приоритеты административно-бюрократического управления. Это не могло не сказаться на падении общественного производства, резком сокращении персонала корпораций,

---

<sup>11</sup>Kucharčíková A. et al. Human capital management and Industry 4.0 //SHS Web of Conferences. EDP Sciences, 2021. Т. 90. Р. 2.

увольнении многочисленных сотрудников предприятий, роста цен на продукты повседневного спроса и многое другое, в конечном итоге – на росте социальной напряженности и радикализации настроений в обществе, ограничения в общении и усилении грязной конкуренции. Любопытно, как на цифровизацию реагируют студенты технических специальностей. Авторы осветили эти особенности в статьях «Социальное и профессиональное осознание студентами инженерно-технических специальностей наступающей цифровизации (опыт пилотажного исследования и первые итоги)<sup>12</sup> и «Социодинамика цифрового капитала студентов в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19: опыт смешанной стратегии эмпирического исследования»<sup>13</sup>.

Можно говорить о целом ряде актуальных аспектов исследования настоящей темы, но прежде всего они заключены в прикладной, практической области. В целом, как показывают многочисленные исследования, невысокий уровень человеческого капитала руководителей<sup>14</sup> в рамках российских корпораций сталкивается с таким же невысоким человеческим капиталом ее сотрудников<sup>15</sup>. Эта ситуация вызывает тревогу и озабоченность не только теоретиков, но и институтов государственной власти и управления. Очевидно, что в современных российских корпоративных организациях работает подавляющая часть трудовых ресурсов российского общества, и от того, каков человеческий капитал руководителей организаций, как, каким образом и на каких ценностях он сформировался, на что ориентирован, каковы его социальные характеристики, а в свою очередь и отношение к социальным

---

<sup>12</sup>Дерюгин П. П. и др. Социальное и профессиональное осознание студентами инженерно-технических специальностей наступающей цифровизации (Опыт пилотажного исследования и первые итоги) //Дискурс. 2021. Т. 7. №. 1. С. 43-56.

<sup>13</sup>Дерюгин П. П. и др. Социодинамика цифрового капитала студентов в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19: опыт смешанной стратегии эмпирического исследования //Дискурс. 2021. Т. 7. №. 4. С. 45-57.

<sup>14</sup>Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика //Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. №. 2. С. 141.

<sup>15</sup>Трансформации российского человеческого капитала. Тридцать вторые губернаторские чтения. Тюмень, 25 апреля 2018 г. [Электронный ресурс] URL: [https://admtyumen.ru/ogv\\_ru/society/gubernatorial\\_reading/more.htm?id=11543414@cmsArticle](https://admtyumen.ru/ogv_ru/society/gubernatorial_reading/more.htm?id=11543414@cmsArticle) (дата обращения: 30.01.2021)



составляющим деятельности корпораций, отношение к человеческому капиталу сотрудников корпораций, от этого во многом зависит не только экономический рост и социальный климат конкретной корпорации, но и всех субъектов непосредственно и опосредованно связанных с российскими корпорациями. Поэтому неслучайно проблематика активизации человеческого капитала россиян становится одним из важных направлений российской внутренней политики. 7 мая 2018 года президент России В. В. Путин подписал указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», устанавливающий и утверждающий национальные проекты России. Самое пристальное внимание развитию человека, его возможностей, ресурсов и потенциалов уделено в рамках одного из направлений перспективного развития РФ, проекту «Человеческий капитал»<sup>16</sup>. Эта задача как актуальная сформулирована в новых планах стратегического развития России до 2030 г.

Помимо важного практического интереса к вопросу о человеческом капитале руководителей корпораций, можно наметить некоторые традиционные и новые научно-теоретические проблемы и аспекты исследования:

- актуальность исследования человеческого капитала руководителей корпораций, как изменяющегося по своему содержанию и по сути социального феномена в социально-историческом контексте: новый характер общественного производства в рамках современных корпораций (инновации, наукоемкое производство, развитие актуальных нано, био,- когнитивных, информационных технологий) неизбежно трансформирует функции и роли руководителя современной корпорации, предполагает формирование их новых социальных и личностных качеств, являющихся ядром человеческого капитала. Наряду с этим, человеческий капитал руководителей зачастую диагностируется в русле тех же научных подходов и принципов, которые соответствовали его пониманию,

---

<sup>16</sup>Президент подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> (дата обращения: 21.07.2020).

сложившемуся в периода индустриальной эпохи, точнее, в период, когда социальная структура общества соответствовала начальным стадиям этой эпохи, где накопленный ранее запас знаний, навыков, умений и способностей или иных социальных или деловых характеристик личности руководителя, действительно мог быть достаточным для эффективного управления человеческим капиталом организации. Изменившееся содержание деятельности руководителя корпорации предполагает расширение представлений и о современных характеристиках его человеческого капитала в новых условиях постиндустриального общества<sup>17</sup>;

- важность преодоления чисто бихевиористических представлений о человеческом капитале руководителей, когда человеческий капитал понимается или только как результат вложений во возвращение, развитие этого капитала, или только как конечный результат производства – достигнутый уровень прибылей или рентообразования, чем и измеряется человеческий капитал руководителей. В настоящем случае, инвестиции рассматриваются как инструменты, которые чуть ли не «сами по себе», чуть ли не механически, могут повлиять на воспроизводство человеческого капитала руководителей и затем сказаться на увеличении роста объемов товаров или услуг. При этом, внутренний мир руководителя, система выстраиваемых им социальных отношений и связей, его ценностей, ценностных установок и пр., не исследуется, ценности, установки, ориентации руководителей сосуществуют как бы независимо от других элементов их человеческого капитала – знаний, навыков, умений и способностей. Прежде всего, в этом смысле актуально исследование ценностей, на основании которых формируются стратегии деятельности руководителей корпораций и на базе которых в последствии складываются многочисленные социальные нормы и устойчивые традиции в деятельности корпорации<sup>18</sup>;

---

<sup>17</sup>Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки //Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 120-156.

<sup>18</sup>Красовский Ю. Д. Управленческие ценности руководителей //Знание. Понимание. Умение. 2012. №. 2. С. 149-154.

- в подавляющем числе исследований человеческий капитал руководителей рассматривается предельно широко. Наряду с этим, его реальное социальное содержание всегда связывается с конкретными социальными и экономическими обстоятельствами, в рамках тех или иных конкретных социальных условий и тех реальных организаций, в которых непосредственно действует руководитель, т.е. наряду с системой общих характеристик человеческого капитала руководителя корпорации, фактически всегда наличествует некоторая совокупность оригинальных, можно сказать, эксклюзивных социальных и личностных элементов человеческого капитала, которые нередко оказываются решающими для эффективной деятельности конкретной организации. На наш взгляд справедливо считается, что «Человеческий капитал относится к конкретной технологии создания богатств»<sup>19</sup>;

- человеческий капитал руководителей корпорации носит индивидуализированный, особый характер еще и в том отношении, что он отличается от человеческого капитала представителей других профессиональных и социальных групп, как человеческий капитал, со специфическими личностными свойствами субъектов - носителей социального статуса руководителя корпорации. Наиболее актуальными современными особенностями сегодняшних руководителей является позитивное восприятие рынка, беспокойство о растущих прибылях, стремление к свободе действий, способность принимать решения в сложных ситуациях кризисов, выстраивания отношения с персоналом корпорации на основе учета особенностей новых поколений и новых социальных реалий, а также формирование системы связей за пределами корпорации, инновационность и креативность руководителей<sup>20</sup>;

---

<sup>19</sup>Сидорова Л. Е., Сидоров С. В., Шарафутдинов Р. Я. О системном анализе динамики человеческого капитала национальной экономики //Системный анализ в проектировании и управлении. 2019. Т. 23. № 3. С. 42.

<sup>20</sup>Спивак В.А. Формирование инновационных и креативных лидеров бизнеса // Креативная экономика. 2009. №7. С. 130-144.

- руководители корпораций – гетерогенная группа, поэтому исследование человеческого капитала этой группы, предполагает изучение не только тех характеристик и свойств, которые раскрывают собственно способность капитализировать свои человеческие преимущества в монетарные результаты, но также важно исследовать гармонизацию и сочетание их деловых качеств и свойств личности руководителя с качествами, которые раскрывают их социальный капитал, чисто человеческие свойства. В силу того, что руководителями корпорация становятся представители самих различных профессиональных и социальных слоев общества, их социальные характеристики весьма разнообразны. Социальные и человеческие характеристики руководителей, такие как отношение к работе, мотивация и ценности, а также другие, собственно «человеческие» составляющие человеческого капитала, – интересы, потребности и другие социальные и личностные аспекты руководителя, незаслуженно выпадают из обзора и обсуждений как в теоретическом дискурсе, так и в эмпирическом инструментарии. На повестке научного исследования встает тема обсуждений интегративного или интегрального исследования человеческого капитала руководителей, объединяющего помимо деловых качеств личности руководителя, его коммуникативные, коллективистские, личностные и другие качества и характеристики, а также всю совокупность внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование человеческого капитала руководителя корпорации<sup>21</sup>;

- процессуальное рассмотрение человеческого капитала выступает фактором определения его внутреннего противоречия между экономической и социальной составляющими, разрешение которого усложняется наличием интереса работодателя в присвоении разницы между количественно-стоимостной оценкой человеческого капитала и затратами на его воспроизводство. Биполярность экономической и социальной составляющей

---

<sup>21</sup>Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции //Вестник МГИМО Университета. 2010. №. 6. С. 15-25.

человеческого капитала ведет к усилению противоречия между свободным и необходимым временем, которое, в свою очередь, модифицирует структуру затрат, связанных с воспроизводством человека как работника не только с функциональной, но и с креативной точки зрения<sup>22</sup>;

- в методическом отношении исследование человеческого капитала руководителей также не лишено проблем. В частности, измерительный инструментарий некоторых распространённых методик исследования человеческого капитала руководителей на самом деле нацеливается на изучение того, что есть «здесь и сейчас», т.е. человеческого потенциала или ресурса руководителей, но не тех характеристик, которые способны раскрывать превращение человеческого потенциала в человеческий капитал. Здесь очевидна важность перехода на сетевые методы исследований, поскольку человеческий капитал обладает целым рядом системных свойств<sup>23</sup>.

Обобщая сказанное, можно резюмировать, что проблема диссертации заключена в исследовании противоречий между человеческим капиталом руководителей корпораций и человеческим капиталом ее сотрудников, с одной стороны, а также между человеческим капиталом руководителей корпораций и человеческим капиталом потребителей, т.е., с внешней социальной средой, - с другой. Очевидны некоторые важные аспекты, которые могут рассматриваться как относительно самостоятельные составляющие этой проблемы:

А) единство и противоположности между знаниями, навыками и умениями, которыми располагают руководители и которыми располагает персонал организации, и которые составляют основу человеческого капитала этих двух социальных групп, на основании чего формируется социальная дифференциация в корпорациях, которая возникает между ними на основе множества неравенств;

---

<sup>22</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34).

<sup>23</sup>Дятлов С. А. Сетевой человеческий капитал миллениалов как драйвер развития цифровой экономики // Известия СПбГЭУ. 2019. №4 (118). С. 26-31.

Б) актуальность исследований ценностей руководителей как совокупности установок, ориентаций и направленности, которые ориентируют использование знаний, навыков и умений, а в конечном итоге – значимых выборов руководителей, ориентированных на «дело» и «отношения» в корпорации;

В) особое значение чисто социологических аспектов проблемы – исследование гармонии социальных, культурных, политических и экономических ценностей руководителей как единства и интеграции различных форм и видов капиталов, которые переплетаются в деятельности руководителей, и за счет чего складывается синергетический эффект управленческой деятельности.

Степень разработанности темы. Разработки в области теории человеческого капитала в российской экономической науке появились позже, в 90-х годах XX века, и связаны с именами М.М. Критского, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, В.И. Романчина, Л.Г. Симкиной, В.Т. Смирновой, Е.Д. Цыреновой, Р.И. Капелюшниковой, А.Л. Лукьяновой, Пивоварова В.И., Мазура В.В., Колпаковой О.Н., Шингарова Г.Х. и других исследователей. Интерес к изучению этого вопроса был обусловлен и использованием в рейтингах Всемирного банка в конце 1990х – начале 2000х гг. показателей, характеризующих человеческий капитал<sup>24</sup>.

Также, стоит отметить ряд работ, посвященных положению менеджеров на рынке труда. Интерес исследований связан с преодолением кризисов 1998 и 2008 годов. К таким работам можно отнести следующие: работы С.А. Солнцева «Изменения на российском рынке труда топменеджеров в период кризиса: свидетельства эмпирического исследования», «Генеральные директора в России: кто достигает вершины», «Иностранцы топменеджеры на российском рынке труда: тенденции 2000х», «Рынок труда топменеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением» (совместно с Роциным С.Ю.);

---

<sup>24</sup>Проект развития человеческого капитала. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (дата обращения: 28.07.2020)

М. Гольцман «Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах»; Р.И. Капелюшников, Н.В. Демина «Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра»; А.А. Муравьев «Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях»; Т. Долгопятова «Наемные менеджеры в российских компаниях: эмпирические свидетельства на фоне кризиса»; Кузык М., Симачев Ю. «Государственная антикризисная поддержка российских компаний: помощь и ограничения»; Паппэ Я. «Фундаментальные сдвиги в российском крупном бизнесе в 2000е годы и прогресс в корпоративном управлении»; Гарафиев, И.З. «Инновационный человеческий капитал региона как фактор оценки уровня развития его химической промышленности»; Олейник А.Н. «Триангуляция в контентанализе. вопросы методологии и эмпирическая проверка».

Базовой основой, как для теоретической, так и для практической части исследования, можно считать работы таких авторов как исследования С.А. Кравченко, направленные на изучение формирования сетевого человеческого капитала, методологические контуры и концепции; Дятлова С.А., посвященные основам теории человеческого капитала; Моргунова В.П. относительно противоречий развития человеческого капитала в условиях формирования в России экономики, основанной на знаниях; Плискевич Н.М. о человеческом капитале в трансформирующейся России; Горовой Н.В., посвященных противоречиям в управлении развитием человеческого капитала; Петрова А.В., рассматривающего социальный диалог и динамику человеческого капитала современных компаний.

Проблемами политического лидерства, философии и психологии управленческой деятельности, социальной сущности взаимодействия руководителей с подчиненными уделяли большое внимание известные мыслители прошлого: Н. Макиавелли, З. Фрейд, М. Вебер, Г. Моска., В. Парето и др. Среди современных исследователей этих проблем – Г. Ашин, Г.

Дилигенский, О. Крыштановская, О. Ольшанский, Е. Охотский, А.Г. Поршневу, А.И. Турчинову, Е.Б. Шестопалу и др.

Объектом исследования являются руководители корпоративных организаций.

Предмет исследования – место и роль человеческого капитала руководителей корпораций в социально-структурных отношениях корпорации.

Цель работы состоит в изучении и выявлении существенных свойств и характеристик человеческого капитала руководителей российских корпораций, их взаимовлияний и взаимосвязи человеческого капитала руководителей с социально-структурными элементами корпораций и социальной структурой внешнего окружения, а также эмпирической апробации выводов теоретического анализа на основе сетевых методов исследования.

Достижение данной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

1. Провести теоретико-методологические основания исследования человеческого капитала руководителей корпораций, а именно:

1) осуществить историко-социологический экскурс о человеческом капитале руководителей корпорации;

2) рассмотреть подходы и принципы социологического анализа к человеческому капиталу руководителей корпораций в контексте формирования постиндустриального общества;

3) изучить и систематизировать принципы системно-динамического подхода к анализу человеческого капитала руководителей корпораций и его влияние на стратификационную интеграцию персонала.

2. Изучить, обобщить и проанализировать социодинамику человеческого капитала руководителей современных российских корпораций в ценностном измерении, а именно:

1) концептуально обосновать программу эмпирического исследования социодинамики человеческого капитала руководителей корпораций и его влияния на стратификационную интеграцию персонала;



2) провести эмпирическое исследование социодинамики стратификационных отношений руководителей современных российских корпораций с персоналом под углом зрения общего профессионального образования.

Основная гипотеза исследования исходит из предположения о том, что человеческий капитал руководителей российских корпораций оказывает значительное влияние на формирование социально-структурных отношений в корпорации. Человеческий капитал руководителей корпораций отличается от человеческого капитала специалистов составом элементов и системными свойствами и сотрудников корпораций различных социальных статусов. По мере формирования особого социального института – корпораций, роль руководителей корпораций постоянно изменяется и трансформируется в направлении усиления важности и значения социальной составляющей – способности влияния на социально-структурные характеристики и отношения в корпорации. К частным гипотезам исследования относятся:

- трансформации социальной структуры общества и его социальных институтов приводят к непрерывному изменению социального статуса и роли руководителей корпораций, в том числе, происходящие трансформации изменяют содержание и характеристики человеческого капитала руководителей корпораций;

- руководители корпораций, личный человеческий капитал которых базируется на основе ценностей, а также, общих профессиональных знаний, навыков и умений, отражающих ориентацию на «дело» или на «отношения» наиболее актуальны для интеграции социальных связей в корпоративных организациях;

- наиболее адекватные социально-структурные отношения в корпорациях будут складываться между руководителями, которые обладают разнонаправленными ценностями и знаниями, получившими двойное образование в сферах «дело» и «отношения» и сотрудниками корпоративных

организаций, человеческий капитал которых может быть охарактеризован как рыночноориентированный капитал.

Методология и методы исследования. Проведенное исследование построено на основе мультипарадигмального подхода, позволяющего объединить объясняющий потенциал разных теоретических концепций и сформировать эвристическую модель исследования человеческого капитала руководителей корпораций, опираясь на наиболее релевантные концепции и теории. Методологическое основание методики эмпирического исследования строилось на идее Блейка - Моутона, определяемое как «Решетка менеджмента», где стиль работы выявляется на основе опроса самого руководителя. В отличие этой идеи, в настоящем случае, попарное сравнение данных руководителей организации с различным первичным образованием и респондентов-подчиненных, как носителей различного образования, осуществлялось на основе корреляционного анализа двух групп качеств – деловых и коллективистских. Таким образом, появлялась возможность выстраивать сети отношений.

Эмпирической базой исследования являются первичные социальные материалы авторских исследований по вопросам динамики человеческого капитала руководителей, использованию потенциала человеческого капитала руководителей в формировании и поддержании социально-структурных связей в корпорации, а также вторичные материалы мониторинга общественного мнения по этим же вопросам, проведенные такими центрами его изучения, как Левада-центр, ФОМ, ВЦИОМ, РОМИР. В выборку эмпирического исследования удалось включить данные 679 наемных руководителей и руководителей-собственников. Нами изучена система социальных связей и отношений среди представителей разных групп. Цель эмпирического исследования работы заключается в выявлении, характеристике и систематизации знаний об особенностях отношений руководителей корпораций, получивших различное первичное образование, с персоналом различных социально-профессиональных групп.

Научная новизна исследования состоит:

- в выявлении существенных характеристик человеческого капитала руководителей корпораций, а также в раскрытии основных особенностей, закономерностей и трендов социодинамики формирования человеческого капитала руководителей в современных российских условиях в контексте его влияния на формирование и интеграцию социально-структурных отношений в корпорации;

- в трактовке человеческого капитала руководителей как специфического ресурса, зависящего от социальных трансформаций, личностных свойств и ценностей руководителей корпораций, а также социально-экономических условий, в которых действуют корпорации;

- рассмотрении человеческого капитала руководителей как такой формы человеческого капитала, которая самым существенным образом влияет не только на человеческий капитал и ресурсный потенциал корпорации, но и на широкое социальное окружение, в рамках которого действует корпорация.

Научная новизна содержится также в следующих выводах, сформулированных по результатам проведенного исследования:

1. Систематизированы содержательные характеристики и рассмотрены социально-исторические и социально-экономические условия, повлиявшие на возникновение, формирование и развитие особой гетерогенной социальной группы руководителей современных корпораций, человеческий капитал которых отличается от человеческого капитала всех ранее существовавших видов представителей бизнеса, в частности, в особой роли и влиянии их человеческого капитала на социально-структурные отношения с сотрудниками корпораций различных социальных статусов и ролей. Выявлены и сформулированы основные факторы, влияющие на человеческий капитал руководителей корпораций, которые трансформируются на разных этапах становления современных руководителей корпораций как социальной страты.

2. Разработано и предложено социологическое истолкование человеческого капитала руководителей корпораций, которое отличается от подходов, характерных для других наук. Сформулировано авторское понимание

человеческого капитала руководителей корпораций, согласно которому человеческий капитал руководителей корпораций представляет собой совокупность ценностных установок, знаний, навыков и умений руководителей, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей внешней среды посредством создания клиентоориентированной внутренней среды корпорации на основе такого социального взаимодействия, которое приносит корпорации ренту, доход, прибыль, и обеспечивает внутреннюю интеграцию корпорации, а также успешную адаптацию корпорации во внешней среде, а в конечном итоге выступает одной из основ развития социума в рыночном обществе.

В определении подчеркивается, что основой социального взаимодействия руководителей с представителями различных социальных статусов и ролей выступают ценности руководителей, ориентирующие управленческие знания, навыки и умения на социальные потребности, признание приоритета ценностей руководителей в реализации потенциалов их человеческого капитала, а также важность понимания нужд и интересов социума, необходимость овладения руководителями такими новыми знаниями, навыками и умениями, которые позволяют выделять ценные, важные и значимые социальные объекты, как во внутренней, так и во внешней среде корпорации, взаимодействие с которыми влияет на увеличение прибыли и формирование солидарного духа корпораций.

3. Обоснованы принципы стратегии системно - динамического анализа человеческого капитала руководителей корпораций, которая предусматривает изучение последовательных этапов появления, становления и развития человеческого капитала руководителей корпораций как ряда сменяющихся стадий накопления знаний, навыков и умений в совокупности с формированием специфической системы ценностей, важных для осуществления работы руководителей. Проанализированы широко используемые методы оценивания и диагностики человеческого капитала, оценен их потенциал для диагностики человеческого капитала руководителей корпораций в социологии, обобщены и систематизированы принципы, важные для осуществления сетевого анализа человеческого капитала руководителей корпораций, сделаны выводы о

перспективности использования этого подхода в изучении человеческого капитала руководителей.

4. Сформулированы и определены виды взаимоотношений социально-структурных отношений руководителей и сотрудников корпоративных организаций, которые могут быть классифицированы в зависимости от наложения (сочетания и корреляции) разнообразных по характеру ценностей, предусматривающих: дуплексную положительную связь; дуплексную отрицательную связь; симплексную связь квазикорпоративного типа; симплексную связь технократического типа; стохастическую ситуационную связь. Делается вывод об актуальной и наиболее важной для социологического анализа организаций корпоративного типа дуплексной положительной связи, т.е. связи взаимной рефлексии между двумя и большим числом социальных акторов (лат. duplex — двухсторонний), т.е. - между руководителями корпорации и сотрудниками.

5. Разработан методический инструментарий, на основе которого выявлены, описаны и охарактеризованы пять типов руководителей с различным базовым образованием как основанием человеческого капитала руководителей корпораций, а также своеобразие их отношений с респондентами как с представителями различных социальных статусов и групп: руководители с основным инженерно-техническим образованием; руководители с основным социально-гуманитарным образованием; руководители с основным экономическим образованием; руководители с основным управленческим образованием; руководители с основным военным образованием. Рассмотрены и проанализированы отдельные кейсы, характеризующие особенности социально-структурных отношений разнообразных групп руководителей: частных и руководителей - наемных менеджеров; руководителей с двумя высшими образованиями и руководителей со средним образованием, включая особенности социально-структурных отношений руководителей с респондентами различных социальных статусов.

Положения монографии, важные для изучения и обсуждения:

1. Характеристика человеческого капитала руководителей, который возникает на той стадии институционализации корпораций, когда они выделяются в самостоятельные социальные организации, отличающиеся от общинной жизни людей. В рамках концепции В.А. Аникина обосновано, что на доиндустриальном этапе (до XVIII века) в ремесленных корпорациях формирование человеческого капитала руководителей происходило стихийно. В раннеиндустриальный период труд руководителей корпораций превращается в сложную обособившуюся профессиональную деятельность, потребовавшую институциональных влияний. Начиная с конца 1950-х гг. в классической теории человеческого капитала, человеческий капитал руководителей корпораций раскрывается как важный актор внутрикорпоративного и внешнекорпоративного взаимодействия. С 1980-х гг. возникает ряд профессий, связанных с информацией, а ценность человеческого капитала руководителей корпораций, способных активно использовать инновационные знания сотрудников, повышается. С 2000-х гг. осознается решающая роль социо-эмоциональных и когнитивных навыков личности руководителей в общей части формирования человеческого капитала, которые понимаются в качестве базовых составляющих человеческого капитала будущих руководителей.

2. Социологическое объяснение и анализ человеческого капитала руководителей корпораций в постиндустриальном обществе предполагает: 1. рассмотрение человеческого капитала руководителей корпораций как обстоятельной социальной потребности; 2. представление о человеческом капитале руководителей корпораций как о факторе, обеспечивающем социальное и технологическое взаимодействие многочисленных уровней корпоративных связей, а также многочисленными взаимосвязей: руководитель – внутренняя среда корпорации – внешняя среда корпорации; 3. исследование человеческого капитала руководителей корпораций как совокупности ценностей и ценностных ориентаций, направляющих управленческие знания, навыки, умения руководителя на удовлетворение потребностей клиентов и извлечении прибылей, а также на обеспечение интеграции внутренней и внешней среды

корпорации и потребителей на основе глубокого проникновения в социальные интересы и потребности клиентов и выстраивание клиентоориентированных структур корпораций.

3. Положения и принципы системно - динамического подхода к анализу человеческого капитала руководителя корпорации, который реализуются посредством рассмотрения человеческого капитала руководителей корпораций как совокупности подсистем и элементов, объединенных прямыми и обратными связями. Системная диагностика человеческого капитала руководителей корпораций выстраивается на позициях интеграции микро, мезо, макро и мега уровней. Основными методами диагностики человеческого капитала руководителей корпораций как системы, наряду с некоторыми тестовыми процедурами и анкетами, в основном используются экспертный метод и метод дискуссий с заинтересованными лицами. Базовыми характеристиками изучения человеческого капитала руководителей выступают: динамика формирования человеческого капитала руководителей корпораций, этапы его становления, оценка уровней человеческого капитала. Рассмотренные системно - динамические положения составляют основание сетевого анализа человеческого капитала руководителей корпораций.

4. Социологическое эмпирическое исследование человеческого капитала руководителей корпораций перспективно выстраивать на основе сетевого анализа ценностей самого руководителя и сетей ценностей сотрудников корпорации с учетом их профессионального образования. В интересах эмпирического исследования концептуализация представлений о человеческом капитале руководителей корпораций предполагает рассмотрение этого феномена с позиций ряда системно - сетевых принципов: о взаимосвязи знаний, как центрального элемента человеческого капитала руководителя и его ценностей; исследование человеческого капитала руководителей через индикаторы, характеризующие их образование; связь ценностей и практического опыта руководителя; взаимосвязь ценностей руководителей корпораций и ценностей общества, в которой действует корпорация; изучение влияния человеческого

капитала руководителя, который оказывает влияние на формирование всей совокупности социально-структурных отношений руководителя с сотрудниками организации. В процессе взаимодействия с сотрудниками с различным профессиональным образованием у руководителя корпорации складываются разнообразные сети отношений, которые могут быть структурированы в зависимости от наложения (сочетания) ценностей как оснований сетей, т.е. формируются сети: дуплексной положительной связи; дуплексной отрицательной связи; симплексных связей квазикорпоративного типа; симплексных связей технократического типа; стохастической ситуационной связи.

5. Результаты, полученные на основе теоретического анализа и эмпирического исследования, которые показывают, что руководители с базовым инженерно-техническим образованием обладают человеческим капиталом, который в наибольшей степени способен интегрироваться с деятельностным потенциалом представителей других социальных групп, действующих в самой корпорации и во взаимодействующей с корпорацией внешней среде. Сети отношений руководителей корпораций с гуманитарным образованием во многом напоминают сети отношений руководителей с инженерно-техническим образованием, где дуплексные положительные связи зафиксированы с подавляющим числом респондентов. Экономическое образование руководителей корпораций формирует особые характеристики человеческого капитала его носителей, которым не всегда хватает навыков общения и коммуникации с сотрудниками корпораций. У руководителей, получивших базовое образование по менеджменту, отношения стохастической ситуационной связи оказываются минимальные. Человеческий капитал руководителей корпораций из числа бывших военных отражается на многих вопросах социально-гуманитарного порядка и проявляется в сетевых характеристиках их связей с другими категориями респондентов, прежде всего эти отношения характеризуются незначительными дуплексными положительными связями, здесь они минимальные.



Каждое из показанных положений подкреплено материалами соответствующих глав и параграфов монографии.

Научная достоверность результатов исследования подтверждается результатами актуальных исследований, как теоретической, так и эмпирической части диссертации, использованием количественных и качественных методов, триангуляцией полученных данных. Обоснованность результатов подтверждено их корреляцией с результатами и данными других исследователей, рядом выступлений на конференциях, в коллективной монографии, в статьях, в том числе рецензируемых изданиях.

Апробация результатов исследования. Основные выводы и практические результаты монографического исследования апробированы авторским коллективом в научных публикациях, обсуждены на научно-практических конференциях и семинарах, в частности в публикациях:

1. Факторы, влияющие на социальную динамику карьерных траекторий менеджеров крупных компаний: противоречия XXI века / Е. А. Камышина, П. П. Дерюгин // Солидарность и конфликты в современном обществе : материалы научной конференции, Санкт-Петербург, 15–17 ноября 2018 года. – Санкт-Петербург: ООО "Скифия-принт", 2018. – С. 546-547.

2. Социальные факторы, влияющие на мобильность молодежи в условиях цифровизации / Е. А. Камышина // Молодежь XXI века: образ будущего : Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 14–16 ноября 2019 года / Ответственные редакторы Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. – Санкт-Петербург: ООО "Скифия-принт", 2019. – С. 720-721.

3. Дерюгин П. П. и др. Социальное самочувствие населения мегаполиса как интегральный показатель // Дискурс. 2020. Т. 6. №. 2. С. 61-79.

4. Дерюгин П. П., Лебединцева Л. А., Сивоконь М. В., Камышина Е. А. Карьерные траектории менеджеров крупных российских корпораций в цифровую эпоху: образовательный контекст // Информация–Коммуникация–Общество. 2019. Т. 1. С. 60-67.

5. Дерюгин П. П. и др. Человеческий капитал в эмпирических исследованиях: перспектива сетевых мтеодик//Информация–Коммуникация–Общество. – 2020. – Т. 1. – С. 49-53.

6. Камышина Е. А. Кросс-культурные коммуникации как важная особенность подготовки менеджеров в XXI веке //Коммуникативные стратегии информационного общества. 2019. С. 321-322.

7. Камышина, Е. А. Социальная динамика карьерных траекторий в рамках теории поколений / Е. А. Камышина // Коммуникативные стратегии информационного общества : Труды X Международной научно-теоретической конференции, Санкт-Петербург, 26–27 октября 2018 года. – Санкт-Петербург: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого", 2018. – С. 230-232..

8. Дерюгин П. П. и др. Стратегии диагностики человеческого капитала на основе анализа ценностей: презентация эмпирических результатов //Редакционная коллегия. 2020. С. 253-261.

9. Дерюгин П. П. и др. Апробация методики и опыт пилотажного исследования стратегий идентификации //Человеческий капитал в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19: университеты, корпорации, ценности. – 2020. – С. 7-17.

10. Дерюгин П. П. и др. Сетевая диагностика стратегий идентификации в организации: методика и опыт пилотажного исследования //Дискурс. 2020. Т. 6. №. 4. С. 73-94.

11. Ярмак В. Е., Камышина Е. А., Панов С. В. Базовые социологические концепции человеческого капитала: критический анализ //Редакционная коллегия. – 2020. – С. 423-429.

12. Камышина Е. А., Ярмак В. Е., Кеворкян К. Э. Формирование человеческого капитала в современном российском обществе: роль семьи //IV Готлибовские чтения: Востоковедение и регионоведение Азиатско-

Тихоокеанского региона в контексте трансдисциплинарного знания. – 2020. – С. 284-288.

13. Дерюгин П. П. и др. Человеческий капитал в дискурсе российских и китайских студентов (некоторые результаты эмпирического исследования) //Текст, дискурс, нарратив: современные тенденции и перспективы развития. – 2020. – С. 34-45.

14. Камышина, Е. А. Основные социальные факторы активизации человеческого капитала (по материалам исследований ВЦИОМ, ЛЕВАДА-ЦЕНТР, ROMIR) / Е. А. Камышина // Человеческий капитал в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19 : Сборник материалов Городского социологического семинара, Санкт-Петербург, 24 апреля 2020 года / Санкт-Петербургский государственный университет, Севастопольский государственный университет. – Санкт-Петербург: ООО "Медиапапир", 2020. – С. 16-20.

15. Дерюгин П. П. и др. Стратегия социологической диагностики человеческого капитала на основе ценностей: потенциал сетевого подхода (на примере изучения научно-образовательных центров) //Эффективность труда и качество трудовой жизни XXI века. – 2020. – С. 112-123.

16. Человеческий капитал в фокусе современного социологического дискурса / П. П. Дерюгин, О. В. Ярмак, А. С. Шиляева [и др.]. – Санкт-Петербург : ООО "Медиапапир", 2020. – 172 с.

17. Дерюгин П. П., Камышина Е. А. Важность цифровой грамотности в деятельности руководителей корпорации //Информация–Коммуникация–Общество. 2021. Т. 1. С. 155-157.

18. Дерюгин П. П. и др. Формирование человеческого капитала в цифровой образовательной среде: россия и китае-социальные аспекты //Информация–Коммуникация–Общество. 2021. Т. 1. С. 147-154.

19. Дерюгин П. П. и др. Социальное и профессиональное осознание студентами инженерно-технических специальностей наступающей

цифровизации (Опыт пилотажного исследования и первые итоги) //Дискурс. 2021. Т. 7. №. 1. С. 43-56.

20. Камышина Е. А., Дерюгин П. П., Баннова О. С. Место образования в развитии человеческого капитала руководителей //Современное образование: содержание, технологии, качество. 2021. Т. 1. С. 561-562.

21. Дерюгин П. П. и др. Социодинамика цифрового капитала студентов в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19: опыт смешанной стратегии эмпирического исследования //Дискурс. – 2021. Т. 7. №. 4. С. 45-57.

22. Дерюгин П. П. и др. Формирование деловых качеств китайского студенчества как фактор обеспечения экономической безопасности (по результатам эмпирического исследования) //Вестник Прикамского социального института. 2021. №. 1 (88). С. 166-174.

23. Дерюгин П.П., Кремнёв Е.В., Ярмак О.В., Камышина Е.А., Юй Ян Трансрегиональные исследования человеческого капитала: стратегия диагностики и управление (опыт эмпирических исследований российских, китайских и европейских корпораций) // V Готлибовские чтения: Востоковедение и регионоведение Азиатско-Тихоокеанского региона в русле трансдисциплинарной регионологии : материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию со дня рождения Олега Марковича Готлиба. Иркутск, 19–21 октября 2021 г. / ФГБОУ ВО «ИГУ» ; [отв. ред. Е. Ф. Серебренникова]. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2021. – 439 с.

24. Дерюгин П. П. и др. Конвертация человеческого и социального капиталов в корпорациях: трансрегиональные исследования на примере российских, китайских и европейских корпораций (часть 1) //Modern oriental studies. 2021. Т. 3. №. 4. С. 619-637.

25. Дерюгин П. П., Милецкий В. П., Баннова О.С., Камышина Е.А. Социальный капитал в эпоху кризисов: системные основания сетевых измерений //Социальный капитал в эпоху кризисов: системные основания сетевых измерений. 2022. С. 88-92.

26. Камышина Е. А. Life-long learning как неотъемлемая часть жизни современного российского руководителя //Социолог: образование и профессиональные траектории. 2021. С. 278-279.

27. Дерюгин П. П. и др. Человеческий капитал в ценностных ориентациях студенчества: методология, методика и результаты диагностики //Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. 2021. №. 1 (5). С. 215-227.

28. Камышина Е. А. Образование как «ядро» человеческого капитала руководителей организаций //Методологические подходы и методические ресурсы измерения человеческого капитала в цифровом обществе: опыт и проблемы. 2020. С. 14-16.

29. Deriugin P. et al. Evolution of strategies for human capital diagnostics //Revista Inclusiones. 2021. С. 178-197.

Теоретическая значимость исследования определяется его научной новизной и заключается в обобщающем характере работы, позволившей упорядочить концептуальные представления о социодинамике человеческого капитала руководителей как объекте социологического анализа, использовании системно-динамического подхода к его изучению, установление роли влияния человеческого капитала руководителей и его диагностики на формирование социально-структурных отношения в корпорациях.

Практическая значимость полученных в результате эмпирического исследования состоит в использовании предложенных научных подходов, инструментария социологической диагностики человеческого капитала руководителей корпорации. Это будет способствовать изучению динамики трансформационных процессов не только в корпорациях, но и во всем социуме. Также, результаты и выводы позволят руководителям более качественно применять стратегии управления, обладая знанием о взаимовлиянии их человеческого капитала и человеческого капитала их сотрудников. В диссертации предложена авторская методика социологической диагностики человеческого капитала руководителей корпораций как фактора влияния на

формирование социально-структурных связей в корпорациях постиндустриального общества.

Рекомендации прикладного характера. Материалы исследования могут быть использованы при анализе качества социально-структурных связей в корпорации, адаптации корпоративной культуры в корпорациях, прогнозирования конфликтных ситуаций между руководителями и подчиненными. А также, возможная оценка потенциала руководителей в зависимости от уровня реализации их человеческого капитала в рамках корпораций.

Монография состоит из введения, двух глав и пяти параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

Монографическое исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07443/19 «Научно-образовательные центры как фактор формирования человеческого капитала России: формат создания научно-образовательных центров мирового уровня согласно Указу Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

## **Глава 1 Теоретико-методологические основания исследований человеческого капитала руководителей корпораций**

В настоящей главе представлены материалы, которые показывают историю возникновения представлений о человеческом капитале руководителей корпораций и его основные характеристики. В первом параграфе предполагается раскрыть динамику появления и анализа представлений о сущности человеческого капитала как научной категории на различных этапах истории становления корпораций, изменение этих представлений по мере изменения самого общества и его движения к рынку, к рыночным отношениям. Понимание человеческого капитала руководителей постоянно расширяется и выявление зависимости понимания человеческого капитала руководителя от характера развития корпоративных организации, развития рынка, многочисленных социальных последствий этого развития составляет одну из центральных задач диссертационного исследования. На сегодняшний день под сущностными характеристиками человеческого капитала руководителя понимаются не только знания или способности человека, но и другие нематериальные активы – ценности, мотивация, в том числе и некогнитивные навыки, которые, в частности, определяют качество человеческого капитала руководителя и характера его социальных взаимодействий с окружением. Историко-социологический экскурс призван показать, что человеческий капитал руководителя составляют не только знания, навыки и умения, но и ценности, ориентируясь на которые руководитель формирует особую социальную среду корпорации и организует особые социальные отношения с внешней средой. Важным моментом исследования является анализ данных о целесообразности исследования человеческого капитала руководителя как социологического термина на основе обращения не только к изучению его профессиональных компетенций, но и к ценностям руководства корпораций.

Второй параграф главы посвящен исследованиям принципов социологического анализа человеческого капитала руководителя в социологии.

Термин «человеческий капитал», с точки зрения его социологического анализа, предполагает акцент на анализе проблемных аспектов, без исследования которых нет возможности изучать те социальные последствия, которые складываются под влиянием того или иного человеческого капитала руководителя. Актуальность такого исследования обусловлена необходимостью преодоления многочисленных противоречий, которые складываются по причинам разночтений в понимании человеческого капитала в экономической науке и в социологии.

Третий параграф главы предполагает структурирование требований социологического подхода к анализу человеческого капитала руководителя на принципах системного и процессуального подходов. Системный подход к анализу человеческого капитала руководителя позволяет рассматривать это явление в совокупности целого ряда взаимосвязей с социальной средой, на основании чего могут быть изучены те социальные явления, которые сопровождают деятельность руководителя. Динамические характеристики раскрывают характер изменений как самого человеческого капитала руководителя, так и трансформаций социума, сопровождающие деятельность руководителя корпорации и отражающие непрерывные изменения российского социума.

Таким образом, цель настоящей главы заключается в выявлении, систематизации и обсуждении методологических принципов и методов исследования человеческого капитала руководителя корпорации как социального явления. В теоретическом отношении ключевой задачей является концептуализация положений, которые позволяют рассматривать многочисленные социальные характеристики человеческого капитала руководителей корпораций, на основании чего в последующем могут быть сконструированы методики эмпирического исследования.

### **§ 1.1 Историко-социологический дискурс о человеческом капитале руководителей корпораций**



К периоду, когда теоретическое определение сущности и описание характеристик человеческого капитала руководителя стало объектом научного изучения и анализа, в практической деятельности людей важная роль знаний, навыков и умений, которые целенаправленно формировались у руководителей в интересах увеличения результатов экономической деятельности, была осознана значительно раньше. Можно сказать, что человеческий капитал руководителя корпорации возникает в практической деятельности людей и составляет одну из базовых основ появления и становления самих корпораций как специфического социального института.

При всем многообразии и при всей многоликости определения сущности человеческого капитала руководителя, как в российских, так и в зарубежных научных исследованиях, неизменным остается понимание этого феномена как совокупности знаний, навыков и умений, компетенций, в категориях современного подхода, благодаря которым носитель человеческого капитала, руководитель, способен направлять и развивать ту или иную деятельность организации, успешно осуществляя ее на профессиональном уровне, опираясь на знания тонкостей дела и т.д. Поэтому самым тесным образом история формирования человеческого капитала руководителя связана с историей появления, становления и развития корпораций.

Социальный статус и роли руководителя корпорации сложившийся в современном понимании возникает не сразу. Такой тип руководителя появляется на определенном этапе развития социальной структуры общества, тогда, когда возникают особого рода социальные организации, преследующие экономические цели как основные, как цели, ради которых они и создаются. Период этих сложных социальных трансформаций обстоятельно и полно охарактеризовал немецкий социолог и криминолог, один из родоначальников профессиональной социологии в Германии, сторонник «понимающей социологии», основатель «формальной социологии» Ф. Теннис. Ф. Теннис показывает, что возникшее на основе корпоративной организации «общество» противостоит «общине», что общность и общество – это полярные социальные

типы и этапы социальной эволюции<sup>25</sup>, социальное качество которых востребует особых человеческих качеств и особого человеческого капитала для создания структур и осуществления руководства.

Временные рамки появления корпораций совпадают с периодом завершающих стадий существования первобытного общества, по данным разных источников, примерно в 4 – 6 вв. до н.э., в Европе. В социально-историческом плане основными причинами возникновения корпораций была сильная зависимость общины от окружающей среды и низкий уровень развития производительных сил<sup>26</sup>, невозможность удовлетворять потребности общины.

Руководство общиной, жизнь которой была основана на кровнородственных связях<sup>27</sup>, осуществлялось по-особому. Общинной жизнью в первобытном обществе главой рода, а затем и племени, являлся отец или патриарх, который, как правило, был самым старшим среди остальных родственников<sup>28</sup>. С точки зрения Ф. Тенниса, старейшина руководил на основе сущностной, естественной воли, т.е., такой воли, в которой не существует разделения на цель и средства. Она (воля руководителя в данных условиях) «инкорпорирована в действие необходимым образом...ее можно мыслить себе только как сосуществование или последовательность переживаний бытия, стремлений к деятельности в их целостности и взаимосвязи...»<sup>29</sup>. Такая форма социальных организаций на Западе сложилась давно и существует длительный исторический период. На основании этой длительной истории сформировались многочисленные социальные нормы, традиции, а также ценности руководства корпорациями, которые составляют основания западной рыночной экономики и,

---

<sup>25</sup>Окатов А. В. Социологическая концепция Ф. Тенниса как теоретическая основа изучения институционализации и функционирования современных общественных организаций //Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2016. Т. 21. №. 11 (163). С. 7.

<sup>26</sup>Атясов И. Н. Власть и социальные нормы в первобытных обществах //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №. 5-1. С. 48.

<sup>27</sup>Там же.

<sup>28</sup>Там же. С. 49.

<sup>29</sup> Toennies F. Gemeinschaftund Gesellschaft: Grundbegriffe derreinen Soziologie. Berlin: KarlCurtius,1926. P. 88–89.

в рамках которых, российскую деловую культуру и культуру руководства рассматривают как находящуюся в процессе становления, «в какой-то степени “недоразвитую” по сравнению с культурой, существующей в странах с сильными капиталистическими традициями»<sup>30</sup>.

В результате авторского анализа удалось выявить, что корпоративная культура российских организаций, а также лояльность персонала как ее качественная характеристика не соответствуют многим, присущим мировой практике, критериям оценки.

1. Низкая степень лояльности работников по отношению к организациям в этом плане представляет собой не признак недоразвития корпоративной культуры, а специфическую культурную черту отечественного бизнеса, имеющую под собой вполне рациональные основы и не подлежащую исключительно отрицательной трактовке<sup>31</sup>.

2. Исследование документов и анализ периодики свидетельствуют о том, что у современных “капитанов бизнеса”, и у персонала в целом, воспроизводятся умения и ценности, свойственные предыдущим поколениям<sup>32</sup>.

3. Наиболее значимыми в этом ряду ценностями оказались российские ценности трудолюбия и преобладания моральных форм мотивации над материальными. Эти данные стали показательными как для характеристики современной российской деловой культуры, так и для характеристики лояльности персонала организации<sup>33</sup>.

Руководители общины старейшины, как уже говорилось, были преимущественно самые старшие по возрасту люди, которые прежде всего лучше других сородичей знали природу земледелия или охоты и направляли деятельность общины. Они контролировали соблюдение общинных традиций,

---

<sup>30</sup>Свердлик Е. А. Традиции российского бизнеса и корпоративный патриотизм //Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2017. Т. 23. № 2. С. 116.

<sup>31</sup>Там же.

<sup>32</sup>Там же. С. 117.

<sup>33</sup> Там же.

решали спорные вопросы, смотрели за соблюдением установленного порядка, поддерживали нормы и ценности общины, решали вопросы, относящиеся к взаимодействию с внешней средой.

Главным, основным вопросом, которым занимались старейшины, было поддержание религиозно-нравственных ценностей общины. Характерно, что в некоторых случаях, особенно в мусульманских странах, статус старейшины общины совмещался со статусом руководителя религиозной структуры. Этот факт подтверждает, что социальные составляющие деятельности старейшины как руководителя общины были отчетливо определены. Старейшины в том числе руководили и хозяйственной деятельностью, однако эта функция для них была не самой главной. Самым главным органом власти в общине было собрание рода, где решались все дела, включая выбор старейшины, который стоял во главе семьи или рода. Именно от его решений зависели дальнейшие действия: кому и сколько выделить для потребления и что оставить в качестве запаса и накоплений. Он также руководил повседневной жизнью, рассматривал споры между сородичами. Старейшина также имел право по своему усмотрению распоряжаться ресурсами общины. Старейшину рода выбирали и признавали особым авторитетом. Для этого он должен был иметь большой авторитет в группе. Кроме старейшин на время войны избирался военачальник<sup>34</sup>.

Как показывают многочисленные исследования, первейшая и важнейшая ценность общины – сама община, «мир» общины, а высшая ценность – человек, общинник в обеих своих ипостасях: и как биологическое существо, жизнь которого нужна «миру» для воспроизводства и существования, и как субъект деятельности, «труженик», чьи усилия облегчают общее бремя<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup>Атясов И. Н. Власть и социальные нормы в первобытных обществах // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №5-1. С. 49-50

<sup>35</sup>Смирнов П.И. Русская сельская община: происхождение, основные функции и ценности. [Электронный ресурс] URL: [http://www.intelros.ru/readroom/credo\\_new/k3-2014/25371-russkaya-selskaya-obschina-proishozhdenie-osnovnye-funkcii-i-cennosti.html](http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k3-2014/25371-russkaya-selskaya-obschina-proishozhdenie-osnovnye-funkcii-i-cennosti.html) (дата обращения: 24.02.2021)

Длительное историческое существование общинного образа жизни сформировало многочисленные традиции и нормы отношений между людьми, обычаи, вкусы и пр., в том числе и многочисленные социальные характеристики и координаты представлений о руководителе, его статусе, роли, функциях.

В социально-структурном отношении появившиеся первые корпорации в целом во многом напоминали жизнь общины, но при этом было ряд принципиальных структурных отличий, отделявших корпорации от общин как особый тип социальной организации. Эти отличия характеризовали корпорации как особый социальный институт, структурно и функционально нацеленный на производство чего-либо, и поэтому центром корпоративного социума теперь становится не просто человек, не человек как ценность сам по себе, как это было в общине, но человек-ремесленник, человек знающий ремесло, способный удовлетворять те или иные социальные потребности других людей. Поэтому, прежде всего главной отличительной особенностью корпораций становится особая забота не просто о человеке как таковом, а о человеке, который благодаря специализации в общественном разделении труда и специализации в сфере производства, способен приносить конкретный результат. В последствии в корпорациях формируется целый ряд особых социальных внутренних и внешних институтов, структур и технологий, которые всем своим социальным потенциалом нацеливались исключительно на поддержание и развития ремесла.

Как в общине, так и в корпорации, главным социальным институтом управления были собрания, на которых принимались самые важные решения, в том числе и вопрос о выборах руководителя корпорации, но, если в общине это были старейшины, в корпорации – это были старшины. Старейшины и старшины занимая тождественные социальные статусы, были выборными, но при этом отличались целями деятельности и функциональным назначением. Старейшинами в общине становились самые старшие, самые опытные члены общины, напротив, старшинами в корпорациях становились те, кто обладал более передовым опытом ремесла, знал ремесленное дело лучше других.

Социальная структура корпорации складывалась из таких органов и таких структурных элементов, деятельность и нормы которых преследовали главную цель – обеспечение высочайшего уровня ремесленного мастерства. Многочисленные социальные связи, нормы и традиции корпорации выстраивались вокруг высокого уровня мастерства ремесленников. Ремесло и интересы мастерского его развития были тем оселком, вокруг которого, и в интересах которого, формировалась вся социальная среда корпорации. Даже само понятие «мастер» связано с деятельностью корпораций. Мастерство изначально характеризует особый уровень знаний, навыков и умений человека, достигшего высочайшего уровня в своем ремесле, человека, познавшего высокое искусство в своем деле, вкладывающего в свой труд смекалку, творчество, делающего предметы своего ремесла необычными и оригинальными, а также превосходно знающего своё ремесло. Другие важные характеристики мастера заключены в том, что это ремесленник, принадлежащий к высшей группе сословной организации ремесленников; наставник конкретного ремесла для начинающего ученика. Однокоренными словами с мастером являются понятия метр, маэстро, магистр, в любом случае, речь идет о людях, которые в своем деле достигли самых высоких вершин в своем деле<sup>36</sup>, обладающих высочайшим уровнем навыков и умений, до мелочей знающих свою профессию – особым человеческим капиталом.

Отличался своими особенностями и процесс руководства корпорациями. В частности, как и в общине, на собраниях корпорации могли присутствовать все ее члены. Но при этом решение вопросов и голосование было уделом исключительно мастеров, т.е. тех членов корпорации, кто своим уровнем освоения ремесла отличался от учеников и подмастерьев, обладал большим

---

<sup>36</sup>Мастер. Материал из Википедии — свободной энциклопедии. [Электронный ресурс] URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80> (дата обращения: 31.07.2020).

опытом владения ремеслом. И, как подтверждают исторические источники, только мастера считались полноправными членами цеха в средние века<sup>37</sup>.

Старшины корпорации могли избираться исключительно из числа мастеров, причем мастеров самого высокого уровня. Таких старшин могло быть до двенадцати человек, которых в свою очередь возглавлял главный старшина, избиравшийся пожизненно.

Старшины обладали большой властью, включая судебную власть внутри корпорации. Они собирали собрания и заведовали всем имуществом цеха, имели право облагать налогами членов корпорации. На старшинах лежала также и функция полиции нравов. У них были все права обличать и преследовать лентяев, тех, кто отлынивал от исполнения обязанностей, лиц, уличенных в бесчестных поступках, в мошенничестве и обмане, словом, все тем, что в нравственном отношении считалось аморальным.

И все же самым главным занятием старшин было руководство и наблюдение за производством<sup>38</sup>. Здесь старшины имели самые большие полномочия. При помощи внезапных ревизий они следили за тем, чтобы мастера не употребляли недоброкачественного товара, работали по чести. Контроль осуществлялся жесткими мерами.

Старшины составляли профессиональное жюри при испытаниях подмастерьев, при обсуждении кандидатур в мастера, при приеме новых членов корпорации. С тех времен появляется понятие «шедевра», т.е. такого произведенного продукта, который был бы выполнен на высочайшем уровне и являлся экзаменационной работой для подмастерьев. Принятый шедевр становился пропуском в мастера и на всякое повышение.

Как мы можем видеть, руководитель общины – старейшина и руководитель корпорации – старшина, отличаются особыми, важными и существенными в социальном смысле социальными свойствами. Если

---

<sup>37</sup>Там же.

<sup>38</sup>Дементьев Е. Цехи в Западной Европе. [Электронный ресурс] URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/007/112/112040.htm> (дата обращения: 1.08.2020)

представления о старейшине рода нередко отождествлялись со статусом требовательного и заботливого отца, то корпоративное понимание руководителя старшины – прежде всего связываются с ремеслом, с профессиональными качествами, с высокопрофессиональной ремесленной деятельностью. Благодаря такой социальной организации корпорации труд членами корпорации рассматривался как самоцель<sup>39</sup>, в рамках корпорации трудиться, как и молиться должен был каждый.

Длительный исторический период корпоративной организации формирует отношение к профессиональным знаниям, навыкам и умениям, к труду, что составляет основание новоевропейской цивилизации и важнейший момент в системе человеческого капитала<sup>40</sup>.

Нужно отметить и другое направление, которым заведовали старшины. Обладая всеми основными рычагами в руководстве корпорацией, они непосредственным образом осуществляли воспитательную функцию в отношении членов корпорации.

Ремесленные корпорации в Европе просуществовали долго, вплоть до 16 века, т.е. 16 веков, затем их сменили другие формы экономических корпораций – торговые, торгово-промышленные, финансовые, наконец, капиталистические корпорации эпохи индустриализации. В новых типах корпораций изменилось многое. Но неизменными оставались требования к личности руководителя корпорации, которые заключались в важности высокого уровня их личного мастерства и способности руководить не только профессиональной деятельностью, но и социальной жизнью корпорации, формируя и направляя эту жизнь в интересах высокого качества производимой продукции.

Можно сказать, что в практической деятельности корпорации знания, навыки и умения руководителя корпорации изначально играют важную роль, и

---

<sup>39</sup>Управление персоналом и человеческий капитал современной России: коллективная монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г.Л. Тульчинского. — СПб.: ООО «Книжный дом», 2011. С. 110.

<sup>40</sup>Там же. С. 125.



все же определять эти знания, навыки и умения в качестве человеческого капитала – неправомерно. Капиталом они становятся значительно позже, с началом эпохи капиталистических корпораций.

Научные исследования сущности и особенностей человеческого капитала руководителя корпорации складываются в русле работ по теории человеческого капитала в целом как научной проблемы. В прямой постановке вопроса таких исследований проведено не много. При этом проблематика человеческого капитала руководителя присутствует в многих исследованиях по экономике, менеджменту, маркетингу, управлению, психологии, организационном поведении, управленческих решениях и ряде других научных дисциплин. И если еще не так давно в каждой из научных отраслей предлагались уникальные принципы исследования этого феномена, то сегодня все более актуальными становятся выводы исследователей о важности междисциплинарного подхода с основой на социальные знания.

В научных исследованиях человеческого капитала можно выделить несколько этапов. В частности, выделяются этапы, когда под человеческим капиталом понимали только инвестиции в специальное образование. Затем выделяется этап, который характеризуется включением в человеческий капитал средств в воспитание, образование, науку, в здоровье людей, в информационное обслуживание, в культуру и искусство. Далее наступает этап, когда развитие человеческого капитала вложением инвестиций, для обеспечения безопасности людей, в подготовку трудового потенциала, в повышение эффективности институционального обслуживания<sup>41</sup>. Такая точка зрения на проблему исследования человеческого капитала может быть признана как одна из распространенных.

Вторая особенность. В многочисленных изданиях первые работы по изучению человеческого капитала связываются с обобщениями Т. Шульца,

---

<sup>41</sup>Кумьшева З. Х., Думанова А. Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний //Инженерный вестник Дона. 2016. Т. 43. №. 4 (43).

который предложил исследовать благосостояние людей, как зависимое не столько от технической обеспеченности экономической деятельности, сколько от знаний, а также от приобретенных людьми умений и навыков<sup>42</sup>. Как и все иные качества, качества руководителя, которые составляют интерес к нему с точки зрения человеческого капитала, по Т. Шульцу, формируются как на природной основе, так и в результате целенаправленного развития: «Все человеческие способности являются врожденными или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющих его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом»<sup>43</sup>. Так было сформулировано теоретическое определение понятия «человеческий капитал, его сущность. Здесь важно подчеркнуть важный момент, Т. Шульц под человеческим капиталом понимал «приобретенные качества», что само по себе весьма актуально и в отношении представлений о человеческом капитале руководителя: такие качества приобретаются опытным путем или через научение, но в любом случае они «ценные», их можно оценивать.

Однако первенство в признании приобретенных и при этом ценных качеств – качеств человеческого капитала и этапы становления научной концепции могут быть рассмотрены по-иному, с точки зрения не прямого, но косвенного понимания того, какие качества составляют человеческий капитал и какова история научных попыток измерять ценность этих качеств. Так, например, В.А. Аникин утверждает, что подобные исследования ведутся довольно давно, и что о человеческом капитале как о научной проблеме речь идет, начиная с доиндустриального периода, начиная с XVIII века<sup>44</sup>. Автор показывает на многочисленных данных, что исследование человеческого

---

<sup>42</sup> Там же.

<sup>43</sup> Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research, N.Y., 1971. P. 13.

<sup>44</sup> Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 122.

капитала в той или иной трактовке ученые Европы, а затем и США речь ведут довольно продолжительный период времени и на базе мирового опыта исследования проблемы, более адекватно разделить разработки теории человеческого капитала на пять этапов, когда человеческий капитал понимался по-разному.

Первый – доиндустриальный этап – длится до XVIII века, до момента начала формирования капиталистических корпораций, которые существенным образом отличались от ремесленных корпораций, в том числе в представлениях о руководителе и его человеческом капитале. Даже в Древнем мире существуют упоминания о человеческом капитале. Платон (427–347 гг. до н.э.) был первым политическим мыслителем, который считал людей ценным достоянием. В трактате «Республика» Платон дал представление о своем идеальном государстве. В своем идеальном государстве он подчеркивал ответственность государства за обучение людей в соответствии с их навыками и талантами<sup>45</sup>. Можно утверждать, что и до этого периода корпорации инвестировали в человека, находящегося в ее социальном пространстве, осуществляли разнообразные технологии повышения ремесленного мастерства. В корпорациях была сформирована система выращивания будущих мастеров, действовала система контроля качества за ремесленной подготовкой учеников и подмастерьев, существовала система отбора в подмастерья молодежи с особыми качествами. Однако отождествлять эти действия с вложением в человеческий капитал в целом и в человеческий капитал руководителей в частности, оснований нет. Знания, которыми располагали мастера и старшины, не измерялись монетарно, они были получены естественным путем от отца к сыну, от мастера к ученику, путем научения и личных наблюдений «по ходу», путем практической совместной жизни и участия в деятельности корпорации. К тому же, подготовка

---

<sup>45</sup>Ahmad R.Z. Significance of human capital // British Journal of Humanities and Social Sciences. November 2012. Vol 7(2). P. 1. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/344781727\\_Significance\\_of\\_human\\_capital](https://www.researchgate.net/publication/344781727_Significance_of_human_capital) (дата обращения 10.03.2021)

руководителя была преимущественно узко-специфической и относилась к исключительному интересу конкретной корпорации, наконец, как таковую, подготовку будущих руководителей корпорации никто не организовывал и не осуществлял, не институционализировал.

В это время в Европе уже действовали традиционные университеты, однако и их влияние на человеческий капитал руководителей следует оценивать как незначительный. В университетах давались преимущественно теологические знания, т.е. знания, контролируемые не только церковью, но и государством. В рассматриваемый период не только церковь, но и само: «Государство инвестирует только в формирование ценностей – через господствующую в стране религию»<sup>46</sup>. Что же касается конкретно знания, которое могло бы быть расценено как образование в интересах руководства, такие попытки жестко преследовались и печальных событий по этому поводу европейская наука полна трагических историй. Сакральными знаниями обладал узкий круг людей, к тому же эти люди преимущественно были далеки от участия в экономической жизни.

Тем не менее, этот период интересен тем, что уже тогда были проведены первые эмпирические исследования человеческого капитала экономистом У. Петти, который в своей книге «Политическая арифметика» представил вычисления богатства как зависимое от количества и качества работников<sup>47</sup>. К. Маркс охарактеризовал У. Петти как человека, который сумел оценить человеческое богатство нации экономически<sup>48</sup> и сам этот факт современные исследователи определяют как начало отсчета исследований человеческого капитала.

Второй этап становления концепции человеческого капитала берет свое начало в XIX веке и длится до первой половины XX века. Связан этот этап в

---

<sup>46</sup>Овчинникова О. П., Овчинникова Н. Э. Этапы развития человеческого капитала в экономической истории //Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. – №. 3. – С. 341.

<sup>47</sup>Иванов С. В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» //Социально-экономические явления и процессы. 2011. №. 7. С. 55.

<sup>48</sup>Маркс К. Капитал /пер. с англ. Л. Майзельс, Автор: Фрэнсис Вин, М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2009.- 182 С.

раннеиндустриальной историей развития промышленности в Европе. Предсказанные еще А. Смитом идеи о важности человеческих знаниях как источнике производительных сил, в том числе о знаниях, которыми обладает руководитель, начинают сбываться. А. Смит определил четыре типа основного капитала – землю, здания, машины и человеческие способности<sup>49</sup>. Такие выводы становятся очевидными с началом формирования индустриального общества, с появлением многочисленных производств. Роли формального образования и обучения на рабочем месте со временем изменились. На этапе ранней индустриализации на Западе ведущие новаторы редко имели формальное образование; их нововведения исходили из практического опыта мастерских и производственных предприятий. Ситуация постепенно изменилась, когда в Европе и США в конце девятнадцатого века были созданы специализированные инженерные школы, а затем в начале двадцатого века в крупных инженерных фирмах были созданы отделы исследований и разработок<sup>50</sup>. Это стало ярким примером крупной реализации человеческого капитала в условиях быстрых темпов индустриализации.

Еще недавно руководство корпорацией предполагало только уникальные знания, которые охватывали конкретную корпорацию с ее специфическими особенностями, теперь же в силу массовости производства и его быстрого развития, бурного строительства, перемещения капиталов, частой смена профиля и мест деятельности корпораций, выросшей сложности техники и оборудования, а главное – массового привлечения на работу неподготовленной рабочей силы, превращают труд руководителя в специфическую и при этом сложную профессиональную деятельность. Усилиями одних самоучек или

---

<sup>49</sup>Šlaus I., Jacobs G. Human capital and sustainability //Sustainability. 2011. Т. 3. №. 1. P. 99 [Электронный ресурс] URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97/htm> (дата обращения 24.02.2021)

<sup>50</sup>Elert N., Henrekson M., Sanders M. Human Capital for Entrepreneurship // The Entrepreneurial Society. A reform strategy for European Union. Vol 98. Pp. 103-104. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/335197151\\_Mobilizing\\_Human\\_Capital\\_for\\_Entrepreneurship](https://www.researchgate.net/publication/335197151_Mobilizing_Human_Capital_for_Entrepreneurship) (дата обращения 10.03.2021)

способных от природы к руководству людей, уже не обойтись. Массовое образование руководителей в Европе и Америке становится нормой. Эти процессы затрагивают и Россию, по времени отнесенные к 1920-м годам. Открываются многочисленные школы управления, возникают кружки по профессиям, коммерциализация новшеств подталкивает необходимость массового получения управленческих знаний. С этого периода институты профессиональной подготовки руководителей встают в один ряд с институтами общего образования. Образование и профессиональная подготовка руководителей производства страны начинает восприниматься как потенциал и ресурс, без которого развитие современного на тот период индустриального общества, становится невозможным.

Значительный вклад в разработку теории вопроса внесли К. Маркс, а также А. Маршалл, Дж. Б. Кларк и В. Парето и некоторые другие. На этом этапе признается важная роль знаний как стимула руководства производством в результате чего возникает массовое обучение и профессиональное образование, открываются многочисленные технологические и технические институты и колледжи, главная цель которых заключается в обеспечении массового производства<sup>51</sup>. Человеческий капитал признается как главное условие конкурентоспособности (исследователи школы человеческих отношений Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. МакГрегора и др.)<sup>52</sup>.

3-й этап позднеиндустриальный период – период, когда происходит научное осознание и становление теоретических основ представлений о человеческом капитале руководителя. Обусловлено это было обстоятельствами перехода к новым технологическим укладам развития экономики и общества. Для технологического прорыва понадобились новые формы собственности и

---

<sup>51</sup> Verhaest D., Omev E. The Impact of Overeducation and Its Measurement. Social Indicators Research. // Vol. 77 (3). 2006. Pp. 419–448.

<sup>52</sup> Шемякин Е. Л. История возникновения концепции человеческого капитала //Приволжский научный вестник. 2015. №. 5-2 (45). С. 52.

осознание важности новых нематериальных факторов производства<sup>53</sup>. Таким направлением прорыва стало осознание новой роли человеческого фактора в развитии экономики и решающей роли руководителя корпорации в мобилизации человеческого фактора.

По времени этот период длится примерно двадцать лет, начиная с конца 1950х гг. по конец 1970х гг. и именно в эти годы складывается классическая теория человеческого капитала. Характеризуя этот период можно говорить, что в науке произошел своеобразный скачек, как его назовут «мировоззренческий сдвиг» в отношении осознания важности человеческого капитала руководителя. В ведущих странах мира по уровню экономического развития, прежде всего в США, а затем Европе, Японии, складывается научное ядро теоретических разработок, показывающих, что только руководитель корпорации человек с соответствующим уровнем знаний, навыков и умений нужен современному производству и способен развивать экономику постиндустриального общества. Центральное место в разработках теории человеческого капитала занимают теоретические и эмпирические разработки, осуществленные нобелевским лауреатом Г. Беккером, Т. Шульцем и Я. Минцером. Обобщенно можно говорить, что трудами этих ученых было обосновано главное – идея о том, что в постиндустриальном обществе инвестиции в человека, в его образование, развитие интеллекта, обогащение его знаниями и совершенно новыми данными, укрепление здоровья и обеспечение продолжительности участия в производстве, а заодно и продолжительности жизни, в современном обществе составляет центральный путь совершенствования всех сторон жизни. Когда мы говорим о человеческом капитале, мы понимаем, что это социально-экономические инвестиции, направленные только на человека, факторы, повышающие его трудоспособность, образование и профессиональные навыки. Позже его классификация расширилась. В широком смысле человеческий капитал это сумма факторов, аккумулирующих ресурсы образования и производства для

---

<sup>53</sup>Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки //Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 124.

производственной деятельности человека и общества. Сегодня человеческий капитал является важным фактором, формирующим экономику, основанную на инновационном производстве, глубоких знаниях и широком видении<sup>54</sup>. Эти заботы становятся важным мерилем в понимании и оценке деятельности руководителей корпораций. В последствии такую научную платформу экономисты станут определять как неоклассическую экономическую теорию<sup>55</sup>. Ее центральная платформа выражена идеями методологического индивидуализма, т.е. тезисом о том, что любые социальные явления проявляются в индивидуальном поведении сотрудников корпораций, решающее значение для которых играет руководитель, обладающий актуальным для корпорации человеческим капиталом.

С. В. Иванов в статье «Эволюция исследования экономической категории «Человеческий капитал»<sup>56</sup> раскрывает одну из важных деталей нового подхода к пониманию факторов активизации человеческого капитала. Он показывает, что в работах Т. Шульца делается акцент на том обстоятельстве, что в позднеиндустриальный период инвестиций только в образование следует дополнить инвестициями в медицину и здоровье, которые имеют не меньшее значение, чем инвестиции в образование. Другие важные идеи Т. Шульца относительно развития человеческого капитала стали положения о важной роли информации, функционирующей внутри корпорации, что само по себе важно для инициативного отношения к делу и которую формирует руководитель; актуальность обучения трудовой деятельности детей в условиях домашнего и первых лет жизни и накопление трудового опыта будущих руководителей производства.

---

<sup>54</sup>Saidov S. Human Capital” as the Basis for the Development of Society // Journal of Media & Management. SRC/JMM-129. P. 1. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/348877795\\_Human\\_Capital\\_as\\_the\\_Basis\\_for\\_the\\_Development\\_of\\_Society](https://www.researchgate.net/publication/348877795_Human_Capital_as_the_Basis_for_the_Development_of_Society) (дата обращения 04.04.2021).

<sup>55</sup>Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки //Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 124.

<sup>56</sup>Иванов С. В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» //Социально-экономические явления и процессы. 2011. №. 7. С. 55-59.



В работах Г. Беккера были показаны важные характеристики человеческого капитала, классифицированные как общие и специфические. Работники со сформированным специфическим капиталом не склонны менять работу, однако в следствии реструктуризации работы корпорации, такие работники подлежат скорейшему увольнению. По этой же причине внутрикорпоративные назначения на новые должности руководителей ориентированы на людей с широкими общими характеристиками человеческого капитала, что позволяет им более успешно осваивать новую организационную культуру и быстро налаживать отношения с сотрудниками. Г. Беккер обосновал экономически целый ряд выгод, которые несут инвестиции и условия экономической отдачи от произведенных затрат на человеческий капитал руководителей. Ему принадлежат основные положения, согласно которым количество лет потраченных на образование позволяют объяснять общую тенденцию, характеризующую успешность\неуспешность человеческого капитала руководителя, что становится еще более актуальным в позднеиндустриальную и постиндустриальную эпохи.

Исследования Я. Минцера касались преимущественно микросоциологических уровней анализа. В работах Я. Минцера сформулирована концептуальная позиция относительно профессионального обучения будущих руководителей, которое впоследствии становится основным фактором распределения доходов. Таким образом, инвестиции в образование Я. Минцер считал главным фактором развития человеческого капитала руководителей. В своей работе «Образование, опыт и доходы» (1974 г.) Я. Минцер описал концепцию периода обгона. Главная идея концепции заключена в перспективности выбора профессий, которые ориентированы на будущее. Выбор таких перспективных профессий наиболее полно обеспечивает возможности реализации человеческого капитала каждой конкретной личности, подчеркивал Я. Минцер.

В статье «Эволюция исследования экономической категории «Человеческий капитал» ее автор С. В. Иванов показывает важные

трансформации в представлениях о роли человеческого капитала руководителя, наступившие после осознания его важной роли и описанные в работах Т.Шульца, Г. Беккера, Я Минцера. Следует сказать, что идеи, связанные с пониманием человеческого капитала в этот период стали объектом исследований многих выдающихся исследователей.

Л. Туроу, раскрывал важную для руководителей корпораций интеллектуальную составляющую человеческого капитала, доказывал перспективу будущего капитализма, которую он видел в новых формах интеграции рабочей силы;

Г. Псахаропулоса, исследовал социальные последствия, которые наступают в результате инвестиций в человеческий капитал;

Й. БенПората, сформировал концепцию (модель БенаПората), показывающую важность возвращения человеческого капитала до периода, пока предельные издержки на развитие человеческого капитала не сравняются с предельными возможностями заработка;

М. Боуэн, раскрыл важное значение для формирования человеческого капитала руководителя, которое складывается в раннем детстве в социальном поле семьи;

Э. Фромм, на основании психоаналитических принципов показал гуманистическое содержание инвестиций, которое складывается благодаря установлению множества связей человеческого капитала личности с социальным пространством, в котором действует эта личность;

Дж. Кендрик, обосновал затратный метод анализа человеческого капитала на основе анализа данных американского общества;

Б. Чизвик, который раскрыл влияние позиции руководителя на рынке труда в зависимости от накопленного человеческого капитала, а также сформировал концепцию анализа рынка труда на основе теории человеческого капитала и др.

В той или иной степени все показанные и другие авторы, кто был связан с разработками теории человеческого капитала руководителей, были выходцами

из развитых европейских стран, Израиля и все работали в американских университетах. Подобные исследования проводились и в России в конце 19 – начале 20 вв. В. И. Пефтиев, Н. В. Дутов показывают интересный факт, подтверждающий, что о концепции «человеческого капитала» говорили даже раньше, чем это было сделано в США<sup>57</sup>. Тем не менее, это оказалось не актуальным направлением исследований для российских условий того периода. Активно разрабатывают настоящую тему современные ученые О. И. Иванов, Р. Капелюшников, Л. Тульчинский, И. Ильинский, М. Критский, В. Марцинкевич, С. Струмилин, и др.

Следующий, первый постиндустриальный этап берет начало с 1980х и длится по 2000е гг. В этот период существенно возрастает роль информации, которая теперь становится не менее важной, чем сырье<sup>58,59,60</sup>, формулируется вывод о актуальности информационного капитала: «не предметы, образование, навыки, квалификация и экспертное знание окончательно утвердились в числе традиционных форм капитала, заняв прочное место в создании добавленной стоимости»<sup>61</sup>. Образованная часть общества, люди с высшим образованием и сферы деятельности, где необходимо высшее образование – руководители корпораций, стали приносить большие прибыли, чем аграрный сектор, производство пищи, горнодобывающая промышленность, производство одежды и пр. Возникает ряд профессий, связанных и с работой с информацией, изменяется тип рабочего места<sup>62</sup>. Появляется возможность работать удаленно.

---

<sup>57</sup>Пефтиев В. и др. Предпринимательство в дореволюционной России: опыт АВ Чичкина // Ярославский педагогический вестник. 2011. Т. 1. №. 2. С. 305.

<sup>58</sup>Карапетян Р. В., Сизова И. Л., Бакаев М. А. Текущие и ожидаемые параметры прироста цифровых компетенций у занятого населения // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 1. С. 111–134

<sup>59</sup>Волков Ю. Г., Курбатов В. И., Попов А. В. " Homo informaticus"-субъект самоуправления и самоорганизации сетевых он-лайн сообществ //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. №. 2. С. 35-41.

<sup>60</sup>Кондрашов П. Н. Посткапитализм как новая общественная inter/trans-формация //Социологические исследования. 2020. №. 2. С. 150-159.

<sup>61</sup>Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки //Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 128.

<sup>62</sup>Диденко Д. В. Интеллектуалоёмкая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии. Издательство Алетейя, 2015. 408 с.

Формируется новый средний класс, класс людей, работающих с информацией. Становятся востребованными макросоциологические исследования человеческого капитала и эти исследования оформляются в отдельное научное направление. Формируется понимание того, что демографические показатели и показатели культурного уровня общества оказывают больший вклад в ВВП, чем традиционные индикаторы человеческого капитала. Р. Барро делает вывод о том, что качество образования оказывается зависимым от соотношения числа обучающихся, которые приходятся на одного обучающего. Само наполнение школьных программ и методов обучения, базовые навыки школьников – абстрактное мышление, навыки письма, математический счет, работа на компьютере становятся индикаторами развития человеческого капитала как основания для подготовки перспективных руководителей. Особенно важным оказывается показатель включенности абстрактных навыков в информационно-коммуникативные технологии, их сопряжённость с Интернетом. Обобщенно можно сказать, что подавляющее число актуальных индикаторов развития человеческого капитала руководителей в постиндустриальном мире оказываются все более зависимыми и связанными с личностью человека.

Зарубежные исследователи показали при этом, что качество развития зависит в ряде случаев не столько от институтов, сколько от квалификации менеджеров, которые отвечают за эффективность интеграции новых технологий, импортируемых в страну<sup>63</sup>. Тем более, что подготовка руководителей производства в некоторых российских вузах желает быть значительно более качественной. Постсоветской России присуща определенная специфика, которая заключается в том, что основной объем научных исследований фундаментального характера приходится не на университеты (вузы), как в большинстве стран мира, а на институты Академии наук. В то же время вузы

---

<sup>63</sup>Бабенко И. А., Волкова О. А. Социологическая специфика сущности человеческого капитала //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. №. 3. С. 92-99.

осуществляют основной объем подготовки кадров, в том числе и высшей квалификации, при достаточно слабой научной базе и скромных масштабах финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). Создание инфраструктуры для содействия развитию связей между наукой и бизнесом в такой системе представляет собой нетривиальную задачу, поскольку на формировании инфраструктуры вокруг университетов будет сказываться недостаток научного потенциала, а в случае создания ее при научных организациях – нехватка молодых кадров<sup>64</sup>.

Пятый этап берет свое начало с 2000 г., он определяется как второй постиндустриальный. Его качественным отличием от предыдущего периода заключено в представлениях о человеческих потенциалах руководителей, как главного направления развития человеческого капитала, точнее, дальнейшее развитие человеческого капитала будущих руководителей заключено в формировании индивидуально-личностных особенностей человека, благодаря чему вырастает его человеческий капитал как личности, способной управлять современными корпорациями.

Семья и дошкольный период становления личности становятся центральным объектом исследований среди факторов, влияющих на человеческий капитал будущего руководителя. Эти исследования связаны с именем Дж. Хекмана, исследования которого показали важность социо-эмоциональных и когнитивных навыков в общей части человеческого капитала. Как оказалось, именно эти навыки, полученные до наступления 10летнего возраста, становились причиной различных успехов в самореализации людей с одним и тем же уровнем и профилем полученного образования. Причем, решающая роль в развитии этих навыков принадлежит не формальным организациям – школе, но семье и деловым организациям, их организационной культуре: «Вложения в человеческий капитал на самом раннем этапе оказывают

---

<sup>64</sup>Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки //Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 131.

колоссальный синергетический эффект»<sup>65</sup>. Поскольку для предпринимательского общества требуются самые разные навыки и знания, ключевой задачей является накопление достаточного человеческого капитала и его соответствие сложному спросу. Это накопление начинается в школе, но продолжается в течение всей рабочей жизни, будь то на производственных цехах или в специализированных научно-исследовательских лабораториях<sup>66</sup>. Естественно, что само по себе школьное и университетское образование следует организовывать таким образом, что бы эти навыки получали бы свое развитие и продолжение.

Схематично этапы эволюции представлений о человеческом капитале руководителя могут выглядеть, как показано в Таблице 1.1.1

Таблица № 1.1.1 Этапы формирования представлений о сущности человеческого капитала руководителя корпорации

Этапы	Основные идеи о человеческом капитале руководителя	Основные факторы воспроизводства человеческого капитала руководителя
До XVIII века	Стихийные знания, которыми располагали мастера и которые не измерялись монетарно	Отец Мастер
С начала XIX века и до первой половины XX века (раннеиндустриальный период)	Труд руководителя превращается в сложную профессиональную деятельность	Массовые институты профессиональной подготовки руководителей
С конца 1950х гг. по конец 1970х гг. (классическая теория человеческого капитала)	Труд руководителя определяется важнейшей формой человеческого капитала	Специализированные центры подготовки и переподготовки
С 1980х и длится по 2000е гг. (первый постиндустриальный)	Цена человеческого капитала руководителей, способных активно использовать инновационные (информационные) знания, повышается	Информационные ресурсы и технологии
С 2000 г. (второй постиндустриальный)	Решающая роль социоэмоциональных и когнитивных навыков в общей части человеческого капитала, которые понимаются как базовые составляющие человеческого капитала руководителей	Решающая роль семьи и первых лет жизни будущего руководителя

<sup>65</sup> Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. №. 4. С. 131.

<sup>66</sup> Elert N., Henrekson M., Sanders M. Human Capital for Entrepreneurship // The Entrepreneurial Society. A reform strategy for European Union. Vol 98. Pp. 103. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/335197151\\_Mobilizing\\_Human\\_Capital\\_for\\_Entrepreneurship](https://www.researchgate.net/publication/335197151_Mobilizing_Human_Capital_for_Entrepreneurship) (дата обращения: 4.04.2021)

По-существу на данном этапе формулируются выводы о важной роли всего того, что влияет не столько знания школьников, сколько формирует их установки, ценности, ориентации и отношения человека к самым различным сторонам жизни, всего того, что было предсказано еще Т. Шульцем, говорившем о важной роли детства для взращивания человеческого капитала<sup>67</sup>. И по-существу высказывается настоятельная идея о перспективности междисциплинарного исследования человеческого капитала<sup>68</sup>, в том числе капитала руководителя.

Следует отметить, что показанные тренды и закономерности развития человеческого капитала важны и характерны для стран Запада. В российских условиях и в условиях стран Востока, эти характеристики не вполне отражают складывающиеся реалии. Социологические работы показали, что для этого нужны особые социетальные условия (например, наличие конкурентной социально-экономической системы с отношениями меритократического типа, которые регулируются относительно жёсткой привязкой вознаграждений к талантам, способностям и компетенциям людей, а не их статусом, должностью и знакомствами, то есть социальным капиталом)<sup>69</sup>.

Начиная с 2010 г. анализ основных направлений исследований человеческого капитала показывает растущее значение неэкономических факторов в его развитии и отдаче. Важным для нашего исследования является вывод о том, что в исследованиях все большее внимание начинают уделять ценностям человека и его связям с социумом<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup>Schultz T. W. Investment in human capital //The American economic review. 1961. Т. 51. №. 1. P. 1-17.

<sup>68</sup>Хагуров А.А. Человеческий капитал современного российского села// Модернизация социальной структуры российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. - М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 195-220.

<sup>69</sup>Davis K., Moore W. E. Some Principles of Stratification // American Sociological Review. Vol. 10 (2). 1945. 242– 249 pp.

<sup>70</sup>Gennaioli N. et al. Human capital and regional development //The Quarterly journal of economics. 2013. Vol. 128. №. 1. Pp. 105-164.

Анализ литературы, посвященной изучению человеческого капитала руководителя в 21 веке, позволяет говорить об актуальных направлениях исследований, которые охватывают целый ряд важных проблем:

повышение роли усилий самого человека в формировании интеллектуальной составляющей человеческого капитала в условиях растущего неравенства и возможностей инвестирования саморазвития<sup>71</sup>;

повышение роли цифровых компетенций, отражающих главную особенность современного общества<sup>72</sup>;

рост значения социокультурных активов современной России в формировании человеческого капитала, которые востребуют целый ряд институциональных изменений, инновационных стратегий и управленческих решений для осуществления социокультурной модернизации<sup>73</sup>;

актуальность углубленного анализа негативных причин и тенденций в развитии человеческого капитала в РФ, нарастания профессионально-квалификационных диспропорций<sup>74</sup>;

активизация междисциплинарных проблем с сопутствующим использованием положений, методов и результатов исследований, накопленных различными науками, признание ограниченности одномерного подхода к человеческому поведению; интеграция макро, мезо и микроуровней исследований<sup>75</sup>;

---

<sup>71</sup>Зулпуев А. М., Примов Э. Б. Человеческий капитал в современном обществе //Территория науки. 2016. №. 6. С. 74.

<sup>72</sup>Карапетян Р. В., Сизова И. Л., Бакаев М. А. Текущие и ожидаемые параметры прироста цифровых компетенций у занятого населения // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 1. С. 111–134.

<sup>73</sup>Ожерельева О. Ю. Социокультурные активы человеческого капитала современной России //Вестник экспертного совета. 2018. №. 4 (15). С. 141.

<sup>74</sup>Зенкина С. В. Современное состояние и факторы, определяющие развитие человеческого капитала в России //Социально-экономические явления и процессы. 2009. №. 3. С. 20.

<sup>75</sup>Бураншина Н. А. Человеческий капитал в современных междисциплинарных исследованиях //Креативная экономика. 2011. №. 10. С. 74-79.



преодоление разрыва между развитием духовных и деловых составляющих человеческого капитала<sup>76</sup>;

проблемы семейного влияния на человеческий капитал подрастающего поколения российской элиты, предпринимателей, инженеров и пр.<sup>77</sup>

При значительном интересе к изучению роли человеческого капитала в целом, его составляющих и путей их активизации в данной исследовательской сфере имеет место ряд дискуссионных и недостаточно изученных моментов. К ним, с нашей точки зрения, следует отнести: наличие противоречивости в обосновании и интерпретации сущности категории «человеческий капитал»; отсутствие в литературе обобщенной оценки как зарубежного, так и отечественного опыта; наличие в РФ новых тенденций социально-экономического развития регионов и локальных территориальных образований и степени их влияния на складывающиеся условия развития человека; отсутствие целостной концепции исследования человеческого капитала применительно к процессу перехода отечественной экономики на инновационную стадию развития<sup>78</sup>.

Проведенный анализ позволяет говорить, что объединяющим сущностным началом научного объяснения категорий «человеческий капитал» и «руководитель корпорации» выступает созидательное производство и воспроизводство чего-либо и получение на этой основе роста прибылей. Именно этот момент, момент важности построения иерархии отношений между людьми в процессе деятельности неизбежно предполагает подчинение «одному конкретному человеку, что обусловлено естественными законами природы и выживания в целом»<sup>79</sup>. Этимология слова «руководитель» проста и хорошо

---

<sup>76</sup>Чернов Г. Е., Чернова Е. В. Человеческий капитал как определяющий вектор развития экономики в XXI в //Общество: политика, экономика, право. 2016. №. 11. С. 54-61.

<sup>77</sup> Колесник Н. В. Российские элитные семьи: методы изучения и практики функционирования //Петербургская социология сегодня. 2019. №. 11. С. 34-47.

<sup>78</sup>Иванов С. В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» //Социально-экономические явления и процессы. 2011. №. 7. С. 58.

<sup>79</sup>Кашанина, Т. В. Происхождение государства и права : Учебник для вузов / Т. В. Кашанина. 1-е изд. Москва : Высшее образование, 2008. (Бакалавр. Юридическое направление).

понятна, происходит оно от существительного рука и глагола водить. «Водить рукой» в современном толковании обозначает направлять чью-то деятельность, указывать направление движения. Социальные последствия руководства и управления, зависимость социальной структуры организации от человеческого капитала руководителей корпораций требуют специфических социологических подходов и принципов изучения.

## **§ 1.2 Методологические подходы к изучению человеческого капитала руководителей корпораций в постиндустриальном обществе**

Системное изложение принципов и подходов к исследованию человеческого капитала руководителей корпораций в социологии важно как в отношении теоретического понимания его сущности<sup>80</sup>, так и для формирования замысла и проведения эмпирического исследования в последующем. Такая задача становится актуальной особенно в настоящий период<sup>81</sup>, поскольку точка зрения на этот феномен соприкасается в понимании сущности с множеством научных дисциплин, однако особый предмет социологии требует специфического освещения человеческого капитала руководителя, его раскрытия и понимания на стыке личности и общества, на стыке характеристик человека – руководителя, корпорации как особой формы социальной организации и социума – определенной социальной формации.

Закономерно, что работы, касающиеся человеческого капитала руководителей корпораций более всего представлены в экономической литературе, а также в публикациях по менеджменту и управлению. Значительная часть исследователей считают понятие человеческого капитала экономической категорией и, как мы видели в первой главе, действительно, это понятие изначально формируется в экономических исследованиях. Немало внимания личности руководителя уделяется в психологической, философской и педагогической литературе, в работах по этике, эстетике, организационного поведения и делового общения и некоторых других науках, где накопленные данные прямо и/или косвенно затрагивают проблематику человеческого капитала руководителя и служат важными основаниями для формирования представления о нем как об объекте системного социологического анализа. Вычленение собственно социальных характеристик человеческого капитала

---

<sup>80</sup>Фадеева Н.Г. Роль теории человеческого капитала в социально-экономическом аспекте // Социально-гуманитарные знания. 2007. № 2. С. 163-173.

<sup>81</sup>Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала // Вестник Брянского государственного университета. 2011. №. 3. С. 206-211.

актуально в связи с тем, что, например, экономический анализ этого феномена ориентирует исследование на те индикаторы и на те показатели, которые актуальны для экономической науки и составляют предмет ее исследования.

В экономической науке, «в ряду экономических категорий человеческий капитал является одной из самых сложных»<sup>82</sup>, отмечают Белкин В.Н., Белкина Н. А. И далее авторы поясняют, что обусловлена эта проблемность не столько экономическими причинами, «сколько многообразием проявлений самого человека как существа социального и вместе с тем природного». Таким образом, к настоящему периоду, «чисто экономическое» объяснение природы человеческого капитала руководителя признается как ограниченное в рамках какого-либо одного подхода и все чаще в повестку исследований включается положение о важности междисциплинарных исследований феномена.

Только косвенно такой анализ ориентирован на исследование влияния отношений в социуме, где возникает или не возникает эффект человеческого капитала. Экономика изучает «экономического человека», который, по словам А. Смитта, преследуя свой интерес, формирует социальность даже более действенным способом, чем тогда, когда пытается делать это сознательно. Это общество, сформированное на человеческом капитале, причем понимание «капитала» в данном случае важнее «человеческого». Это закономерно для предмета исследований экономики, науки, «предметом которой является богатство» (Милль Дж.С.<sup>83</sup>). Современное определение ее предмета фиксирует интерес к анализу преимущественно тех отношений, которые связаны с накоплением богатства и которые возникают при производстве, распределении, обмене и потреблении. Собственно поэтому, человеческий капитал, который в общем-то не продается и не покупается, а является частью самого человека – в экономике анализируется через результат конечной деятельности человека,

---

<sup>82</sup>Белкин В.Н., Белкина Н. А. Человеческий капитал в системе смежных экономических понятий // Челябинский гуманитарий. 2010. №1 (10). С. 18.

<sup>83</sup>Милль Дж.С. Основы политической экономии: в 3 т. М., 1980–1981.

через товары и «услуги человеческого капитала», которые уже самому человеку не принадлежат, а продаются, и покупаются<sup>84</sup>.

Из обобщения представлений о сущности человеческого капитала, которое в экономике понимается по-особому, могут быть показаны целый ряд проблемных с точки зрения теории и практики моментов, которые для системного социологического анализа человеческого капитала руководителя оказываются неоднозначными. К числу таких важнейших положений, которые требуют современного освещения и научной дискуссии, можно отнести:

Во-первых, отождествление или сведение человеческого капитала исключительно к освоенным знаниям, навыкам и умениям, чаще всего – со знанием. Как указывается, выявлено что, несмотря на различие в трактовках понятия «человеческий капитал», в большинстве их можно выделить общее – «запас знаний, умений и навыков»<sup>85</sup>. Более того, даже в контексте инновационной экономики, существует такая категория как человеческий капитал, основанный на знаниях. Зарубежные ученые его трактуют как охватывающий знания и навыки, полученные в процессе обучения, профессиональной подготовки и повседневного опыта. Эти виды деятельности не только полезны для производства товаров, услуг и дополнительных знаний, но также необходимы для инновационной деятельности<sup>86</sup>. Такое определение человеческого капитала встречается довольно часто, однако, как было показано ранее, оно отражает дух и состояние общества прошлых времен. Что касается современного социологического понимания этого феномена, то полученные

---

<sup>84</sup>Распертова Е. Е. Особенности формирования человеческого капитала в современных условиях // ТДР. 2011. №4. С 99-100.

<sup>85</sup>Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике. монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН. 2015. 195 с. С. 20.

<sup>86</sup>Cammeraat E., Samek L., Squicciarini M. The role of innovation and human capital for the productivity of industries. // OECD Science, Technology and Industry. Policy papers. No. 103. March 2021. Рр. 1. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/350075658\\_THE\\_ROLE\\_OF\\_INNOVATION\\_AND\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_FOR\\_THE\\_PRODUCTIVITY\\_OF\\_INDUSTRIES](https://www.researchgate.net/publication/350075658_THE_ROLE_OF_INNOVATION_AND_HUMAN_CAPITAL_FOR_THE_PRODUCTIVITY_OF_INDUSTRIES) (дата обращения 04.04.2021)

знания не рассматриваются «сами по себе» как тождественные человеческому капиталу, а уровень и содержание этих знаний не могут однозначно говорить о качестве человеческого капитала. В деятельности руководителя не менее, а более важно уметь применять полученные знания. П. Друкер по этому поводу специально подчеркивал: «Бизнес – это организация, определяющим фактором существования или разрушения которой является квалификация ее сотрудников... Но знания это специфический ресурс человека. Знание нельзя найти в книгах. Там можно найти только информацию; но знание это способность применять информацию в конкретной сфере деятельности»<sup>87</sup>. Человеческий капитал это нематериальные атрибуты работника, которые могут быть врожденными или ассимилированными через обучение или образование на рабочем месте. Таким образом, человеческий капитал рассматривается как сочетание интеллекта, навыков, опыта, таланта и художественных способностей сотрудника, направленное на добавление ценности производственному процессу, что будет выгодно как для фирмы, так и для макроэкономики. Человеческий капитал по-разному рассматривается, как наиболее ценный актив корпорации из-за его способности формировать стратегию и увеличивать стоимость производственного процесса микро и макроэлементов экономики. Производительная и творческая рабочая сила способствует долгосрочному устойчивому росту нации и компании<sup>88</sup>. Человеческий капитал лежит в основе организации и связан со знаниями, навыками, компетенцией, новаторством и способностями сотрудников; кроме того, сотрудники генерируют интеллектуальный капитал за счет своей компетентности, отношения и

---

<sup>87</sup>Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. М.: Прогресс, 2000. С. 141.

<sup>88</sup>Markjackson D., Innocent A.O. An Exploratory Study On Human Capital Investments // International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP). Vol. 10(06). June 2020. P. 664. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/342837097\\_An\\_Exploratory\\_Study\\_On\\_Human\\_Capital\\_Investments](https://www.researchgate.net/publication/342837097_An_Exploratory_Study_On_Human_Capital_Investments) (дата обращения: 04.04.2021).

интеллектуальной ловкости<sup>89</sup>. В эмпирическом доказательстве этой идеи может быть приведен целый ряд практических примеров, когда высокий уровень образования или наличие дипломов о высшем образовании руководителей не реализуется в их человеческий капитал, что приводит к убыточности в деятельности корпораций. Так, например, в России самый высокий процент людей с высшим образованием – 53,5 %. Однако российские университеты до сих пор не входят в топ100 в мире по основным глобальным рейтингам<sup>90</sup>. И, напротив, сегодня можно привести целый ряд ситуаций, когда корпорации действуют успешно, хотя руководители таких корпораций не имеют соответствующего образования и подготовки. Этот факт зафиксирован по результатам масштабного исследования Н.Е. Тихоновой: «Несмотря на то, что численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике, более чем в полтора раза превышает численность рабочих мест профессионалов, около четверти занятых на этих рабочих местах не имеют высшего образования. Ещё хуже картина у руководителей. При этом повышение квалификации в большинстве их подгрупп распространено мало ... В итоге российские профессионалы и руководители всё меньше заинтересованы в наращивании своих знаний. Серьёзной проблемой выступает и нецелевое использование уже имеющихся у них знаний, поскольку даже среди профессионалов почти 60% работают не по полученной и не по смежной с ней специальности<sup>91</sup>. Таким образом, отождествление человеческого капитала руководителя исключительно с полученными знаниями, навыками и умениями упрощает действительный смысл и современное содержание этой категории. Человеческий капитал

---

<sup>89</sup>AlQershi N. Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation and the performance of SMEs: The mediating role of human capital //Management Science Letters. 2021. Vol. 11(3). – P. 1005.

<sup>90</sup>Тугускина Г. Н., Дорофеев В.Д. Исследование состояния человеческого капитала России // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. №4 (40). С. 176.

<sup>91</sup>Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. №2. С. 141.

актуально рассматривать широко социально, в том числе как мотиватор трудовой деятельности<sup>92</sup>;

Во-вторых, представление о человеческом капитале только как о результате внешнего воздействия на личность, человеческий капитал как результат воздействия социальных институтов, чаще всего, семьи, школы, университетов и других, наконец, государства. В данном случае человеческий капитал рассматривается как «привнесенный извне продукт», не анализируется и не предполагается изучение саморазвития личности, практически исключается значение собственных усилия личности над собой, ее мотивации или ценностей в достижении деятельностного результата. В значительной степени это не стыкуется с фундаментальными позициями социологии о значении активности личности самого руководителя в отношении собственной системы саморазвития. Очевидно, что в отношении руководителей это положение вряд ли можно признать справедливым. Выводы о том, что приобретенная в вузе специальность не гарантирует успешности в дальнейшей профессиональной деятельности показан в многочисленных исследованиях, а обобщенный результат этих исследований отражено в лозунге ООН посвященному образованию «Образование не на всю жизни, но через всю жизнь». Тем более это характерно для формирования человеческого капитала руководителей, для становления и социализации которых наличие системы саморазвития и самообразования является исключительно важной темой. Иными словами, можно сказать, что саморазвитие – это одна из основных потребностей руководителя, которая сопровождает весь путь его становления и оно «не ограничивается каким-то определённым отрезком, оно осуществляется на протяжении всей его жизни. И чем выше уровень профессионального развития человека, тем сильнее возрастает его потребность к самосовершенствованию»<sup>93</sup>. Тем более что

---

<sup>92</sup>Управление персоналом и человеческий капитал современной России: коллективная монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г.Л. Тульчинского. СПб.: ооо «книжный дом», 2011. 416 с. С. 109.

<sup>93</sup>Горелов С. А. Саморазвитие как важнейшее условие эффективности деятельности руководителя ОВД // Ученые записки университета Лесгафта. 2011. №3. С. 42.



актуальность саморазвития и самовоспитания руководителей представлена в результатах многих прикладных социологических исследований, проведенных в США, Европе, России, начиная с 60х гг. прошлого столетия<sup>94</sup>;

В-третьих, требует дополнительных обсуждений и представление о человеческом капитале только как о созидательной силе, и что единственным референтом успешности и качества человеческого капитала руководителя выступает доход или извлечение прибылей: если прибыль получена, значит человеческий капитал руководителя следует признавать положительным и позитивным явлением. Как свидетельствуют результаты исследований В.Н. Белкина и Н. А. Белкиной, «в теории человеческого капитала главным является положение, согласно которому самым ценным его свойством является способность приносить доход»<sup>95</sup>. О том, что человеческий капитал — это те работники, чей труд способствует развитию и росту капитализации компании<sup>96</sup> справедливо говорится и в других исследованиях. Наряду с этим, в практической плоскости погоня за прибылью может, и нередко становится, оправданием любых действий руководителя, включая методы руководства, характерные для теневой экономики, подкуп, взяточничество, криминал и многое другое, — все то, что может приносить прибыль любыми средствами. В современных российских реалиях такая позиция встречается довольно часто и вызывает озабоченность не только у общественности, но и на уровне руководства страны. Прибыль – любой ценой, это распространенный обиденный штамп, который сопровождает деятельность многих руководителей корпораций и «очень важно, чтобы этот вредный штамп не просто трансформировался, а был заменен другими понятиями», — подчеркнул В.В. Путин, выступая перед молодыми

---

<sup>94</sup>Песоцкая Е. Н. К проблеме построения теоретико-методологических оснований теории социальной активности личности // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2010. №1. С. 150.

<sup>95</sup>Белкин В.Н., Белкина Н. А. Человеческий капитал в системе смежных экономических понятий // Челябинский гуманитарий. 2010. №1 (10). С. 14-23.

<sup>96</sup>Управление персоналом и человеческий капитал современной России: коллективная монография / под ред. О.Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г.Л. Тульчинского. СПб.: ооо «книжный дом». 2011. 416 с.

предпринимателями России<sup>97</sup>. Социологическое исследование настоящей проблематики со всей очевидностью предполагает внимание социальным последствиям любых управленческих технологий, включая управленческие решения и деятельность руководства корпораций, регионов, страны в целом<sup>98</sup>, что соответствует не просто логике социологического исследования, но и предмету самой социологии, где личность не может рассматриваться вне социума и вне связей с ним, причем, позитивных связей (О. Конт);

В-четвертых, человеческий капитал нередко понимается как результат инвестированный в образование, без чего его возникновение и развитие практически невозможно. Действительно, инвестиционный подход к формированию человеческого капитала – это один из важнейших путей его появления и развития. При этом, иногда инвестиции представляются таким образом, что их вложения следует рассматривать как некую социальную силу, которая чуть ли не сама по себе гарантируют рост человеческого капитала будущего руководителя. По поводу роли инвестирований в человеческий капитал идет широкая дискуссия как на бытовом уровне, так и в научном сообществе, в частности, об инвестировании в образование, о роли которых и «за», и «против» находят широкую поддержку и обстоятельную фактическую аргументацию с самых разнообразных точек зрения<sup>99</sup>. Анализ этой дискуссии в свою очередь показывает всю сложность подготовки специалистов, тем более подготовки такой специфической социальной группы, которой являются руководители и возможность ее осуществления чисто структурного решения, только за счет инвестиций в человека вызывает ряд вопросов. Как показывает анализ, изучение результативности инвестиций в образование – требующее

---

<sup>97</sup>Путин призвал молодежь идти в бизнес не для того, чтобы "заколачивать бабки". // ТАСС. [Электронный ресурс] URL: [https://tass.ru/ekonomika/5909243?utm\\_source=yxnews&utm\\_medium=desktop](https://tass.ru/ekonomika/5909243?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop) (дата обращения: 25.07.2020)

<sup>98</sup>Ряжская Т. В. Социальные последствия принятия управленческих решений на государственной гражданской службе //Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12. №. 3. С. 221-225.

<sup>99</sup>Абакумова Н. Н. Эффективный контракт в высшем образовании: «за» и «против» //Вестник НГУЭУ. 2014. №. 3. С. 162-172.

системного подхода и глубокой аналитической работы, которая возможна только при наличии детальных статистических данных, которыми Россия, как и регионы, не располагают<sup>100</sup>, а эффективное и рациональное использование бюджетных средств не только при разработке стратегических государственных программ, но также при их реализации участниками бюджетного процесса, уже длительный период времени остается нерешаемой задачей<sup>101</sup>. В многочисленных публикациях делается вывод о необходимости рассматривать инвестиционный подход к формированию человеческого капитала руководителей в совокупности с другими направлениями работы, не только обучения, но и воспитания важных качеств и мировоззренческих позиций, ценностей будущих руководителей, применения многочисленных технологий возвращения лидерских качеств<sup>102</sup>;

В-пятых, представление человеческого капитала как результата проявления врожденных свойств, врожденных способностей и природных талантов к руководству: если такие способности или таланты даны человеку от природы при рождении, то можно рассчитывать на формирование человеческого капитала руководителя. Однако, специальные исследования показывают, что это далеко не так, что «Представление о том, что человеческий капитал является «природной данностью» каждой территории, как природные ресурсы, глубоко ошибочно и порочно»<sup>103</sup>. Какие доводы высказываются в качестве аргументов такой позиции? их несколько: а) отсутствие данных о том, какие психологические параметры обеспечивают рост человеческого капитала руководителя в изменившихся условиях нового общества; б) необходимость построения идеальной модели прогноза о психологических параметрах

---

<sup>100</sup>Дробышева В. В. Оценка эффективности инвестиций в образование как значимого элемента системы менеджмента качества жизни // Вестник ТГУ. 2009. №9. С. 99.

<sup>101</sup>Моисеева И. И., Сарахманова В. В. Современные проблемы оценки эффективности инвестиций в образование // Социально-экономические явления и процессы. 2015. Т. 10. №. 6. С. 56-62.

<sup>102</sup>Оганян К. К. Принципы, методы и классификация социальных технологий по формированию лидерства в студенческой среде // Теория и практика общественного развития. 2012. №. 3. С. 53-56.

<sup>103</sup>Юрьев А. И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2009. №3-2. С. 150.

«инновационного человека», адекватного в уже состоявшихся и грядущих глобальных изменениях; в) отсутствие интегральных показателей психологического развития человека, которые определяют человеческий капитал современного руководителя, эти данные пока фрагментарны и дифференцированы; г) отсутствие у современной науки систем единых психологических параметров исследования людей склонных к руководству из разных этносов, стран, континентов, культур в период глобальных изменений. Даже этот перечень проблем показывает, что поиск и подтверждение связи врожденных способностей и талантов к руководству с развитием человеческого капитала в современной науке не имеет прочного теоретического обоснования и может расцениваться только как гипотеза, требующая своего обстоятельного подтверждения.

Для настоящего исследования исследование связи между врожденными способностями и человеческим капиталом руководителя интересно тем, что довольно часто такими врожденными свойствами руководителя определяется предприимчивость, предпринимательские способности. В специальных исследованиях подчеркивается, что «Предпринимательские способности — это наиболее сложная для восприятия и, как следствие, наименее анализируемая часть ресурсов человека, это специальные способности, определяющие возможности человека успешно заниматься предпринимательской деятельностью»<sup>104</sup>. Подчеркивается, что предпринимательство потребует от человека глубокого знания дела, при этом, «технологические навыки или опыт в одной из ключевых областей, но это не определяющие характеристики предпринимательства»<sup>105</sup>. Центром персональных характеристик предпринимательских способностей, их ядром, являются особые ценности и убеждения, которые в социологии неизменно рассматриваются как результат

---

<sup>104</sup>Абубакаров М. А. Предпринимательские способности // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2018. №1. С. 14.

<sup>105</sup>Шакиров Ф. А. Законы бизнеса // Экономика. Бизнес. Информатика. 2016. Т. 2. №. 3. С. 312.

особым образом протекающей социализации личности, зависимыми от всей совокупности социальных отношений.

В-шестых, человеческий капитал руководителя только тогда является реальностью, если он конкретен и специфичен: специфичность человеческого капитала руководителя связана с обладанием индивидом специфическими (часто исключительными) для конкретной области приложения усилий качествами и компетенциями к руководству. Наряду с такими позициями в классических представлениях о человеческом капитале, начиная с работ Г. Беккера, речь идет о сочетании общих и специфических форм человеческого капитала, что является одним из важнейших положений в теории человеческого капитала: «одним из наиболее важных представлений в анализе человеческого капитала является разграничение между общим образованием и специальной подготовкой или между общими и специфическими знаниями», утверждает Г. Беккер<sup>106</sup>. Исследователи выделяют следующие объекты специфичности, актуальные, в том числе, и для формирования специфического капитала руководителя: фирма, отрасль, профессия, совокупность требуемых навыков для выполнения работы и комплекс выполняемых задач на рабочем месте<sup>107</sup>. Более того, исследования Бартеля и Зихермана сообщают, что неформальное обучение на рабочем месте (учитывая опыт перехода с одного места в другое) имеет положительную взаимосвязь и повышает вероятность обучения<sup>108</sup>. Как показано, общим трендом в характеристике современного труда руководителя выступает формирование узконаправленного подхода в работе с организацией, в работе с людьми, приобретение знаний таких научных дисциплин, которые обеспечивают такую узконаправленность. «Специфика этого вида деятельности в том, что он

---

<sup>106</sup>Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход, М: ГУ ВШЭ, 2003. С. 593.

<sup>107</sup>Шулаева О. В. Специфичность человеческого капитала: эволюция концепции и ее значение // Статистика и экономика. 2014. №5. С. 119.

<sup>108</sup>Berger, M. C., Earle, J. S. and Sabirianova, K. Z. Worker Training in a Restructuring Economy: Evidence from the Russian Transition // Polachek S. (ed.), Worker Wellbeing in a Changing Labor Market. Research in Labor Economics, Volume 20. 2001. 159–190. [Электронный ресурс] URL: <http://ftp.iza.org/dp361.pdf> (дата обращения: 26.02.2021).

предъявляет повышенные требования, прежде всего, к психологическим, профессионально значимым качествам человека. Знание психологических и социологических факторов, предопределяющих реальное поведение человека в организациях различного профиля и масштаба требуется сегодня всем как необходимый компонент общей культуры личности. При этом понятно, что психологическая и социологическая (человековедческие) культура руководителя – важнейшие составляющие профессионализма руководителей всех уровней<sup>109</sup>. Конкретизированные знания позволяют снизить напряженность в неравенстве в оплате труда, разработке эффективных программ подготовки специалистов, программ адаптации к новым условиям рынка труда, программ инвестирования в открытие новых предприятий, в целом, способствуют совершенствованию систем оценки качества человеческого капитала корпорации и эти общие принципы руководства должны сочетаться с особенностями конкретных социальных условий, в которых действуют корпорации. Не случайно многочисленные исследования социологов показывают несоответствие характеристики руководства российскими корпорациями, в которых указывается, что их «качественная характеристика не соответствуют многим, присущим мировой практике, критериям оценки»<sup>110</sup>. Актуальность дальнейшего использования и развития этой концепции обусловлена возрастающей мобильностью рабочей силы и потребностями экономики знаний, которая ставит перед руководителями новые задачи, связанные с растущей необходимостью освоения и непрерывного совершенствования знаний и навыков.

Наряду с такими позициями в понимании человеческого капитала руководителя, значительная часть исследователей говорит о приоритете общего капитала над специфическим. Общий человеческий капитал руководителя

---

<sup>109</sup>Корягина Н. А. Проблема профессионального самоопределения в управлении // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. №11. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-samooopredeleniya-v-upravlenii> (дата обращения: 26.07.2020).

<sup>110</sup>Свердлик Е. А. Традиции российского бизнеса и корпоративный патриотизм // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2017. Т. 23. №. 2. С. 116.

играет важную роль в принятии стратегических решений и обеспечении социальных составляющих руководства и управления. Как утверждает А. А. Одинцов, методологическая подготовка руководителей должна быть ориентирована прежде всего на изучение мировоззренческих аспектов управления, этики и философии руководства, общей теории управления, мировых религий и философских традиций и нетрадиционных взглядов на управление коллективами, отраженные, в частности, в различных эзотерических учениях, политологию, историю, национальные идеи и их влияние на осуществление руководства коллективами в крупнейших странах мира, новые социальные идеи (экология, здоровый образ жизни и т.д.), современные взгляды на режим дня и образ жизни руководителя<sup>111</sup>. В последнем случае представленные позиции исследователей раскрывают труд руководителя как сложный вид деятельности, необходимо сочетающий в его человеческом капитале как общие, так и сугубо специфические характеристики. Но главной проблемой в этом вопросе большинство исследователей отмечают, что «Российские предприятия в большинстве экономят на расходах в человека ... Однако узконаправленная специальная подготовка не обеспечивает должной квалификации»<sup>112</sup>;

В-седьмых, представление о человеческом капитале как о затратном элементе деятельности корпорации, фирмы, например, когда уходят работники, которых готовили на фирме, автоматически ведет к потере всех выгод от вложенных в них затрат, это тем более актуально, когда с должности перемещаются руководители. Отмечается, что затратность имеет и обратную направленность, т.е., руководители, увольняющиеся с работы, одновременно теряют значительную часть своего социального капитала и вынуждены

---

<sup>111</sup>Одинцов А. А. Особенности подготовки топ-менеджмента в сфере туризма и гостеприимства //Сервис в России и за рубежом. 2008. №. 2. С. 112-118.

<sup>112</sup>Бабенко И. А., Волкова О. А. Социологическая специфика сущности человеческого капитала //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. №. 3. С. 93.

сократить сферу социальных взаимодействий, общения и других традиционных форм коллективной жизнедеятельности, от чего не реализуется и потенциал их человеческого капитала. Исследования показывают, что становится все более очевидным бесперспективность оценивания затрат на человеческий капитал организаций проводимый исключительно на основе финансовых или экономических показателей. Признавая множественность комбинаций инвестиционных выгод, прямо или косвенно связанных с человеческим капиталом организации, исследователи рекомендуют отказаться от попыток их оценки на основе исключительно стоимостных показателей<sup>113</sup>. Выгоды от инвестиций в человеческий капитал относят к неосязаемым и, например, Д. Андрессен отмечает, что неосязаемые активы трудно оценивать, однако влияние нематериальных активов прослеживается в синергетике деятельности корпораций, выражается во множестве корреляций и куммулятивных эффектов, которые важны для повышения рентабельности и других направлений деятельности корпораций<sup>114</sup>. В таких исследованиях правильное понимание выгод и затрат на формирование человеческого капитала корпорации со стороны ее руководителей признается важным индикатором их профессионализма.

В-восьмых, понимание человеческого капитала руководителя, как собственности, которая принадлежит исключительно носителю этого капитала<sup>115</sup>. Действительно, смысловая основа формирования человеческого капитала с точки зрения социально-философского его содержания, как считает А.В. Пилюшенко, – личное благополучие человека<sup>116</sup>. Однако, в последующих выводах автор показывает, что такое благополучие, экономическая составляющая данного понятия не исключается, а дополняется

---

<sup>113</sup>Недоспасова О. П. Затраты и выгоды от корпоративных инвестиций в человеческий капитал: проблемы определения и оценки //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. №. 42. С. 30-37.

<sup>114</sup>Андрессен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов. М.: Олимп-Бизнес, 2004. 304 с.

<sup>115</sup>Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала //Вестник Брянского государственного университета. 2011. №. 3. С. 206-211.

<sup>116</sup> Пилюшенко А. В. К вопросу о социально-философском содержании человеческого капитала личности // Вестн. Том. гос. ун-та. 2018. №430. С. 64-67.



социокультурным и экзистенциальным компонентами, т.е. необходимо связана с широким социальным планом, с обществом и его ментальностью, с контекстом включенности человека многочисленные социальные взаимодействия. Это положение тем более характерно для понимания человеческого капитала руководителя, который, с одной стороны, формируется всей социальной практикой конкретной личности, начиная с детства и юношества, но с другой стороны, это капитал, который становится тем большим, чем больше он реализуется (отдается) в людях, охватывает большое количество сотрудников корпорации.

В-девятых, положение о том, что вложения в формирование человеческого капитала руководителей возвращаются в виде зарплаток или дополнительных бонусов. В отношении этой особенности современного этапа развития российского общества признанные специалисты в области социологических исследований человеческого капитала Н. Е. Тихонова и А. В. Каравай делают вывод на основе проведенного обстоятельного изучения проблемы, что «пока ситуация иная и качество человеческого капитала практически не оказывает влияния на размер заработной платы рабочих. В итоге даже рабочие с высоким качеством человеческого капитала в основном не имеют профессиональной подготовки по профилю трудовой деятельности (за исключением обучения на рабочем месте) и не стремятся повышать свою квалификацию, будучи уверенными, что их профессионализм и так достаточно высок»<sup>117</sup>. Далее мы увидим, что подобная ситуация характерна и для руководителей корпораций.

Многочисленные теоретические и эмпирические данные социологии свидетельствуют о проблемном поле, где исследуется формирование и развитие человеческого капитала руководителя, которое не происходит по тем принципам и тем научным канонам, которые предполагают чисто «экономическое» поведение складывающееся «под влиянием факторов» инвестиции, образование

---

<sup>117</sup> Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Социология. Этнология. 2017. №3. С. 6.

и пр. Нетрудно заметить, что в показанных исследованиях в представлениях о человеческом капитале руководителя, их объединяет ряд особенностей, которые плохо состыкуются с базовыми положениями социологической науки во взглядах на природу человеческого капитала в целом, и на природу человеческого капитала руководителя, в частности. По этим причинам не все позиции других наук актуальны для социологического анализа феномена человеческого капитала руководителя. Но это ни в коей мере не умаляет значения целого ряда положений и научных принципов, разработанных в экономической и смежных науках, которые дают возможность выстраивать логику социологического подхода к анализу человеческого капитала в социологии.

Естественно, что центральное место в проведении настоящего исследования занимают работы отечественных и зарубежных социологов, в которых представлена проблематика формирования человеческого капитала руководителей корпорации и его системного представления как объекта анализа в социологии, где человеческий капитал рассматривается в прямой постановке вопроса как объект исследования. Наряду с этим вопрос формирования человеческого капитала руководителей корпораций можно отнести к разряду малоизученных тем в социологии. Во всяком случае, по этой проблеме в прямой постановке вопроса написано не так много работ, статей или монографических изданий. Вместе с тем, проблема формирования целостной личности руководителя, т.е. руководителя как социальной единицы с особым социальным статусом и особыми социальными ролями, функциями, особым образом жизни и социальных гранями его деятельности и пр., рассматривается в социологии довольно обстоятельно, устойчиво и на протяжении длительной истории. В этих работах приведены многочисленные данные, которые составляют обстоятельную базу информации о тех параметрах и индикаторах, которые по существу характеризуют человеческий капитал руководителей различных социальных организаций, в том числе, и корпораций.

Прежде всего, это касается рассмотрение роли самого человека – личности в формировании человеческого капитала руководителя, которая и является носителем человеческого капитала как продукта социальной жизни общества.

Прежде всего, это не происходит потому, что освоение личностью знаний, навыков и умений в социологии – основы человеческого капитала – в условиях постиндустриального общества – понимается не как простое «накопление информации» или «наполнение» человека знаниями, не простое механическое освоение каких-то технологий или техник достижения результата, а как особая ситуация гармонии общественных отношений в этой личности.

Социологический подход в понимании этого процесса заключается в признании того факта, что знания не трактуются в социологии чисто внешне как формально «приобретенные» или просто «полученные» знания: знания не становятся «своими» если они не окрашены эмоциями доверия и не связаны с другими когнитивными и волевыми процессами личности. Вне отношений личности к знаниям, они остаются беспристрастным «спящим» агентом деятельности, не становятся установками и убеждениями, а в конечном счете – ценностями самого человека, которые ориентируют и направляют деятельность руководителя. Вот что по этому поводу отмечают В. А. Носков и Н. В. Зайцева основываясь на результатах исследования процесса формирования мировоззрения человека в условиях информационного общества: «признавая смысловую спецификацию веры и разума, нельзя игнорировать очевидный факт их тождественности, обусловленный заряженностью того и другого на трансформацию знаний в ценности, или, если угодно, придание статуса бытия (реальности) ценностно «отягощенным» знаниям», ибо без этого по большому счету невозможно капитальное обустройство человека в мире. В данной связи убеждение (вера) – ключевое звено, связующее абстрактные (в форме знания) и конкретные (в форме поведения) проявления социальной активности

человека»<sup>118</sup>. Как видно, авторы доказывают, что знания, вне связи с ценностями человека, – не состоявшаяся «трансформация знаний в ценности», не реализуется в социальной и деятельностной активности человека, не становятся его капиталом.

В получении знания, как основы человеческого капитала, важную роль начинают играть эмоции: «Эмоциональные состояния никогда не являются изолированными от когнитивных процессов, а протекают совместно, иногда очень тесно переплетаясь»<sup>119</sup>. Этот факт отражает общий тренд развития социологии эмоций, «в социологии произошел «эмоциональный поворот» — обращение к эмоциональному измерению социальных явлений и одновременно к социальной природе эмоциональных состояний. Сегодня в мировой социологии нет теоретической традиции или школы, в рамках которой бы не разрабатывалась проблематика эмоций»<sup>120</sup>. Сами эмоции с точки зрения социологии не являются сугубо индивидуальными и уникальными, они скорее индивидуально типичны и могут приобретать разделяемый коллективный характер. Изменившийся мир экономики в 21 веке предполагает новое отношение к эмоциям человека – руководителя корпорации. Связь знаний как основы человеческого капитала и ценностей личности в значительной мере зависит от эмоционально-волевой сферы человека, точнее – от изменившегося характера этой связи и осознания новой степени этой связи в современной социологии эмоции. «Эмоции — это одна из важнейших социальных сил «микроуровня» социальной структуры, соединяющих все уровни социальной структуры»<sup>121</sup>, включая сферу интеллекта, рационального познания и рационального знания. Эмоции создают готовность к действиям, направляют

---

<sup>118</sup>Носков В. А., Зайцева Н. В. Мироззрение человека информационного общества: экзистенциальный аспект //НОМОТНЕТКА: Философия. Социология. Право. – 2013. – Т. 26. – №. 23 (166). – С. 276-277.

<sup>119</sup>Симонова О. А. Базовые принципы социологии эмоций // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2016. №4. С. 23.

<sup>120</sup>Там же. С. 13.

<sup>121</sup>Turner J.H. Human Emotions: A Sociological Theory. London, Routledge Publ., 2007. P. 208.

наше мышление, позволяют ориентироваться в социальном пространстве и способствуют «закреплению» культурных символов, норм и ценностей<sup>122</sup>. Если еще совсем недавно эмоциональная сфера мира психических явлений личности оказывалась за гранями социологических исследований деятельности руководителя, иногда попросту пренебрегалась, «это – эмоции»!, то теперь ситуация существенно изменилась. «Для третьего тысячелетия закономерным является поворот человечества к новым духовным измерениям жизни. На смену информационному типу экономики, в основе которого лежит использование интеллектуальных способностей человека, пришла интуитивно-творческая экономика, использующая уникальные способности человека — управлять своими эмоциями», отмечает О.Н. Колпакова<sup>123</sup>, и далее автор показывает связь когнитивных и эмоциональных процессов, составляющих способность человека к освоению знаний: «Управляя своими приятными эмоциями, у человека увеличивается в сотни раз скорость мышления, скорость усвоения нового материала, скорость принятия решений». Такой тип знания позволяет реализовывать творческое начало, которое включает, в том числе, положительные эмоции и характеризуется рядом важных черт:

- появление нового класса людей — людей, умеющих управлять своими положительными эмоциями;
- соединение интеллектуальных и эмоциональных способностей людей, которые появляются как креативное мышление, творчество, интуиция;
- изменения в характере труда. «В новом обществе труд — это взаимодействие между людьми.

Из процесса труда исключаются природа и искусственно созданные предметы, а остаются лишь люди, который учатся взаимодействовать друг с другом. Это совершенно новая ситуация в истории человеческого общества, не

---

<sup>122</sup>Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: Univ. of California Press, 1983. P. 219.

<sup>123</sup>Колпакова О. Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами // Инновации. 2010. №3. С. 108.

имеющая аналогов», резюмирует автор<sup>124</sup>, которая предполагает возможность появления особого вида капитала руководителей корпораций – эмоционального капитала. Если обратиться в историю вопроса, то о важной роли эмоций в формировании человеческого капитала высказывались Г. Беккер и Г. Шульц. Но, как показала история, эти их идеи оказались осознанными только в последнее время.

Такая постановка вопроса тем более актуально в современном мире, в постиндустриальном обществе, где становление рефлексивной социально-природной реальности – современного общества и сами знания о нем, обретают нелинейный характер. Нелинейное развитие общества и знаний о нем становятся объективным фактором в характеристике современных знаний, как основания человеческого капитала руководителей. По мнению авторитетных российских исследователей С. А. Кравченко и А. И. Подберёзкина, нелинейный мир предполагает формирование, соответственно, нелинейного знания, «основанного на переходе от традиционного выявления жёстких корреляций между фактами и явлениями к теоретико-методологическому инструментарию, способному учесть многочисленные неопределённости, пришедшие в нашу жизнь, которые проявляются в виде социальных разрывов, культурных травм, ненамеренных последствий инновационной деятельности человека»<sup>125</sup>. На самом деле, в таких условиях происходит непрерывный переход от безусловного доверия к полученным знаниям к рефлексивному – условному доверию, т.е. к доверию с невысоким уровнем, когда «кроме научной учитывается социальная рациональность; предполагается критическая проверка любой теории; в валидность знания вводится критерий его гуманистической составляющей»<sup>126</sup>.

---

<sup>124</sup>Колпакова О. Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами // Инновации. 2010. №3. С. 108.

<sup>125</sup>Кравченко С. А., Подберёзкин А. И. Доверие к научному знанию в условиях новых угроз национальной безопасности Российской Федерации // Вестник МГИМО. 2018. №2 (59). С. 43-44.

<sup>126</sup>Кравченко С. А., Подберёзкин А. И. Доверие к научному знанию в условиях новых угроз национальной безопасности Российской Федерации // Вестник МГИМО. 2018. №2 (59). С. 43-44.

Таким образом знания, в которых «кроме научной» теперь учитывается и «социальная рациональность», как основания всякого человеческого капитала современного руководителя, оказываются постоянно изменяющимися и поэтому довольно шаткой его основой.

Увеличивается роль рефлексивного доверия, которое представляет собой «постоянное отслеживание акторами изменений, происходящих в социоприродных реалиях, соответственно, в знании о них, критическое принятие переоткрытий через призму как научной, так и социальной рациональности. В него включается осознание необходимости гуманистической составляющей в научном знании»<sup>127</sup>. Постигание знаний в современном мире и рефлексивное доверие\недоверие к знаниям повышают роль когнитивной активности руководителей корпораций в освоении знаний, навыков и умений в самостоятельном получении актуальных знаний. Собственно поэтому, место полученного знания в структуре человеческого капитала руководителя сегодня начинает занимать не столько знание само по себе, сколько нацеленность самого человека и его способность самостоятельно получать это знание, «добывать знание самостоятельно».

Высказанные позиции развивают новое понимания человека и человеческого капитала руководителей в социологии. У социологии своя модель человека, которая «представляет собой продукт типизаций и идеализаций»<sup>128</sup>, свойственных для социологии. Главное для социологии, что человек как личность неизбежно включается в систему общества, во все многообразие социальных отношений. Через «социальное отношение», «социальный факт», «социальное действие» человек становится частью социальной системы и обладает не только человеческим капиталом, но целым набором капиталов, например П. Бурдьё наиболее подробно описывает социальный, культурный и символический капиталы. За последние 6050 лет в науке описаны и получили

---

<sup>127</sup>Там же. С. 54.

<sup>128</sup>Филатов В. П. Модели человека в социальных науках // Epistemology & Philosophy of Science. 2012. №1. С. 125.

множественные характеристики самые различные формы капитала, в частности, довольно обстоятельно описаны физиологический, политический, административный. Начаты исследования эмоционального капитала, который в условиях формирующейся интуитивно-творческой экономики деятельность высокоэмоционального человека приобретает актуальное звучание<sup>129</sup>. В рамках корпораций исследуется клиентский капитал (бренд; деловая репутация; наличие инсайдеров в организациях-партнерах, крупных корпоративных клиентов, баз данных клиентов (клиентская база и сеть поставщиков); развитая сеть каналов предоставления услуг, информационное обеспечение и т.д.)<sup>130</sup>; капитал взаимоотношений (ориентация на удержание клиентов, индивидуальные коммуникации с клиентами, сотрудничество, основанное на отношениях); деловые связи эффективность фирмы, привлечение, удовлетворение, удержание клиентов и пр.<sup>131</sup>. При всем многообразии форм капитала корпорации в условиях рынка все они конвертируются или «работают» на капитал экономический.

Как было показано в предыдущем параграфе, понимание человеческого капитала руководителя непрерывно изменяется и наполняется новыми смыслами. Самым важным фактором таких трансформаций выступают особенности развития социума, точнее, особенности развития общественного производства. Из истории очевидно, что в перспективе понимание человеческого капитала будет трансформироваться и определенные контуры этих изменений могут быть очерчены уже сегодня.

Одну из наиболее важных концептуальных платформ обсуждения будущего человеческого капитала высказывает С.А. Кравченко в своей работе «Формирование Сетевого Человеческого Капитала: методологические контуры

---

<sup>129</sup>Колпакова О. Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами // Инновации. 2010. №3. С. 105. С. 67.

<sup>130</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34). С. 67.

<sup>131</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34).



концепции»<sup>132</sup>. На основе интегрального методологического инструментария в свое время предложенного П. А. Сорокиным, автор проводит анализ и описывает перспективу формирования человеческого капитала в новых социальных условиях, в условиях сетевизации российского общества. Прежде всего – это вопрос, трудно решаемая в России проблема в последние десятилетия, вопрос, о выборе путей и средств реализации любых благих замыслов, в которые интегрировано производство гуманизма и его проникновение в социальные институты, культуру и управление. Автор специально подчеркивает при этом что самую важный элемент социальной структуры, где требуется гуманизация человеческого капитала, составляют человеческих отношений. Именно в направлении их гуманизации, развитие нравственности и духовности между людьми, связаны идеи развития человеческого капитала. В сетевом обществе гуманизация приобретает глобальный характер, поскольку объединение народов неизбежно, и оно происходит в реалиях сетевой современности. При этом, уточняет автор, современный человеческий капитал наполняется особым глоболокальным содержанием, поскольку гуманизация необходимо выстраивается не только как глобальный тренд, но и на основе региональной ментальности и национальных особенностей людей. В отношении управления этим процессом подчеркиваются две важные особенности: а) важность сочетания гуманизации и рационализации в управлении и б) баланс между управлением и смоорганизацией, умение руководителей мотивировать самодетерминацию.

Другой важный принцип анализа человеческого капитала в сетевом социальном пространстве – учет латентности, возникновение непредвиденных и ненамеренных последствий, которые сопровождают рациональную активность руководителей. Сетевое общество активизирует социальное и техническое развитие, применяются многочисленные инновации, ускоряется технический прогресс, зато результаты в сфере преодоления межчеловеческой агрессии и

---

<sup>132</sup>Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции // Вестник МГИМО. 2010. №6. С. 15 – 25.

вражды, формирования гуманизма — весьма латентны, порой они определяются мировоззренческими взглядами и политическими пристрастиями, в которых зачастую присутствует некий нарциссизм: наш человеческий капитал, конечно же, «лучше», чем иной, который свойственен другим культурам. Также необходимо учитывать латентные и отложенные опасности для человеческого капитала как производные от научной и инновационной деятельности людей.

Важным методологическим принципом формирования человеческого капитала в сетевом обществе выступает сохранение иррациональной составляющей в человеческом капитале руководителя. Иррациональность крайне важна для производства собственно гуманистического компонента человеческого капитала. Без иррациональности, точнее, иррациональности структурированного типа, люди становятся циниками и скептиками, ставят под вопрос значимость идеалов, веры, любви, дружбы. Как и рациональность, иррациональность по своим функциональным последствиям амбивалентна, а для нейтрализации негативных последствий иррациональности, она должна быть социально и культурно структурирована.

В сетевом обществе принципиально изменяется содержание человеческого капитала. В малых системах, по мнению академика В.С. Степина, достаточно полагать, что целое может быть описано свойствами частей и их взаимодействиями, что и проявлялось в линейных подходах к интерпретации и исчислению человеческого капитала. Но в сложных саморегулирующихся системах появляется качество, не сводимое к свойствам частей. Сложные открытые системы начинают обмениваться веществом, энергией и информацией с окружающей средой, от чего появляются новые управляющие параметры, обеспечивающие переход от одного качества к другому. Это положение, несомненно, требует принципиально новых подходов к пониманию формирования человеческого капитала, его качеств.

Автор делает несколько обобщающих выводов: современное содержание человеческого капитала все более и более обретает сетевой характер и в силу утверждающегося сетевого общества просто не может быть иным. Тому также

способствует ряд новых качеств социума, появившихся за последние 2–3 десятилетия, которые формируются буквально на наших глазах. Открытое общество дает его членам новые, невиданные ранее преимущества для формирования человеческого капитала. Однако не все так просто. Наряду с очевидными благами открытое общество несет в себе имманентные опасности, явные и латентные, так или иначе затрагивающие количественные и качественные параметры человеческого капитала, некоторые из них, обусловлены, прежде всего, сетевым взаимодействием нашей страны с другими народами и культурами.

В человеческом капитале исчезает «главное звено». Космополитическая методология в самых общих чертах выражается в отказе от традиционного методологического национализма — видения мира сквозь призму конкретных организаций, наций, государств, которое более не отвечает реалиям современного рефлексивного модерна.

Происходит формирование нелинейно-гуманистического мышления как интеллектуальной основы человеческого капитала на всех уровнях. Это мышление, исходящее из ускорения и усложнения социокультурной динамики, взаимозависимой целостности человечества, неделимости человеческого капитала народов мира, синергично учитывает разрывы рискогенного, нелинейно развивающегося социума, его сетевые, объективные, субъективно сконструированные и виртуальные реалии, ставит во главу жизнедеятельности человека поиск новых форм гуманизма, ориентированных на его экзистенциальные потребности. Возрастающие требования к качественным характеристикам человеческого капитала побуждают к тому, чтобы при его формировании ставились и решались не только и не столько прагматические задачи (они, конечно, тоже необходимы), сколько цели наращивания гуманистического потенциала в человеческом капитале.

В свете представленных идей, угол зрения на проблему человеческого капитала руководителя корпорации с позиций социологии заключается в ряде принципиальных положений, которые позволяют осуществить такой анализ. Эти

основные положения, актуальные для систематизации представлений о человеческом капитале руководителя как об объекте социологического анализа. Прежде всего, такое исследование можно свести к двум срезам анализа: внутриличностным, характеризующим направленность формирования элементов внутреннего мира руководителя, тяготеющего к микро-социологическим подходам, и внешним, деятельностным характеристикам руководителя, обеспечивающим успешность деятельности корпорации в социуме, более сопрягаемый с макро-социологическим подходам.

Базовыми положениями системного социологического анализа человеческого капитала руководителя выступают:

важность рассмотрения человеческого капитала руководителей как социального обусловленного явления, возникающего из реалий обстоятельной социальной потребности особой социальной единицы – организации корпоративного типа – в руководстве и управлении ее деятельностью;

представление человеческого капитала руководителей как актора, реализующего объективную необходимость существования корпорации и обеспечения социального и технологического взаимодействия многочисленных уровней корпоративных связей между различными структурными элементами корпорации и с внешней средой;

понимание человеческого капитала руководителя как фактора формирования социальности особого типа, особых социальных взаимодействий, особой социальной структуры, элементами которой выступают взаимодействие по координатам многочисленных взаимосвязей руководитель – корпорация – внешняя среда корпорации;

целесообразность представления человеческого капитала руководителя как совокупности социально-личностных элементов, прежде всего социальных установок руководителя – ценностей и ценностных ориентаций, направляющих его специфические знания, навыки, умения, а также и способности, иерархизированных, взаимосвязанных и обеспечивающих достижение конечного результата особой социальной организации – корпорации, ее

ориентация на производство товаров и услуг с целью решения двойственной задачи: удовлетворение социальных потребностей потребителей и сотрудников, и извлечении прибылей;

нацеленность человеческого капитала руководителя корпорации на обеспечение единства-интеграции внутренней и внешней среды, корпорации и потребителей на основе глубокого проникновения в социальные интересы и потребности потребителей, выстраивание клиентоориентированных структур и использование клиентоориентированных технологий, создание социальной атмосферы доверия между корпорацией и потребителями, поставщиками, партнерами;

рассмотрение человеческого капитала личности руководителя корпорации как особого отношения к получению специфического результата социального взаимодействия в виде прибыли, без чего выстраивание отношений теряет смысл капитализации, теряет свою ценность.

Как социологическая категория человеческий капитал руководителей корпораций представляет собой совокупность ценностных установок, знаний, навыков и умений руководителя, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей внешней среды посредством создания клиентоориентированной внутренней среды корпорации на основе такого социального взаимодействия, которое приносит корпорации ренту, доход, и прибыль, и обеспечивает интеграцию корпорации с внешней средой и дальнейшее развитие социума. В основе такого социального взаимодействия лежит ориентация руководителя на социальные ценности и признание их приоритета, а также понимание потребностей и интересов социума, овладение знаниями, навыками и умениями, которые позволяют выделять ценные, важные и значимые объекты, как во внутренней, так и во внешней среде корпорации, взаимодействие с которыми влияет на увеличение прибыли.

Наша точка зрения в понимании человеческого капитала руководителя корпорации, его сущностная социальная характеристика, заключена в способности интегрировать человеческий капитал корпорации с потребностями

и капиталами потребителей. Эта базовая позиция в понимании социальной сущности человеческого капитала совпадает с позицией Е.С. Силовой, высказанной в ее работе «Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях» в 2013 году. Обобщая результаты своего исследования, автор показывает, что в конечном итоге человеческий капитал корпорации, который формируется его руководителем, заключается в том, чтобы «создать капитал взаимоотношений, обеспечивающий основную долю прибыли предприятия за счет обслуживания постоянных клиентов и способствующий, тем самым, повышению активов предприятия»<sup>133</sup>. А в практической плоскости такая работа предполагает «формирование клиентского капитала и заключающееся в разработке системы деловых отношений, создании клиентской базы и сети поставщиков, торговой марки, эффективных каналов сбыта для инновационной продукции»<sup>134</sup>.

Кратко подведем итоги рассмотрения вопроса о сущности человеческого капитала руководителя корпорации в социологии: 1. Человеческий капитал в социологии рассматривается как одна из разновидностей капиталов, как часть личностного потенциала. 2. В условиях общества, которое выстраивается на основе рыночной экономики, человеческий капитал руководителя выступает ведущей формой среди других капиталов его личности.

---

<sup>133</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34). С. 66.

<sup>134</sup>Там же. С. 66.

### **§ 1.3 Системно-динамический подход к анализу человеческого капитала руководителя корпорации и его влияния на стратификационную интеграцию персонала**

Первородно человеческий капитал – это особая форма экономических отношений как способ реализации человеческого потенциала – накопленных знаний, навыков и умений. Ценность человеческого капитала проявляется только во время его использования<sup>135</sup>. Реализация человеческого капитал приносит дивиденды, при этом одновременно возникает и развивается целый ряд социальных процессов, формируются новые социальные структуры, социальные отношения и взаимодействия. Исследование этого феномена наиболее адекватно на основе системного подхода, позволяющего изучать человеческий капитал не только как совокупности экономических характеристик этого феномена, но также рассматривать его социальные составляющие и социальные последствия деятельности носителей человеческого капитала руководителей. Здесь возможны варианты, которые рассматриваются исследователями как атрибутивный, генетико – исторический, воспроизводственный и функционально – целевой подходы к изучению человеческого капитала.

Системное представление человеческого капитала руководителя корпорации, т.е. характеристика эмерджентности, иерархичности и целостности такой системы<sup>136</sup>, предполагает всестороннее исследование человеческого капитала руководителя корпорации как явления социальной жизни. Как было выяснено в предыдущем параграфе, человеческий капитал руководителя корпорации формируется в процессе социального взаимодействия трех составляющих элементов системы – иерархии –

---

<sup>135</sup>Liepe.Z. Determination of human capital value in macro level. // economics and management. Vol. 18(2). P. 296. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/315394077\\_DETERMINATION\\_OF\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_VALUE\\_IN\\_MACRO\\_LEVEL](https://www.researchgate.net/publication/315394077_DETERMINATION_OF_HUMAN_CAPITAL_VALUE_IN_MACRO_LEVEL) (дата обращения: 04.04.2021).

<sup>136</sup>Майкова В. П., Горбунов В.С., Наместникова И. В. Системный подход как основа научной методологии // Вестник МГОУ. Серия: Философские науки. 2019. №1.

социальных взаимодействий: руководителя корпорации, персонала корпорации и окружающей внешней среды. Из социальных взаимодействий этих элементов складываются системные характеристики – специфическая общность, которые отражают взаимосвязь субъектов и обеспечивают синергетический эффект взаимоотношений<sup>137</sup>. Такое социальное взаимодействие выступает основным механизмом формирования системы человеческого капитала руководителя путем «пролиферации (размножения) сетевой компоненты человеческого потенциала»<sup>138</sup>, т.е. способности и готовности социальных акторов формировать, развивать и сохранять социальные связи между ними (О.И. Иванов). Эмерджентность системы отношений человеческого капитала проявляется в создании общности людей, разделяющих общие или совпадающие потребности, интересы и ценности.

Основные элементы системы человеческого капитала руководителя корпорации как специфической социальной общности представлены на рис. 1.3.1.

---

<sup>137</sup>Ощепкова Д.С. Управление системой человеческого капитала как основа инновационного развития предприятий аэрокосмической отрасли // Решетневские чтения. 2014. №18. С. 470-472.

<sup>138</sup>Иванов О. И. О формировании социального капитала // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. №12-1. С. 142.





Рис. 1.3.1 Основные элементы системы человеческого капитала руководителя как особой социальной общности

Помимо показанных элементов, системное представление человеческого капитала предполагает рассмотрение как целостности, складывающейся из многочисленных социальных взаимодействий<sup>139</sup> важных системных характеристик, среди которых, прежде всего, необходимо выделять,

во-первых, роли и значения этой системы, ее цели и назначение, которые ориентируют направленность развития всей системы человеческого капитала руководителя в рамках корпорации;

во-вторых, механизмы обеспечения обратных связей, механизмы рефлексии и корректировки дифференциации и разногласий между подсистемами человеческого капитала руководителя, корпорации и внешней среды;

в-третьих, характеристики субъектов и объектов основных элементов, на основании социального взаимодействия которых выстраивается и реализуется система человеческого капитала корпорации.

<sup>139</sup>Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике. Монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН. 2015. 195 с.

Прежде всего, актуально рассмотрение тех целей, на достижение которых ориентирован человеческий капитал руководителя, система человеческого капитала фирмы и которые выступают в определенном смысле целями-ориентациями формирования социального взаимодействия с внешней средой, и прежде всего – с потребителями.

Роль человеческого капитала руководителя в этой системе рассматривается «пусковым механизмом», центральным элементом формирования и развития человеческого капитала экономических организаций корпораций, которым в свою очередь отводится ключевое место в экономике<sup>140</sup>, где корпорации выступают в качестве ведущих акторов развития человеческого капитала страны в целом<sup>141</sup>. Поэтому в характеристике человеческого капитала руководителя неизменно подчеркивается безальтернативная, приоритетная способность и «умение руководителя видеть производство, развитие организации: и как функциональный, и как человековедческий процесс. Не «или – или», а «и – и». В итоге – это способность видеть и чувствовать новый вид капитала – человеческий капитал (личность, человеческое достоинство, мотивацию достижений, развивающиеся способности). Важно культивировать неразрушительные способы руководства людьми. Сначала мы производим людей, потом – продукцию. Человек – корень всего»<sup>142</sup>, такая позиция признается решающим условием нового этапа в развитии корпораций в современном социуме. Таким образом, человеческий капитал руководителя играет ключевую роль ведущего актора в достижении целей деятельности всей системы человеческого капитала корпорации.

Измерение и оценка человеческого капитала в современном мире неизменно трактуется в качестве главного богатства, и это не случайно.

---

<sup>140</sup>Сидорова Л. Е., Сидоров С. В., Шарафутдинов Р. Я. О системном анализе динамики человеческого капитала национальной экономики //Системный анализ в проектировании и управлении. 2019. Т. 23. № 3. С. 34-44.

<sup>141</sup>Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала //Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 3. С. 206-211.

<sup>142</sup>Маркин В. Н. Человековедческий подход в акмеологии управления // Акмеология. 2009. №3. С. 24.

Человеческий капитал в развитых странах становится основным источником национального богатства этих стран<sup>143</sup>, и даже в тех странах, где нет особых природных богатств, человеческий капитал позволяет им сохранять лидирующее положение в мировой экономике. Так, согласно оценке Всемирного банка в 2016 г., в большинстве развитых стран на долю физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) приходилось в среднем 18 % общего богатства, на долю природного капитала – 21 %, человеческого – 61 %. А в странах (Германия, Япония, Швеция) на человеческий капитал приходится около 80 %.

Признание роли, места и целей реализации человеческого капитала в развитии социума становится одним из важных индикаторов не только по его значимости и успешности, но и как показатель перспективности и устойчивости корпорации, социума<sup>144</sup>. И если перспективность и успешность социума оценивается по перспективности и успешности экономических организаций – корпораций, то перспективность и стабильность самих корпорации в значительной степени зависимы от ориентации человеческого капитала руководителя на решение стратегических задач<sup>145</sup>. Опыт многих российских компаний показывает, что достижение стратегических целей фирмы будет успешным, если такие цели становятся ориентациями персонала корпорации, если они обсуждаются и не принимаются в вакууме, а с обязательным пониманием того что перспектива деятельности компании зависима от ответных реакций со стороны сотрудников, клиентов, поставщиков или конкурентов, поэтому важно учитывать их вероятное и фактическое поведение.

Человеческий капитал в современных условиях понимается как конкретный механизм включения каждого человека в рыночные отношения, и,

---

<sup>143</sup>Кумышева З. Х., Думанова А. Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний //Инженерный вестник Дона. 2016. Т. 43. №. 4 (43).

<sup>144</sup>Гришанова Е. М. Корпоративная культура современного предпринимательства //Иновации и инвестиции. 2014. №. 11. С. 123-126.

<sup>145</sup>Королев Г. В., Анохина М. Е. Развитие стратегии компании в условиях нестабильной экономической ситуации //Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №. 6. С. 318.

например, Худобко Е. В.<sup>146</sup>, подчеркивает, что главной особенностью этого феномена выступает принадлежность человеческого капитала конкретному человеку, т.е. рассматривается он как особая форма частной собственности, благодаря которой каждый человек может становится участником рыночных отношений, рыночной экономики, включенным в общество, социальные институты которого нацеливаются на поддержание принципов рыночного взаимодействия. Что касается руководителя корпорации, то этот вопрос подчас рассматривается как актуальная, сложная и противоречивая проблема. В частности, П. Друкер показывает, что ценности руководителя как побудители к достижению целей, могут не совпадать или даже существенно расходиться с целями, интересами и ценностями частного владельца корпорации, предпринимателем<sup>147</sup>; прибыль для большого числа руководителей корпораций, как наемных менеджеров, не является стимулом их деятельности, поскольку они удовлетворяются вознаграждением за свой труд в виде заработной платы. В этой ситуации прибыль, которая, как мы видели, является основной целью и итогом реализации человеческого капитала, имеет значение только для акционеров<sup>148</sup>. Цели реализации личного человеческого капитала руководителя в данном случае не совпадает с целями реализации личного человеческого капитала учредителя. В таких ситуациях возникает противоречивая ситуация, когда руководитель корпорации мало заинтересован в достижении конечной цели роста прибылей, в таком случае его интерес – не более, чем формальная функция, а его потому человеческий капитал оказывается «спящим», немотивированным и неактивным.

---

<sup>146</sup>Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала //Вестник Брянского государственного университета. 2011. №. 3. С. 206-211.

<sup>147</sup>Друкер П. Шанс предпринимателя. Дюссельдорф, 1987 Цит. по Саркисян А.Т., Саргсян К.А. Экономическая функция и общественная ответственность предпринимателя. М., 2002. С.36.

<sup>148</sup>Гришанова Е. М. Корпоративная культура современного предпринимательства //Иновации и инвестиции. 2014. №. 11. С. 123.

Человеческий капитал выступает основным механизмом достижения целей самообогащения, считает М. М. Критский<sup>149</sup>, подчеркивая роль человеческого капитала в приобретении богатства. Что касается руководителей корпораций, то проблема их самообогащения вызывает довольно острую реакцию со стороны общественного мнения, когда вскрываются факты несправедливости в распределении или криминальных схем самообогащения. Руководители корпорации действительно имеют немало возможностей получения дополнительных льгот и увеличения своих собственных заработков. Существующая система стимулирования человеческого капитала руководителей целого ряда отраслей по мнению А.А. Левченко, Е. В, Мельченко испытывает острую необходимость совершенствования<sup>150</sup>. В частности, разработанная авторами система показала стимулирования руководителей корпораций показала, что эффективность стимулирования в виде бонусов за достижение конечных результатов деятельности более адекватна для мотивации труда линейных руководителей. Для руководителей самого высокого ранга – генеральных директоров корпорации более важна система стимулирования по результатам полученной прибыли корпорации.

Важная роль человеческого капитала руководителя заключена в обеспечении достижения еще одной значимой цели, влияющей на эффективность деятельности корпорации в условиях рынка, ее конкурентоспособности. В современных условиях на конкурентоспособность корпорации влияют многочисленные факторы взаимодействия и взаимовлияния, которые в специальных исследованиях делятся на внутренние и внешние. Однако, центральным элементом формирования конкурентоспособности корпорации выступает ее руководитель, точнее, направленностью его человеческого капитала на формирование конкурентной среды корпорации во

---

<sup>149</sup>Критский М. М. Человеческий капитал в системе экономических отношений: диссертация доктора экономических наук: 08.00.01. Санкт-Петербург. 1992. С. 117

<sup>150</sup>Левченко А. А., Мельченко Е. В. Опыт применения зарубежных моделей стимулирования труда топ-менеджеров на российском предприятии тяжелого машиностроения // Экономика региона. 2009. №. 3. С. 215.

всех ее организационных и технологических цепочках, в системе управления, перманентное повышение конкурентоспособности которой является одной из важнейших целей, стоящих перед менеджментом корпорации<sup>151</sup>. Другое направление этой работы по существу является задачей формирования особой социальной среды фирмы, духа конкурентоспособности, поскольку «Внутрикорпоративные взаимоотношения – фактор, оказывающий определяющее влияние на конкурентоспособность корпорации. Формирование единой организационной культуры корпорации и благоприятной атмосферы коммуникационного взаимодействия между ее внутренними субъектами является одной из важнейших задач, стоящих перед менеджментом корпорации»<sup>152</sup>.

Еще одна важная роль человеческого капитала руководителя заключена в достижении целей формирования и стимулирования высокопроизводительной деятельности, приводящей к росту дохода<sup>153</sup>. Благодаря решению ряда важных социальных задач взаимодействия, установлению и развитию отношений с клиентами и потребителями продукции, происходит наращение клиентского капитала на основе человеческого капитала фирмы, создается потенциал выживания (Котлер) определенного предприятия в сравнении с другими корпорация, действующими в одном секторе экономики за счет эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников корпорации<sup>154</sup>.

Показанные и некоторые другие цели, на которые направлены формирования человеческий капитал руководителя, раскрывают единство и взаимосвязь социальной и экономической составляющих его деятельности как целостной системы, ориентирующей все элементами человеческого капитала

---

<sup>151</sup>Басенко В. П., Дианова В. А. Природа и основные характеристики факторов конкурентоспособности корпораций // Научный вестник ЮИМ. 2014. №2. С. 50.

<sup>152</sup>Там же. С. 53.

<sup>153</sup> Ощепкова Д.С. Управление системой человеческого капитала как основа инновационного развития предприятий аэрокосмической отрасли // Решетневские чтения. 2014. №18. С. 471

<sup>154</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34).

фирмы в определенных направлениях достижения целей развития социальной структуры и социальных отношений. Связь человеческого капитала руководителя с социально-структурными и процессуальными механизмами деятельности фирмы неоднозначная<sup>155</sup>, однако зависимость общей направленности формирования человеческого капитала фирмы от человеческого капитала ее руководителя – «организационной звезды» в социологии организаций доказана убедительными аргументами. «Организационные звезды» на уровне проекта обеспечивают гладкий и эффективный процесс проектирования в силу компетентности, умения организовать процесс непрерывной работы, обеспечить доступность необходимого оборудования и материалов, полноты знаний о продукте. На уровне компании «организационная звезда» должна иметь внутренние и внешние связи, обладать навыками в политике, поддерживать имидж лаборатории, знать, когда и к кому следует обратиться, реализуя свои способности к общению в разных ситуациях, умением убеждать тех, кто принимает решения»<sup>156</sup>.

Как становится очевидным, ролевые функции человеческого капитала руководителя важные для достижения целей деятельности организации и поддержания бесконечного числа взаимосвязей между многочисленными элементами фирмы, навыки в политике такого управления, формирование имиджа и др., раскрывают необходимую включенность социальных аспектов управления в деятельность любого руководителя, на основании чего формируется направленность человеческого капитала руководителя и система человеческого капитала корпорации. Общий план этих взаимосвязей показан на рис. 1.3.2.

---

<sup>155</sup>Ишмуратов Г. В. Механизмы в социальных и экономических системах //Вестник Казанского технологического университета. 2007. №. 6. С. 138-143.

<sup>156</sup>Карпова Ю. А. Инновационная среда как объект социологии инноватики: проблема управления // Инновации. 2008. №10. С. 46.

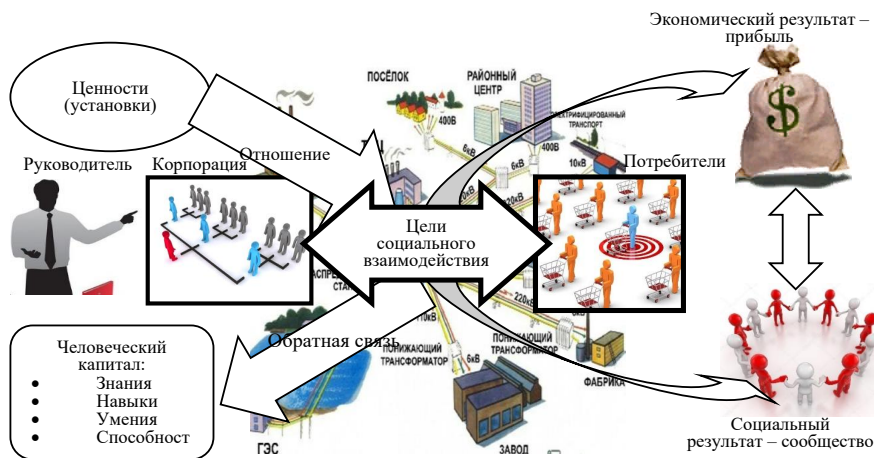


Рис. 1.3.2. Прямые и обратные связи системы человеческого капитала руководителя

Системообразующая роль человеческого капитала руководителя корпорации в значительной степени зависит от принципов, моделей и технологий осуществления обратной связи<sup>157</sup>. Обстоятельный анализ методов диагностики человеческого капитала, его истории, методологических принципов и технологий, дан в работе И.Н. Краковской «Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы» (2008)<sup>158</sup>. Как показывает результат ее работы, признание важной роли обратной связи в формировании системы человеческого капитала организации чрезвычайно актуально, однако, что касается системного исследования человеческого капитала в настоящем случае, разработки этого системообразующего элемента оцениваются как ограниченные по своим возможностям. Существующие методы, такие, например, как затратный метод, доходный метод, экспертный метод, денежная стоимость человеческого капитала, оценка эффективности образования и пр., как

<sup>157</sup>Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2013. №3 (101). С. 135-139.

<sup>158</sup>Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. 2008. №19. С. 41-50.



показывают ряд специально проведенных исследований, раскрывают чисто экономические (финансовые) характеристики человеческого капитала, которые, к тому же, очень разнятся по результатам оценивания: «Между оценками человеческого капитала, полученными с помощью разных подходов, имеются огромные расхождения, поэтому вряд ли возможно получить единую, объективную методику оценки человеческого капитала»<sup>159</sup>.

Более того, ряд исследователей полагают постановку задачи оценки человеческого капитала в принципе некорректной<sup>160</sup>. Диагностика человеческого капитала трудоемкий процесс, подчеркивают, например, В.Ю. Солопов и Е. Б. Степанов. «Процесс развития «человеческого капитала» во взаимосвязи с процессами экономической динамики нельзя заранее оценить. Это может быть «положительный» или «отрицательный» процессы. Экономическое и социальное развитие страны зависит от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала. Каковы будут тенденции в воспроизводстве человеческого капитала – все это зависит от позиций всех участников: государства, предприятий, организаций и населения»<sup>161</sup>.

Наиболее сложным в решении этого вопроса оказываются создание единой комплексной методики диагностики человеческого капитала, которую невозможно создать, опираясь на многочисленные разработанные процедуры, нацеленные на диагностику отдельных компонентов человеческого капитала. Другая грань разработки такой методики кроется в отсутствии перечня или комплекса ситуаций, в которых диагностика человеческого капитала будет наиболее актуальна и целесообразна; наконец, в практической плоскости не накоплен достаточный эмпирический материал, позволяющий сделать объективные выводы о перспективах таких диагностических процедур. К

---

<sup>159</sup> Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2013. №3 (101). С. 138.

<sup>160</sup> Даниловских Т. Е., Авакян А. Г. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации // Фундаментальные исследования. 2015. Т. 1. №. 6. С. 108-111.

<sup>161</sup> Солопов В. Ю., Степанов Е. Б. Экономическая динамика и формирование человеческого капитала // Вестник КГУ. 2006. №12. С. 116-121.

сожалению, как говорится в некоторых исследованиях, в российской практике обращение к изучению человеческого капитала происходит значительно реже, чем это происходит в корпорациях Европы или Америки<sup>162</sup>.

Наряду с этим можно говорить о некоторых перспективах разработок методологии и методик изучения и диагностики человеческого капитала. Прежде всего, это подходы, в которых диагностика человеческого капитала выстраивается на позициях, ограниченных уровнем исследования: микро, мезо, макро и мега уровнях.

Микроуровень диагностики человеческого капитала разработан наиболее обстоятельно. Он включает изучение человеческого капитала отдельной личности, организаций. На микроуровне человеческий капитал считается компонентом образования, который способствует повышению производительности труда и доходов отдельного человека, но при этом является важным компонентом производства фирмы<sup>163</sup>. Наряду с этим здесь также есть проблема, требующая своего обстоятельного анализа. В настоящем случае оценка человеческого капитала организации рассчитывается как суммарный человеческий капитал состава организации<sup>164</sup>, т.е. попросту рассчитывается среднеарифметический показатель. На самом деле при таком подходе к анализу допускается существенная условность, поскольку в данном случае собственно системный феномен – синергия – не анализируется как прибавочный продукт или феномен, возникающий при взаимодействии группы людей корпорации. Об этом более подробно мы будем вести речь во второй главе.

Макроуровень – это человеческий капитал в масштабах национальной экономики, Основным методом оценки человеческого капитала на макроуровне (мега, мезо) является расчет индекса развития человеческого потенциала. Это

---

<sup>162</sup>Даниловских Т. Е., Авакян А. Г. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации //Фундаментальные исследования. 2015. Т. 1. №. 6. С. 108-111.

<sup>163</sup>Son H. H. Human Capital Development // Asian Development Bank Economics Working Paper Series No. 225. October 2010. [Электронный ресурс] URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1695806](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1695806) (дата обращения 27.02.2021)

<sup>164</sup>Даниловских Т. Е., Авакян А. Г. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации //Фундаментальные исследования. 2015. Т. 1. №. 6. С. 108-111.

интегративный показатель, учитывающий: факторы благосостояния населения (ВВП на душу населения); факторы здоровья. В нашей статье «Социальное самочувствие населения мегаполиса как интегральный показатель»<sup>165</sup> мы подробно рассматриваем этот вопрос. Чаще всего данная методика используется государственными органами власти разных уровней в качестве инструмента по оценке эффективности инвестиционных вложений в повышение качества человеческого капитала. В смысле ценности человеческого капитала на макроуровне это все занятое население страны покрывает ценность человеческого капитала. Необходимо понимать, что ценность развивается в постоянно меняющейся среде, и постоянное развитие знаний является необходимым условием современного общества<sup>166</sup>.

Похожие подходы к анализу человеческого капитала используют и в международных исследованиях. Человеческий капитал определяется в Оксфордском словаре английского языка как «навыки, которыми обладает рабочая сила и которые рассматриваются как ресурс или актив». Он включает в себя представление о том, что есть инвестиции в людей (например, в образование, профессиональную подготовку, здравоохранение) и что эти инвестиции повышают производительность труда человека<sup>167</sup>. Например, Всемирный банк, проводя исследования рассчитывает индекс человеческого капитала, который позволяет дать количественную оценку вклада здравоохранения и образования в производительность и уровни дохода следующего поколения граждан<sup>168</sup>. Считается, что страны смогут использовать

---

<sup>165</sup>Дерюгин П. П. и др. Социальное самочувствие населения мегаполиса как интегральный показатель //Дискурс. 2020. Т. 6. №. 2. С. 61-79.

<sup>166</sup>Liepe.Z. Determination of human capital value in macro level. // economics and management. Vol. 18(2). P. 296. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/315394077\\_DETERMINATION\\_OF\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_VALUE\\_IN\\_MACRO\\_LEVEL](https://www.researchgate.net/publication/315394077_DETERMINATION_OF_HUMAN_CAPITAL_VALUE_IN_MACRO_LEVEL) (дата обращения: 04.04.2021).

<sup>167</sup>Goldin C. Human Capital. // Handbook of Cliometrics. Ed. Claude Diebolt and Michael Hauptert. Heidelberg. Germany: Springer Verlag. 2016. P. 57. [Электронный ресурс] URL: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:34309590> (дата обращения: 27.02.2021).

<sup>168</sup>Проект развития человеческого капитала. // Всемирный банк. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (дата обращения: 28.07.2020).

такой показатель чтобы определить, какую долю дохода они теряют из-за дефицита человеческого капитала, и насколько быстрее им удастся превратить эти потери в выгоды, если они начнут действовать без промедления. Похожие подходы встречаются и в других случаях. В 2015 г. аналитической группой Всемирного экономического форума был опубликован доклад, где человеческий капитал рассчитывался на основе анализа 46 показателей, объединенных в четыре основные группы: образование (высшее, среднее, начальное) и профессиональная подготовка; здоровье, физическое и психологическое благополучие; трудоустройство и занятость; инфраструктура, правовая защита, социальная мобильность.

Что касается конкретных методов диагностики, то они определяются в зависимости от понимания сущности человеческого капитала, его определения. Ограничимся перечислением таких объектов, служащих непосредственным индикатором измерений в большинстве методик. Такими индикаторами могут выступать: способности человека; вложения – ресурсы или инвестиции; знания, навыки, умения – период, количество лет потраченных на образование; доход или прибыль; навыки социализации – умение создавать и работать в командах; лидерские качества; навыки самообучения и академическая успеваемость. Основным критерием оценки человеческого капитала корпорации является удовлетворенность клиента, наиболее точным способом измерения которой становится установление ее взаимосвязи с финансовыми показателями предприятия<sup>169</sup>.

В отношении изучения человеческого капитала руководителей основными методами оценки их капитала, наряду с некоторыми тестовыми процедурами и анкетами, в основном на практике используются экспертный метод<sup>170</sup> и метод дискуссий с заинтересованными лицами. В настоящем случае следует отметить,

---

<sup>169</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34).

<sup>170</sup>Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2013. №3 (101). С. 138.

что такие методические процедуры обладают несомненным достоинством, обеспечивая всесторонний анализ данных руководителя, позволяющих оценивать его человеческий капитал, что само по себе повышает объективность диагностики.

В научной литературе широко обсуждается позиция о том, что руководитель – это личность, человеческий капитал которой выше среднего уровня, выше, чем у большинства людей. Помимо этого подчеркивается, чтобы быть успешным руководителем помимо профессиональных знания, навыков и умений современный руководитель должен обладать рядом особых личностных качеств<sup>171</sup>. Собственно самым распространенным методологическим подходом к изучению человеческого капитала руководителя и его особых личностных качеств можно считать подход в рамках которого делается попытка описать (перечислить или сгруппировать) совокупность многочисленных личностных характеристик качеств, которые и составляют человеческий капитал руководителя. В частности, такой подход характерен для исследований Р.Л. Кричевского. Основываясь на результаты исследований Р.Л. Кричевского, В.П. Пугачев обобщает следующие характеристики, которые важны для руководителя: 1) доминантность, 2) уверенность в себе, 3) самообладание, эмоциональную уравновешенность, 4) креативность, способность к творчеству, 5) целенаправленность, 6) предприимчивость, готовность к обоснованному риску, 7) решительность, готовность брать на себя ответственность... и пр.<sup>172</sup>. Анцупов А.Я. и Шипилов А.И. выделяют другие важные качества: высокие моральные качества, ровный характер, развитые способности, нервно-психическая устойчивость, толерантность, нестандартное мышление, решительность, скромность, профессионализм и корпоративное чувство<sup>173</sup>. А. А. Осеев в идеальном социально-психологическом портрете руководителя

---

<sup>171</sup>Осеев А. А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. №1. С. 126.

<sup>172</sup>Пугачев В.П. Руководство персоналом. М., 2006. С. 162—164.

<sup>173</sup>Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М., 1999. С. 513—514.

рассматривает пять групп качеств, которые формируют его человеческий капитал. В частности, отмечается, что руководитель должен:

1) уметь получать, анализировать и использовать информацию: собирать факты, статистические данные, анализировать документы, изучать материалы экспертиз, проводить самостоятельные исследования с целью обеспечения полноты знания о существе проблемы;

2) обладать опытом межличностного общения с различными людьми;

3) иметь определенный социальный статус, выражающийся в общественно признанных показателях (должность, звание, награды) или авторитет власти, т.е. обладать объемом прав и полномочий;

4) пользоваться авторитетом, который может быть высоким или низким в глазах других работников. Чем выше авторитет в профессиональном (т.е. когда данная личность решает профессиональные вопросы лучше других участников группы) и социальном планах (личность в большей степени, чем другие члены группы, откликается на социальные проблемы членов группы и оказывает помощь в их решении), тем выше авторитет личности вообще. Составляющими элементами силового баланса руководителя являются другие ресурсы: деньги, территория, время, число сторонников, связи, доступ к средствам массовой информации, знания;

5) обладать личной силой, или, как часто это называется в литературе, “харизматичностью”, т.е. индивидуальным социальнопсихологическим потенциалом, значимыми для выполнения своих профессиональных обязанностей особенностями характера (интеллект, воля и пр.)<sup>174</sup>.

Менеджеры должны служить образцом для подражания, и они должны нести ответственность за поощрение, продвижение и информирование об обучении и тренировке внутри и за пределами организации<sup>175</sup>. Высокие

---

<sup>174</sup>Осеев А. А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. №1. С. 127.

<sup>175</sup>Ong G. Holistic Approach to Human Capital Development and Management Human Capital. // Human resource management. June 2020. P. 19. [Электронный ресурс] URL:

требования в человеческом капитале руководителя предъявлены к особенностям его интеллекта, как условия и способности осваивать новые знания, формировать необходимые навыки и умения<sup>176</sup>. З.Х. Кумышева и А.Х. Думанова среди условий, стимулирующих развитие творческого мышления, выделяют следующие:

- ситуации незавершенности или открытости в отличие от жестко заданных и строго контролируемых;

- разрешение и поощрение множества вопросов;

- стимулирование ответственности и независимости;

- акцент на самостоятельных разработках, наблюдениях, чувствах, обобщениях;

- компетентность лидеров в вопросах оценки и значимости креативности, ее необходимости в современном мире как фактора успеха группы, компании, в создании условий проявления и развития собственной креативности и креативности сотрудничающих с ними людей.

Препятствуют развитию креативности:

- избегание риска;

- стремление к успеху во что бы то ни стало;

- жесткие стереотипы в мышлении и поведении;

- конформизм – приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка, господствующих мнений, отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;

- неодобрительные оценки воображения, фантазии, исследования;

- преклонение перед авторитетами.

---

[https://www.researchgate.net/publication/342158409\\_Holistic\\_Approach\\_to\\_Human\\_Capital\\_Development\\_and\\_Management\\_Human\\_Capital](https://www.researchgate.net/publication/342158409_Holistic_Approach_to_Human_Capital_Development_and_Management_Human_Capital) (дата обращения 27.02.2021).

<sup>176</sup>Кумышева З. Х., Думанова А. Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний //Инженерный вестник Дона. 2016. Т. 43. №. 4 (43).

Важное место в системе человеческого капитала руководителя занимают его ценности и ценностные ориентации. В содержательном отношении это проблема взаимосвязи ценностей личности и ее знаний, ценностей и направленности, а также технологий реализации человеческого капитала. В научном отношении это проблема взаимосвязи ценностей и знаний личности. Как утверждают философы, «человеческое сознание в самих своих философских основаниях сковано аксиологическим обручем»<sup>177</sup>, тем самым подчеркивается, что «человек не может мыслить без того, чтобы не рассекать мыслимое на неравные части – неравные именно с точки зрения близости к человеку, не рассекая его на хорошее и плохое», а, значит, определяя для себя: что ценное, что неценное. Осознает ли познающий что-либо человек, что его выбором руководят его же ценности? скорее всего, нет. Тем не менее, «скрытый аксиологизм гносеологии состоит в самом различении, рассечении знания на истинное и ложное и рассмотрении истины в качестве высшей ценности»<sup>178</sup> так считает значительная часть ученых. Что касается, проблемы соотношения ценностей и познания в социологии, «то сегодня сохраняются два классических подхода к пониманию соотношения истины и ценности, познания и оценки. Это либо их разведение в позитивистском духе, либо их соединение в духе постнеклассической науки», утверждает В. А. Спиридонова<sup>179</sup>. Задумывается ли руководитель корпорации о ценностных смыслах всех своих практических действий? – в подавляющем числе случаев – вряд ли. Однако, его ценности невидимыми, но неизбежными влияниями в основном, в главном направляя силу и мощь его человеческого капитала к достижению определенных целей. Таким образом, можно предположить и другие варианты соотношения ценностей и знаний, которые заключены в признании влияния ценностей на одни

---

<sup>177</sup>Гусейнов А. А. Философия: между знаниями и ценностями// Философские науки. № 2. М., 2001. [Электронный ресурс] URL: [https:// https://guseinov.ru/publ/phil1.html](https://guseinov.ru/publ/phil1.html) (дата обращения: 30.07.2020)

<sup>178</sup>Там же.

<sup>179</sup>Спиридонова В.А. Проблема ценностей в социологии: Историко-теоретический аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.01. М.: РГБ, 2005.



выборы и реализацию знаний, как безусловно связанных и взаимозависимых. И, напротив, безотносительное сосуществование ценностей и реализации своего человеческого капитала руководителем. Во всяком случае, в практической плоскости можно наблюдать процессы трансформации ценностей руководителя на различных этапах их управленческой деятельности, отчего и их ценностные ориентации и установки по-разному могут быть связаны с вариантами выбора принимаемых решений.

Как утверждает Ю. Д. Красовский, ценностные ориентации руководителя — это «живущие» в его сознании предпочтительные моральные критерии поведения по отношению к работникам, подчиненным ему по должностному статусу и должностным инструкциям<sup>180</sup>. Приоритетные ценностные ориентации представляют идеологическое кредо управленческой позиции руководителя, т. е. становятся руководством к действиям в его деловом поведении и выражаются в многочисленных формах и актах отношений к окружающей действительности. По-существу, ценности и ценностные ориентации руководителя, как «руководство к действию», формируют стратегию и тактику реализации человеческого капитала – знаний, навыков, умений и способностей. Поэтому их следует понимать «Внутренним импульсом формирования властных управленческих позиций», ценности формируются, интегрируются в «определенные мотивы, которые могут осознаться им в тех или иных ценностных ориентациях и проявляться в том или ином стиле руководства»<sup>181</sup>. Ценностные ориентации раскрываются как регулятор поведения на волевом уровне, делает похожий вывод Т. В. Михайлова в своей статье «Направленность, ценности и ценностные ориентации: к вопросу о разделении понятий»<sup>182</sup>. Таким образом, ценностям руководителя принадлежит решающая роль в побуждению к реализации своего человеческого капитала, а также выработки общей

---

<sup>180</sup>Красовский Ю. Д. Управленческие ценности руководителей // Знание. Понимание. Умение. 2012. №2. С.149.

<sup>181</sup>Там же. С. 153.

<sup>182</sup>Михайлова Т. В. Направленность, ценности и ценностные ориентации: к вопросу о разделении понятий // Ценности и смыслы. 2012. №6 (22). С. 85.

направленности и конкретном использовании знаний и навыков, умений и способностей, которыми располагает руководитель.

По типу ценностей и ценностных ориентаций руководителя выделяются некоторые варианты стиля руководства (по Ю.Д. Красовскому): 1. Когда те или иные ценностные ориентации могут быть динамичными доминантами, гибко регулируя поведение в зависимости от организационных ситуаций: «социальные отношения — дело — социальные отношения». 2. Могут быть и устойчивыми в узком спектре осознаваемых организационных ситуаций, тогда ценностные ориентации руководителя проявляются в стиле руководства как доминанты эгоцентризма: «дело — манипуляции — дело» или трудоголизма: «дело — ответственность — дело». 3. Могут быть и совмещенные варианты ценностных ориентаций управленческой позиции руководителя». Однако, самый главный вывод, сделанный Ю.Д. Красовским заключен в том, что «Приоритетные ценностные ориентации представляют идеологическое кредо управленческой позиции руководителя, т. е. становятся руководством к действиям в его деловом поведении»<sup>183</sup>.

Ценности руководителя направляют реализацию человеческого капитала руководителя и формируют его мотивацию, в том числе в отношении моральных принципов. Справедливость этой позиции подтверждают исследования В.Ю. Солопова и Е.Б. Степанова. Авторы делают вывод о том, что нравственные и моральные ценности сегодня – особый экономический ресурс. Принятые в обществе, они проецируются на каждого его члена. Воспитание высоких моральных норм и нравственных ценностей требует много времени и усилий от законодательных и исполнительных органов государственной власти, от образовательных учреждений всех уровней, от семьи. Но эти затраты многократно окупаются снижением уровня преступности, неприятием терроризма

---

<sup>183</sup>Красовский Ю. Д. Управленческие ценности руководителей // Знание. Понимание. Умение. 2012. №2. С. 153-154.

и крайних проявлений национализма<sup>184</sup>. Развивая эти положения В.Д. Дорофеев и Г. Н. Тугускина считают, что понимание важности моральных ценностей справедливо не только по отношению к руководителям, но и относительного национального человеческого капитала. Авторы считают необходимым особо выделить такие компоненты, как капитал жизнеспособности нации, кадровоценностный капитал нации, т.е. образовательный и квалификационный уровень людей в стране, наличие творческих и предпринимательских талантов, культурный уровень нации в целом, инновационный, идеологический, интеллектуальный капитал – все то, что составляет главное достояние каждой нации и обеспечивает ее конкурентные преимущества<sup>185</sup>.

#### Динамика формирования человеческого капитала.

Процесс становления человеческого капитала в научной литературе рассматривается как два относительно самостоятельных процесса – процесс формирования и процесс развития. При этом, показанные процессы понимаются как неотделимые друг от друга<sup>186</sup>. Формирование человеческого капитала связывается с планированием и целенаправленной подготовкой человека к трудовой деятельности при рациональном использовании личных и государственных средств и в конечном итоге предполагает смену его состояний и приобретение некоторой законченной формы<sup>187</sup>. Подчеркивается, что формирование человеческого капитала представляет собой длительный процесс накопления качественных характеристик рабочей силы, который обеспечивает

---

<sup>184</sup>Солопов В. Ю., Степанов Е. Б. Экономическая динамика и формирование человеческого капитала // Вестник КГУ. 2006. №12. С. 121.

<sup>185</sup>Дорофеев В.Д., Тугускина Г. Н. Роль качества жизни в формировании человеческого капитала // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. №4 (36). С. 128

<sup>186</sup>Карпенко Е. З. Условия формирования и развития человеческого капитала // РППЭ. 2015. №2 (52). С. 65.

<sup>187</sup>Лазарев В. А., Кондратенко И. С. Логистизация процесса формирования человеческого капитала // УЭКС. 2017. №3 (97).

высокий уровень образования, повышение профессионализма, мобильности, креативности<sup>188</sup>.

Усилиями руководителя корпорации формируется человеческий капитал организации и осуществляется это путем подбора и подготовки высокоинтеллектуального и высококомпетентного персонала, обладающего передовыми знаниями, инновационным потенциалом, способностью строить взаимоотношения с клиентами, создающего на этой основе исключительные преимущества предприятию на глобальном рынке, ориентацию на потребителя, надежность и качество<sup>189</sup>. формирование человеческого капитала процесс поиска, возобновления и усовершенствования<sup>190</sup>.

Этапы формирования человеческого капитала

Формированию человеческого капитала руководителя присуща стадийность<sup>191</sup>. В системном представлении формирования человеческого капитала выделяются ряд периодов или этапов, т.е. таких временных промежутков в жизни человека, когда интенсивность и качественные характеристики становления и развития человеческого капитала проявляются поразному. Особенности формирования человеческого капитала исследователи неизменно подчёркивают две его особенности: непрерывность и длительность<sup>192</sup>.

Чаще всего весь период формирования человеческого капитала предполагает выделение как минимум двух его частей: инвестиционный период и период отдачи инвестиций или период активной трудовой деятельности. Одна

---

<sup>188</sup>Кумышева З. Х., Думанова А. Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний //Инженерный вестник Дона. 2016. Т. 43. №. 4 (43).

<sup>189</sup>Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2013. №12 (34).

<sup>190</sup>Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала //Вестник Брянского государственного университета. 2011. №. 3. С. 206-211.

<sup>191</sup>Солопов В. Ю., Степанов Е. Б. Экономическая динамика и формирование человеческого капитала // Вестник КГУ. 2006. №12. С. 116-121.

<sup>192</sup>Хаджалова Х.М. Образование в формировании человеческого капитала // УЭПС. 2018. №1. С. 25.

из концептуальных позиций по проблеме этапизации процесса формирования человеческого капитала представлена в работе Е.Е. Распертовой «Особенности формирования человеческого капитала в современных условиях»<sup>193</sup>. Автор понимает человеческий капитал как совокупность созидательных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, находящихся в их собственности, накапливаемых за счет инвестиций и используемых в той или иной сфере общественного производства в течение всего периода трудовой жизни работника с целью получения им в будущем большего дохода.

Схематически это может быть представлено так, как показано на рис. 1.3.3.



Рис. 1.3.3. Периоды формирования человеческого капитала руководителя  
(Составлено на основании анализа работы Е.Е. Распертовой)

<sup>193</sup>Распертова Е. Е. Особенности формирования человеческого капитала в современных условиях // ТДР. 2011. №4. С. 99-100.

В настоящем случае процесс формирования человеческого капитала рассматривается как процесс приобретения индивидами знаний, навыков, умений, опыта в результате воспитания в семье, образования в учебных заведениях разного уровня и профиля, самообразования с целью получения дохода от применения полученных знаний. Этот процесс состоит из периодов и стадий. В инвестиционный период включается три стадии, где происходит формирование человеческого капитала трех возрастных категории детей и юношества: до 7 лет – от рождения до прихода в школу; с 7 до 17 лет – обучение в школе; с 18 лет и до окончания получения какого-то профессионального образования (19 лет). Второй период, который связывается с отдачей инвестиций, совпадает с заключительной стадией формирования человеческого капитала.

Примерно такой же подход к этапам формирования человеческого капитала рассматривается Е.М. Самородовой<sup>194</sup>. На первом – начальном этапе создаются условия накопления человеческого капитала. Далее следует этап формирования «потенциального человеческого капитала». На третьем этапе происходит превращение человеческого капитала из потенциальной формы в форму реального. Автор подчеркивает, что инвестиции востребованы как источник человеческого капитала на всех этапах.

Г.П. Поплавская и Ю.М. Кастрюлина выделяют три этапа формирования человеческого капитала: формирование (от рождения до примерно 22 лет); развития (от 22 лет до примерно 47 лет); угасание (от 47 лет и далее)<sup>195</sup>. Авторы подчеркивают, что человеческий капитал индивидуума в процессе совместной трудовой деятельности с другими членами трудового коллектива может при соответствующих условиях далее развиваться как по восходящей, так и

---

<sup>194</sup>Самородова Е. М. Накопление и рыночная реализация человеческого капитала-основа формирования и эффективного использования инновационных кадров России //Вестник ОрелГИЭТ. 2011. №. 3. С. 96.

<sup>195</sup>Петропавлова Г.П., Кастрюлина Ю.М. Качество трудовой жизни как инструмент управления человеческим капиталом // Экономика и экологический менеджмент. 2014. №4. С. 166.

нисходящей линии. Это будет зависеть как от целенаправленных действий хозяйствующего субъекта, так и от усилий самих носителей человеческого капитала.

Этапы формирования и использования человеческого капитала  
Становление Накопление Использование Воспроизводство рассматриваются Х.М. Хаджаловой<sup>196</sup>. На первом этапе основная роль инвестирования средств в образование индивидов осуществляется семьей. Семья вкладывает средства в образование детей с целью получения высокого дохода в будущем. Далее – инвестирование средств в образование индивида осуществляется государственными институтами. Основным фактором успешных школ являются успешные семьи. Школы работают с тем, что им приносят родители. Они действуют более эффективно, если родители подкрепляют их, поощряя и мотивируя детей<sup>197</sup>. Полученное образование индивидом является определяющим в процессе его использования в профессиональной деятельности.

Отличается своеобразием рассмотрение процесса формирования человеческого капитала, предложенное<sup>198</sup> В. А. Лазаревым., И. С. Кондратенко. Фазы формирования человеческого капитала включают пять этапов, примерно также понимаемые как в предыдущих вариантах: I этап, включающий период от зачатия и до рождения. Этому этапу уделено особое внимание, поскольку в это «время закладываются основы здоровья и умственного развития на генетическом уровне – базе человеческого капитала»; II этап. Период от рождения до 9–10-летнего возраста – детство. Время перехода от интуитивных действий к осознанному восприятию действительности, когда начинается процесс получения знаний; III этап. Отрочество и юность. От 10 лет до 22–23 лет. Физическое и нравственное развитие, формирование понятий о морали,

---

<sup>196</sup>Хаджалова Х.М. Образование в формировании человеческого капитала // УЭПС. 2018. №1. С. 24-25.

<sup>197</sup>Carneiro P. M., Heckman J.J., Human Capital Policy // IZA Discussion Paper No. 821. July 2003. P. 6 [Электронный ресурс] URL: <https://ssrn.com/abstract=434544> (дата обращения 27.02.2021).

<sup>198</sup>Лазарев В. А., Кондратенко И. С. Логистизация процесса формирования человеческого капитала // УЭКС. 2017. №3 (97).

жизненных ценностях, мотивация к учебе и овладению знаниями, профессиональная ориентация, взросление.

Дальнейшее формирование человеческого капитала происходит по одному из трех сценариев. Авторы представляют такой график, рис. 1.3.4.

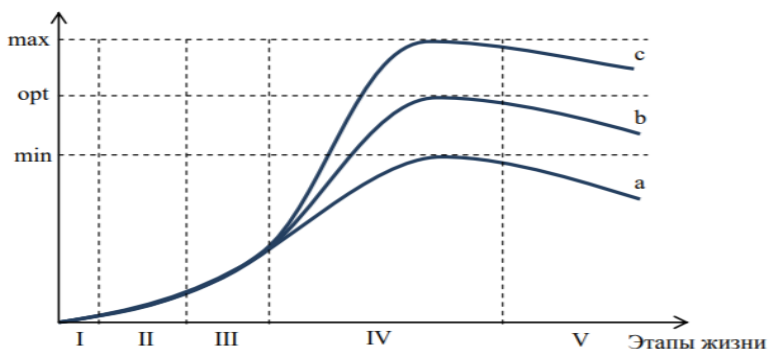


Рис. 1.3.4. Этапы формирования человеческого капитала и сценарии его развития

а) раннее начало трудовой деятельности. Нарращивание знаний не прекращается, но более важными становятся навыки, умения, опыт;

б) оптимальный с точки зрения затрат сценарий, заключающийся в сочетании дальнейшего поучения образования и начала трудовой деятельности. Возможно открытие своего дела;

с) обучение в магистратуре или аспирантуре. В настоящем случае знания в человеческом капитале достигают своего максимума. Сценарий затратный и выбирается ограниченным числом людей.

IV этап (5560 лет), это этап активного карьерного роста, творческого и профессионального совершенствования, передачи своих знаний и опыта детям и даже внукам.

Завершается рассмотрение этапов формирования человеческого капитала последним V этапом, этот этап для многих становится периодом прекращения трудовой деятельности, выхода на пенсию, оценки прожитого.



Рассмотрение стадий, периодов или этапов формирования человеческого капитала раскрывает некоторые важные принципы его системного анализа. Исследователями неоднократно подчеркивается важность обеспечения взаимосвязи между этими качественно отличающимися друг от друга периодами формирования человеческого капитала. Такая преемственность, взаимопереходы позволяют накапливать и развивать те элементы человеческих потенциалов, которые в последствии становятся важными для реализации в практической работе – превращаются из потенциалов в капиталы. Наряду с этим, в реальной практике наблюдается как отсутствие четкой связи между последовательными стадиями формирования человеческого капитала, так и недооценка важности процесса формирования человеческого капитала, замедление процесса формирования человеческого капитала в связи с всеобщей коммерциализацией российского общества; снижение отдачи от затраченных средств на формирование человеческого капитала; узкоспециализированная ориентация формирования человеческого капитала. Одной из важных характеристик формирования человеческого капитала выступает анализ направлений формирования человеческого капитала по осям: руководитель - исполнитель, специалист – профессионал<sup>199</sup>. Как отмечает Н.Е. Ильина, направленность формирования человеческого капитала руководителя корпорации определяется, во-первых, характеристикой особенностей его ума (индивидуального или коллективного) и направленностью поведения; во-вторых, возможностью реализовать этот ум и поведение в экономической среде, в хозяйственной организации; в- третьих, одобрение направленности и результатов креативного поведения обществом.

Этапы становления человеческого капитала в концепциях и исследованиях можно представить в виде схем (рис. 1.3.5).

---

<sup>199</sup>Ильина Н.Е. Особенности формирования человеческого капитала в регионе// Научные труды Вольного экономического общества России. 2010. Т. 137. С. 228.

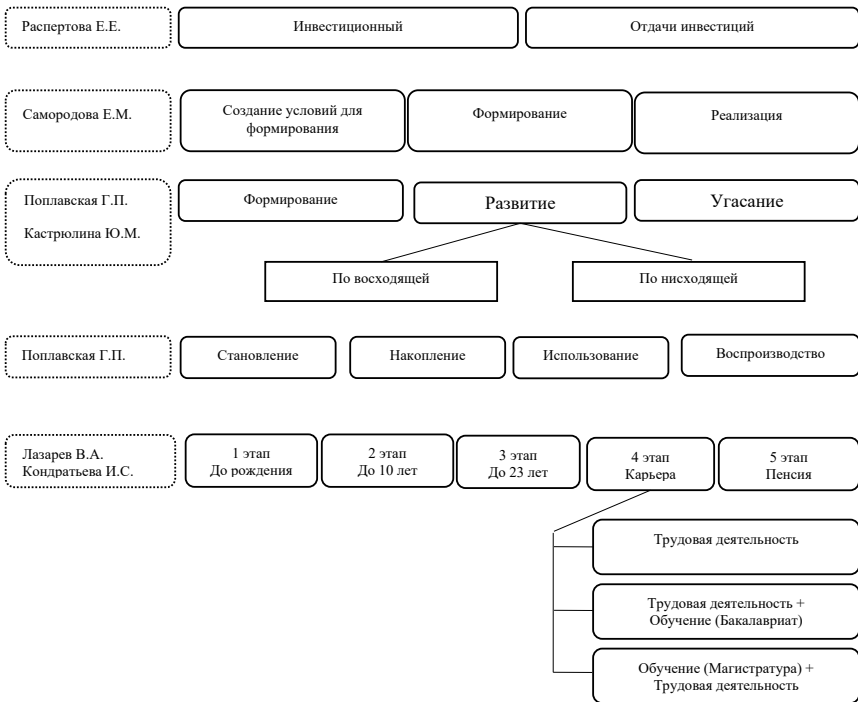


Рис. 1.3.5. Этапы становления человеческого капитала в концепциях исследования

#### Методики и технологии диагностики человеческого капитала.

Оценивая тенденции разработок технологий измерения и диагностики человеческого капитала, экономист О.А. Шлякова делает обоснованный вывод, что «исследователи человеческого капитала концентрируют свои усилия в основном на интеграции созданных ранее теоретических моделей и полученных опытных данных»<sup>200</sup>. Наряду с этим при построении методик социологических исследований человеческого капитала очевидны новые перспективы, которые учитывают особенности понимания человеческого капитала в цифровом обществе и сформировавшейся новой социальной среде.

<sup>200</sup>Шлякова О. А. Актуальность теории человеческого капитала в современной России //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. – 2010. Т. 10. №. 2. С. 44.

Исходя из наиболее устоявшихся в науке определений человеческого капитала, складываются четыре основных подхода в понимании сущности этой дефиниции:

– деятельностный: понимается как способность производить предметы и услуги (Л. Туроу).<sup>201</sup>

– доходный: определяется как имеющийся у работника запас знаний, навыков, мотиваций, позволяющий производить экономические блага более высокого качества и получать более высокий доход (Т. Шульц).<sup>202,203</sup>

– инвестиционный: представлен как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые используются в общественном воспроизводстве, содействуют росту производительности труда и тем самым влияют на рост доходов данного человека (А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова).<sup>204, 205</sup>

– исторический: рассматривается как форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы и являющаяся итогом исторического движения человеческого общества к его современному состоянию (М.М. Критский).<sup>206</sup>

Рассмотренные подходы отражают понимание человеческого капитала, характерное для индустриального и ранних стадий постиндустриального общества, когда «запас» или «потенциал» сам по себе могли уже быть

<sup>201</sup>Туроу Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999. С. 432

<sup>202</sup>Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review, March. № 1. Vol. 51(1). Mar. 1961. Pp. 1-17.

<sup>203</sup>Гайдай Т. Н. Возмещение затрат человеческого капитала и его соответствие системе общечеловеческих ценностей // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2014. №. 4. С. 19-31.

<sup>204</sup>Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. 309 С.

<sup>205</sup>Хэгстром Р. Дж. Инвестирование: Последнее свободное искусство. М.: ОлимпБизнес, 2005. 288 С.

<sup>206</sup>Критский М. М. Человеческий капитал. – Ленинград: Изд-во Ленингр. унта, 1991. – ISBN 5-288-00703-9:2.40. 117 С.

реализованным капиталом. Например, использование механизмов по отношению к ручному труду. Во всяком случае, как можно видеть, в представленных подходах человеческий капитал оценивается и анализируется по внешним по отношению к человеку параметрам «входа» – инвестиции, и «выхода» – способности производить или формы жизнедеятельности.

#### Подходы и методы измерения человеческого капитала

Первые попытки эмпирического измерения человеческого капитала были предприняты англичанами. Так, еще в XVII веке английский статистик и экономист У. Петти показывал зависимости экономического роста от «умножения человечества»<sup>207</sup>. Далее английский демограф и экономист У. Фарр в конце XIX века осуществлял расчет текущей стоимости чистых доходов индивида в будущем с учетом вероятности дожития до определенного возраста<sup>208</sup>. В последствии свои эмпирические методики измерения человеческого капитала предлагали Т. Шульц, Г. Беккер и Я. Минцер. В настоящее время исследователи говорят о трех подходах в оценке человеческого капитала как наиболее распространенных вариантах его измерений. Перечислим их.

Индикаторный: основывается на том, что для измерения человеческого капитала существуют объективные данные – система индикаторов. Индикаторный подход относится к «натуральным» и берет свое начало еще с середины 19 в. (Петти, Фарр). Такой подход был одним из первых, которые на практике использовались для оценки человеческого капитала в середине прошлого столетия<sup>209</sup>. В современных условиях индикаторный подход может применяться для оценивания человеческого капитала в развивающихся странах и мало чем полезен для стран с развитой экономикой и системой гибкого

---

<sup>207</sup>Веренкин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления//США. Канада: экономика, политика, культура. 2005.№3. С. 85-101.

<sup>208</sup>Farr W. Equitable taxation of property // Journal of Royal Statistical Society. Vol. 16 (March) (1897). P. 32.

<sup>209</sup>Капелюшников Р.И. СКОЛЬКО СТОИТ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РОССИИ? ВШЭ. Москва. 2012. С. 10.

образования. Ограниченность индикаторного подхода заключена в целом ряде допущений. Например, стоимость одного года обучения может быть очень различной в разные периоды и в разных ситуациях, но оцениваться образование будет исключительно по финансовым затратам. Другой пример, качество образования может существенно отличаться в разных учебных заведениях. Как видно, индикаторный подход уравнивает людей получающих высшее образование, например с теми, кто много лет учится в школе по причине низкой успеваемости. Такой «урavnительный» подход индикаторного варианта измерения человеческого капитала в современной России оказывается малоприменимым.

Подсчет издержек: основан на учете издержек. Его автор экономист Э. Энгель впервые применил к оценке человеческого капитала подход, основанный на измерении связанных с его формированием кумулятивных затрат еще в конце 19 в. Э. Энгель оценивал затраты родителей на рождение и воспитание детей до наступления взрослого возраста. Этот метод относится к ретроспективным. Основное положение состоит в том, что ценность человеческого капитала, воплощенная в человеке, равна стоимости производства того же «богатства»<sup>210</sup>. Вслед за Э. Энгелем в середине 20 в. концепцию подсчета издержек модифицировали в несколько вариаций его применения. Однако в любом случае подсчет издержек имеет ключевой недостаток: измеряется стоимость человека как физического существа, но не оцениваются его знания и навыки, то есть его социальный, накопленный капитал, игнорируется учет времени, затраченного на воспитание, различие затрат по мере взросления человека.

Доходный подход: основан на учете доходов, который может принести конкретный работник. Его предложили американские экономисты Л. Дублин и А. Лотка, чей метод подходит для оценки экономической ценности человека по

---

<sup>210</sup>Folloni G., Vittadini G. Human capital measurement: a survey //Journal of economic surveys. 2010. Vol. 24(2). С. 248-279. [Электронный ресурс] URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x> (дата обращения 27.02.2021).

отношению к его семье<sup>211</sup>. В конце 1980х – начале 1990х годов выходят работы Д. Джоргенсона и Б. Фраумени по оценке человеческого капитала на основе учета доходов, в которых впервые отделены «рыночная» и «нерыночная» части человеческого капитала и оценены как его составляющие. Проблемными местами такого подхода выступают: а) невозможность оценивать все разнообразие вклада сотрудника – качество человеческого капитала только количественными измерениями; б) когда возможности выбора отсутствуют у клиентов (например, покупателей) и они вынуждены делать свой выбор вне зависимости от действий персонала организации<sup>212</sup>.

Важно, что в зарубежных исследованиях присутствует концепция управления человеческим капиталом в организациях с позиции самой сути человеческого капитала. Она связан с получением, анализом и отчетностью по данным, которые определяют направление управления людьми с добавленной стоимостью, стратегические, инвестиционные и операционные решения на корпоративном уровне и на уровне непосредственного руководства. Управление человеческим капиталом предполагает целенаправленное измерение, а не просто измерение. Определяющей характеристикой этой концепции является использование показателей для руководства подходом к управлению людьми, которые рассматривают их как активы и делают упор на конкурентное преимущество, достигаемое стратегическими инвестициями в активы за счет вовлечения и удержания сотрудников, управления талантами и программ обучения и развития<sup>213</sup>. Следует отметить именно стратегический подход в анализе и оценке человеческого капитала.

Методики исследования.

---

<sup>211</sup>Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 С.

<sup>212</sup>Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2013. №3(101). С. 135.

<sup>213</sup>Kapur R. Human Capital Management. P. 2. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/338402706\\_Human\\_Capital\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/338402706_Human_Capital_Management) (дата обращения: 13.03.2021).

Для конкретного измерения величины человеческих активов используются методики, которые на эмпирическом уровне измеряют индикаторы и показатели, преимущественно направленные на оценивание величины человеческого капитала:

1. Натуральные (временные) оценки, предполагающие измерение образовательной составляющей человеческого капитала в человекогодах обучения.

2. Затратные оценки, учитывающие первоначальную стоимость, стоимость приобретения, замещения или альтернативные издержки на создание человеческих активов<sup>214</sup>.

3. Монетарные оценки, основанные на расчете будущих доходов владельцев человеческого капитала и его носителей.

4. Оценки ценности человеческого капитала, которые объединяют его немонетарные и монетарные характеристики<sup>215</sup>.

Одним из примеров оценки можно отметить инструмент аналитики, называемый шкалой Киркпатрика, который измеряет сложность и полезность от уровня 0 до уровня 6, наблюдая за обучением, поведением, влиянием на бизнес, окупаемостью инвестиций и, наконец, оптимизацией. Любая форма измерения будет полезна в организации, и чем более детальная, тем более полезной она будет для целей найма, управления человеческими ресурсами и позволит руководителю принимать мудрые решения о развитии человеческого капитала<sup>216</sup>. Анализируя существующие подходы к оценке и измерению человеческого капитала, следует отметить, что в большинстве случаев в их основе лежит экономическая парадигма, опирающаяся на объективные данные.

---

<sup>214</sup>Глухова З. В., Кулина Е. С. Человеческий капитал и человеческий потенциал: подходы к оценке //Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2013. №. 2 (30). С. 95-100.

<sup>215</sup>Краковская И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы //Экономический анализ: теория и практика. 2008. №. 19. С. 41-50.

<sup>216</sup>Alhussaina A.L. Human capital development. // Book report. P. 6. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/340137139\\_human\\_capital\\_development](https://www.researchgate.net/publication/340137139_human_capital_development) (дата обращения: 10.03.2021).

Уровни человеческого капитала.

Уровни человеческого капитала, чаще всего рассматриваются с позиций концепции С. Фишера, где выделяются индивидуальный, организационный (организация и фирма), региональный и национальный уровни<sup>217</sup>. При этом базовым уровнем С. Фишер определяет индивидуальный человеческий капитал как воплощенную в человеке способность приносить доход.

Возвращаясь к основополагающим размышлениям Т. Шульца о человеческом капитале, важно отметить, что с точки зрения классика «все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными», то есть не чисто экономическими, но необходимо личностными и социальными<sup>218</sup>. И поэтому вполне справедливо признавать, что человеческий капитал напрямую связан с индивидом не только как с носителем знаний, но и с его ценностями, установками, образующими социальные коды общества. Человеческий капитал одновременно включает в себя процесс создания определенных ценностей и «эндогенного» значения для его самовоспроизведения. Для того, чтобы зависимо / самостоятельно создавать эти ценности, нет сомнений в том, что обучение через образование и обучение может быть важным с точки зрения определения концепции человеческого капитала. Учитывая, что опыт можно отнести к категории знания, человеческий капитал это синоним знаний, заложенных в личности<sup>219</sup>. Данное утверждение рассматривается краеугольным положением в перспективных методиках измерения человеческого капитала.

Как становится очевидным, между современным пониманием сущности человеческого капитала и методами, которыми он измеряется, складывается

---

<sup>217</sup>Ощепкова Д. С. К вопросу об оценке человеческого капитала //Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2016. №. 2 (34). С. 88-98.

<sup>218</sup>Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review, March. Vol. 51(1). Mar., 1961. 1-17 pp.

<sup>219</sup>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. P. 30. [Электронный ресурс] URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.544.7469&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения 27.02.2021)



определённое противоречие. Оно выражается в том, что к настоящему историческому периоду ядро человеческого капитала связывается с глубинными личностными характеристиками, к которым, прежде всего, отнесены ценности, интересы, мотивация и даже некогнитивные и эмоциональные элементы. Отсюда следует, что современное измерение человеческого капитала помимо «входа» (инвестиции) и «выхода» (результаты деятельности), необходимо предполагает обращение к совокупности объективных факторов и субъективных характеристик, в интеграции которых формируется человеческий капитал, как это предполагается в теоретических разработках проблемы (рис. 1.3.6).



Рис. 3.6. Совокупность подсистем человеческого капитала

В представленной эволюции об изменяющейся сущности (ядре) понимания человеческого капитала очевидна его зависимость от характера изменений в социально-экономических условиях развития общества. В условиях постиндустриального общества понимание человеческого капитала имеет ряд принципиальных особенностей. Обобщенно представим эти особенности.

Во-первых, сегодня понимание человеческого капитала не может быть сведено только к знаниям, навыкам и умениям. Современное состояние экономики подтверждает: сами по себе знания уже «не работают», тем более, если это знания, которые в условиях массовости образования нередко приобретаются только формально. Еще Г. Беккер предупреждал, что трактовать человека как машину оскорбительно и это не входит в замыслы исследований человеческого капитала<sup>220</sup>.

<sup>220</sup>Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press, 2009. С. 324.

Для современной России этот вывод актуален по-особому. Проследив изменения в понимании человеческого капитала становится очевидным, «традиционная трактовка человеческого капитала только как совокупности знаний и навыков не просто не соответствует текущей ситуации в экономике, но и может оказаться крайне вредной для общества, если будет принята за основу государственной политики по его формированию и наращиванию». [Аникин, 2017, с. 134]. По существу этот вывод подтверждает идеи понимающей социологии М. Вебера, показавшего в своей работе «Протестантская этика и дух капитализма», что самые главные различия между традиционным и зарождающимся новым капитализмом находятся не в самой экономике, а в человеческих ресурсах, точнее – в отношении человека к труду – в человеческом капитале. М. Вебер, как и П. А. Сорокин, вслед за Г. Гегелем, рассматривали ценностно-духовную составляющую личности в качестве действительного движителя истории.<sup>221</sup> Из этого следует, что при построении стратегий социологической диагностики современный человеческий капитал целесообразно рассматривать как интенсивный социальный фактор развития общества, неразрывно связанный не только с самим человеком как с носителем знаний, но и с его интеллектом, предпринимательской инициативой, менталитетом, компетентностной системой, а также с мотивацией и с ценностно-смысловыми структурами личности.<sup>222</sup>

Во-вторых, в современных условиях основа человеческого капитала может формироваться на базе любых элементов личностной структуры, т.е. таких характеристик человека, которые способны создавать активы – прибыли, доходы, ренту и пр., превращаясь в фактор производства, обеспечивать капитализацию, а в широком смысле – воспроизводить что-либо. При этом, «любые элементы» следует рассматривать как результат всего социального

---

<sup>221</sup>Зарецкий А. Д. Человеческие ценности в современных экономических отношениях // Основы ЭУП. 2012. №1 (1). С. 139-142.

<sup>222</sup>Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия. М.: Экономика, 1995. С. 540.

опыта личности, начиная с раннего детства, семейного и дошкольного периода жизни, обучения в школе и университете<sup>223</sup>.

В-третьих, представления о человеческом капитале формировалось в среде экономистов, что накладывает свой отпечаток на методологические основания и методические подходы к его диагностике и анализу. По существу, большинство стратегий исследования человеческого капитала изначально выстраивались по бихевиористической схеме: вход – выход. Как мы видели, первым методологическим направлением в исследовании человеческого капитала стало стремление оценивать инвестиции в человеческий капитал. Первоначально такие инвестиции оценивались только по затратам в образование, позже они стали оцениваться как затраты на все сферы кадровой работы и работы с персоналом. При этом, затраты не были простой гуманитарной помощью, их вложение в конечном итоге предполагало будущий монетарный доход или измерялось производительностью индивидов. Или, как говорил Т. Шульц, от инвестиции в образование всегда предполагают доходные ожидания<sup>224</sup>.

Как становится очевидным, в любом случае, внутриличностные структуры, ценности и интересы сотрудников корпораций, обращение или попытки «понимания» их долгое время практически никак не брались в расчет. Такие же подходы были продолжены и в стратегиях эмпирических исследований человеческого капитала. Обобщая сказанное, следует отметить, что современные представления о человеческом капитале предполагают развитие и систематизацию основных его характеристик как эмпирического объекта исследования и диагностики в направлении развития идей об информационном потенциале и некогнитивных характеристиках руководителя и прежде всего обращения к его ценностям. Обобщенное представление стратегий диагностики

---

<sup>223</sup>Скуднова Т. Д., Личман И. Д. Аксиологическая компонента социальной деятельности как фактор позитивной трансформации общества // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2019. №1. С. 304.

<sup>224</sup> Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review, March. Vol. 51(1). Mar., 1961. P. 11.

человеческого капитала было представлено в статье «Evolution of strategies for human capital diagnostics»<sup>225</sup> в международном журнале в 2020 году.

---

<sup>225</sup> Deriugin P. et al. Evolution of strategies for human capital diagnostics //Revista Inclusiones. 2021. С. 178-197.

### **Выводы по главе 1**

1. Социологическое знание о руководителе корпорации и о его человеческом капитале развивалось эволюционно, по мере становления социального института корпораций, которые отделялись и противопоставлялись общине. Руководство корпорацией и руководство общиной на первых порах не отличалось по своим социальным и экономическим характеристикам, однако по мере становления социального института корпорации эти различия становились все более значимыми. Научное понимание сущности и содержания человеческого капитала проходит ряд этапов, в контексте которых изменяется и представление о человеческом капитале руководителя корпорации.

2. В условиях постиндустриального общества социологическое представление о человеческом капитале руководителя рассматривается с позиций, которые остаются дискуссионными в социологии. Как социологическая категория человеческий капитал руководителей корпораций представляет собой совокупность ценностных установок, знаний, навыков и умений руководителя, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей внешней среды посредством создания клиентоориентированной внутренней среды корпорации на основе такого социального взаимодействия, которое приносит корпорации рента, доход, и прибыль, и обеспечивает интеграцию корпорации с внешней средой и дальнейшее развитие социума.

Социологический анализ человеческого капитала показывают, что такой капитал является продуктом всей истории развития личности, включенной в социальную жизнь общества, особой гармонии общественных и личностных отношений.

3. Основными элементами системы человеческого капитала руководителей корпораций выступают: ценности, знания, навыки и умения руководителя в социальной и технической подсистемах корпорации, которые взаимосвязаны с рыночной экономикой, рыночными институтами и социальной структурой рыночного общества. Между элементами, формирующими

человеческий капитал руководителя существует множество прямых и обратных связей, формирующих его целостную систему.

Базовыми характеристиками изучения человеческого капитала руководителя выступают следующие характеристики: динамика формирования человеческого капитала руководителя; этапы его становления; оценка уровней человеческого капитала (индивидуальный, организационный (организация и фирма)), региональный и национальный), включая анализ подсистем.

## **Глава 2 Социодинамика человеческого капитала руководителей современных российских корпораций в ценностном измерении**

Во второй главе излагается эмпирическая часть исследования. В первом параграфе будут рассмотрены концептуальные и положения, ориентируясь на которые выстраивается программа исследования и формируется инструментарий.

Во-первых, как и всякий иной вид человеческого капитала, человеческий капитал руководителя базируется на совокупности характеристик, в основании которых лежат полученные профессиональные знания, навыки, умения и развитые способности, а также другие социально-значимые характеристики, позволяющие приносить прибыль, что-то создавать и воспроизводить и т.д., что имеет стоимость, социальный, экономический или иной смыслы. Поэтому исследования связи и зависимостей человеческого капитала руководителя от его основного и специального образования (Г.Беккер), опыта работы и других характеристик представляется важной составляющей эмпирического исследования.

Во-вторых, человеческий капитал руководителя корпорации специфичен по своей направленности, сложностью одновременного достижения множества целей, но прежде всего, как экономического (деятельностного) результата, так и результата социального – формирование связей между сотрудниками корпорации, которые в наибольшей степени позволяют решать все основные функции, за которые отвечает руководитель. Помимо всех иных многочисленных функций, формирование команды корпорации и достижение практических результатов работы неизменно признается исследователями как базовое и подчас противоречивое сочетание характеристик человеческого капитала.

В-третьих, эмпирическое исследование человеческого капитала предполагает разработку новых подходов и современных технологий, способных релевантно отражать всю совокупность характеристик этого сложного образования.

## **§ 2.1 Концептуальное обоснование программы эмпирического исследования социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации и его влияния на стратификационную интеграцию персонала**

Изучение и анализ теоретических исследований человеческого капитала руководителя корпорации в социологии позволяет сделать ряд важных выводов о взаимосвязи этого феномена с другими социально-психологическими подструктурами личности руководителя. Знания, навыки и умения руководителя прежде всего взаимосвязаны с системной ценностью, которые на уровне личности проявляются как установки (В.А. Ядов). Ценности определяют направленность, важность и значимость действий руководителя, влияют на стратегию и тактику его взаимодействий с сотрудниками корпорации, т.е. фактически в существенной мере направляют и определяют способы реализации его человеческого капитала. Признание важной направляющей роли ценностей на проявления и реализацию всей совокупности знаний, навыков и умений руководителя корпорации для настоящего исследования играет основополагающее значение. В связи с этим важно выделить те моменты, ориентируясь на которые выстраивается вся логика и последовательность программы эмпирической части социологического исследования.

Во-первых, это положение о взаимосвязи знаний, как центрального элемента человеческого капитала личности, и ее ценностей. В настоящем случае понимается, что ценности и знания не одно и то же, что сами по себе ценности не являются знанием как таковым, что они проявляются в качестве инструмента оценивания, оценки важности тех или иных знаний для деятельности личности, а также целесообразности и допустимости использования этих знаний, а также навыков и умений в практической деятельности руководителя<sup>226</sup>.

Другая важная особенность взаимосвязи ценностей и знаний руководителя корпорации выражается в том, что ценности ориентируют и направляют выбор

---

<sup>226</sup>Щербаков Д. А. Знания и ценности: параллельные миры или органическое единство? // Вестник ОГУ. 2009. №7. С. 212.



значимого и важного, того, что становится объектом воздействий знаний и умений, всех других составляющих человеческого капитала<sup>227</sup>. В этом отношении ценности руководителя корпорации в социологии следует рассматривать в качестве направляющего начала, ориентирующего все другие элементы человеческого капитала вне конкретного проникновения в содержание и смыслы, изучаемых знаний руководителя, навыков и умений и др.

Исследователи человеческого капитала руководителей неизменно связывают индикаторы человеческого капитала с образованием руководителей. Так в специальных исследованиях В.А. Аникин и Н.Е. Тихонова к числу основных индикаторов изучения человеческого капитала руководителя относят три таких показателя: 1. а) количество лет обучения; б) соответствие образования профилю занятости; в) имеющиеся навыки<sup>228</sup>. В соответствии с представленными индикаторами авторы формируют исследовательскую стратегию, которая раскрывает на макроэкономическом уровне способность российских руководителей развивать потенциал человеческого капитала организаций.

Такая научная традиция характерна в понимании человеческого капитала, начиная с самых ранних периодов освещения принципов изучения человеческого капитала. Так Т. Шульц выявил и определил роль образования не просто социальным благом, но и фактором производства. Одним из первых он сформулировал положение о том, что образование следует понимать как одну из форм капитала. С этого времени образование, его содержание, направленность и востребованность в социальном смысле начали рассматривать как одно из условий формирования всей совокупности связей и отношений, складывающихся в условиях фирмы и влияющих на общий человеческий капитал организации.

---

<sup>227</sup>Микешина Л.А. Эпистемология ценностей \ Л.А. Микешина. М.: РОССПЭН, 2007.

<sup>228</sup>Аникин В.А., Тихонова Н.Е. Человеческий капитал: подходы к изучению и "болевые точки" в современной России. [Электронный ресурс] URL: [https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация\\_Аникин\\_Тихонова\\_ЧК.Pdf](https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация_Аникин_Тихонова_ЧК.Pdf) (дата обращения: 30.01.2021).

Далее Г. Беккер показал взаимосвязи между знаниями, навыками и мотивацией, которые в совокупности формируют специфику и особенности человеческого капитала. В частности, он подчеркивал важность постоянной заботы о развитии человеческого капитала без чего человеческий капитал может снижаться. Такой подход актуален и сегодня. Современные исследователи подчеркивают важность инвестиций в человеческий капитал, которые «делаются всю жизнь, с тех пор как человек рождается и до самой смерти, к ним относятся, прежде всего, расходы на образование»<sup>229</sup>, отмечает А.И. Добрынин.

Современное исследование Пола Ромера, американского экономиста, раскрывает важность и специфику инвестиций в человеческий капитал через образование. Результаты его эмпирического исследования показывают, что уровень переменной человеческого капитала, такой как образование или научный талант, будет коррелировать, как с ростом дохода на душу населения, так и с долей общего выпуска, направляемой на инвестиции в физический капитал. Возможно, что переменные образования не будут иметь значения в регрессии для роста выпуска, которая также включает норму инвестиций. Если это так, уровень инвестиций должен быть в значительной степени связан с ростом, даже в долгосрочной перспективе, а уровень инвестиций должен быть связан с уровнем образования<sup>230</sup>.

В современных источниках общее образование руководителей корпораций понимается ключевым фактором его личного человеческого капитала, на базе которого формируется человеческий капитал корпорации посредством выстраивания соответствующих социально-структурных отношений. Здесь могут быть выделены некоторые актуальные трактовки роли общего образования в формировании человеческого капитала руководителя:

---

<sup>229</sup>Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999. С. 51.

<sup>230</sup>Romer P. M. Human capital and growth: Theory and evidence. // National Bureau of Economic Research. №. w3173. 1989. P. 28.

уровень развития образования рассматривается в качестве главной составляющей человеческого капитала руководителей организаций (Холина Л. И., Аколупина Р. Р.), а цель системы образования руководителей состоит в постоянном приращении образовательного капитала – достижении непрерывного роста<sup>231</sup>;

важное, существенное значение высшего образования, для руководителей, которое становится одним из ключевых факторов в формировании человеческого капитала всей корпорации (Ширинкина Е.В., Бакшеев С.Л.)<sup>232</sup>;

исследование образования в качестве «формы капитала, который становится человеческим» (Бородин А. И., Сорочайкин А. Н., Шаш Н. Н.)<sup>233</sup>, на базе чего формируется особая форма человеческого капитала – человеческий капитал компании;

образование как стратегический ресурс развития теории и практики управления и перехода от парадигмы управления человеческими ресурсами к управлению развитием человеческого капитала<sup>234</sup>.

Эти и другие положения о человеческом капитале руководителей корпораций предполагают самое внимательное исследование образования руководителей как фактора, влияющего на человеческий капитал корпорации.

Во-вторых, социологическое изучение человеческого капитала руководителя понимается как неизбежная связь ценностей и личного опыта руководителя, что отличает ценности от знаний, которые могут быть относительно независимыми от других компонентов личности, например, формальные знания. Об этой важной особенности ценностей как социально феномена в структуре личности говорил Ф. Знанецкий, который подчеркивал,

---

<sup>231</sup>Холина Л. И., Аколупина Р. Р. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая // ЭТАП. 2009. №1. С.133.

<sup>232</sup>Ширинкина Е. В., Бакшеев С. Л. Роль высшего образования в формировании человеческого капитала //Фундаментальные исследования. 2016. №. 10-1. С. 223.

<sup>233</sup>Бородин А. И., Сорочайкин А. Н., Шаш Н. Н. Человеческий капитал компании: проблемы идентификации // Основы ЭУП. 2013. №4 (10). С. 104.

<sup>234</sup>Шаш Н. Человеческий капитал организации: теория, развитие, управление. Саратов: Изд-во СГК. 2006. 185 с.

что ценностью может становиться «любой факт», который приобретает для человека как представителя определенной социальной группы «эмпирическое содержание и значение»<sup>235</sup>. Как очевидно, ученым подчеркивается, что для личности ценностью становится то, что приобрело личностный смысл, носит индивидуализированный смысл. Не случайно в ряде современных исследований неизменно подчеркивается особая роль эмоционально-волевой сферы, которая прочно связана с процессами формирования ценностных установок личности.

В-третьих, как мы видели ранее, социологическая интерпретация понятия человеческого капитала связывается с представлениями о том, что этот капитал не может быть изучен на основании анализа какого-то одного или даже нескольких элементов самих по себе, вне связи с социумом. При этом важны не столько показатели самого феномена человеческого капитала, сколько его общая направленность, его влияние на, как на саму личность, так и на ее социальное окружение. В частности, такая постановка вопроса выражается в концептуальной научной позиции российского социолога С.А. Кравченко профессора МГИМО, доктора философских наук, в которой подчеркивается, что в социологии интегративная функция человеческого капитала остается малоизученной, однако, именно эта его характеристика для социологии оказывается наиболее перспективной.

Еще одной актуальной характеристикой человеческого капитала в социологии, как справедливо показывает автор, является анализ его гуманитарного и гуманистического содержания<sup>236</sup>. Следует особо подчеркнуть, что интегративный характер и гуманистическое содержание человеческого капитала особенно важно для исследований человеческого капитала руководителей, в том числе, руководителей корпоративных организаций, людей,

---

<sup>235</sup>Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки (1918) // Американская социологическая мысль: тексты / Под ред. В.И. Добрянкова. М.: Изд. МГУ, 1994. С. 343.

<sup>236</sup>Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции // Вестник МГИМО. 2010. №6. С. 15-25.

которые по своему социальному статусу и своей социальной роли оказывают самое существенное влияние на значительную часть работающих россиян.

Человеческий капитал руководителя корпорации проявляется как совокупность социальных и личностных характеристик руководителя, как совокупность всех тех характеристик и качеств личности руководителя, которые позволяют увеличивать эффективность деятельности руководимых им людьми и в конечном итоге – формирование особой социальной организации – корпорации, нацеленной прежде всего на извлечение прибылей и воспроизводство продукта в широком социальном контексте потребностей, целей интересов<sup>237</sup>. Изучение человеческого капитала руководителей в социологии обладает целым рядом особенностей<sup>238</sup>. В социологическом смысле его исследование предполагает изучение социально-структурных отношений, складывающихся между руководителем и сотрудниками организации как носителей специфического человеческого капитала. Другой важной особенностью выступает анализ человеческого капитала руководителей корпораций как совокупности самых разнообразных свойств и характеристик личности во взаимодействии<sup>239</sup> с социальным и другими формами капиталов, как гармония, интеграция и взаимодействие этих капиталов. В конечном итоге человеческий капитал руководителя, его образование – знания, навыки и умения – справедливо рассматриваются как ядро всей системы человеческого капитала корпорации, влияющего на формирование человеческого капитала всего персонала фирмы. Собственно, по причинам обеспокоенности научной

---

<sup>237</sup>Кукса Л. П. Концептуальные основания теории социальной организации будущего: интегральный подход // Социологические исследования. 2017. № 10. С. 97-103.

<sup>238</sup>Бабенко И. А., Волкова О. А. Социологическая специфика сущности человеческого капитала // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. № 3. С. 92-99.

<sup>239</sup>В частности, социологическое представление объектов исследований как результатов взаимодействия является принципиально важным при изучении человеческого потенциала. См., Бороноев А. О., Глотов М. Б. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). СПб.: Скифия-принт, 2013. 336 с. // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 155.

общественности, высокой ответственности за образование будущих руководителей и формирование их человеческого потенциала, в научной среде обсуждаются перспективы такой подготовки<sup>240</sup>. В контексте интересов социологического исследования важно выделить существенные моменты, раскрывающие особенности такого исследования.

Во-первых, социально-структурные отношения руководителей с различными свойствами человеческого капитала и персонала корпорации в значительной степени отражают особенности всей социальной структуры общества. В частности, это активно отражается в периоды тех социальных изменений, которые поддерживает\или не поддерживает руководитель корпорации, в зависимости от чего поставлена эффективность деятельности всей корпорации в целом<sup>241</sup>.

Во-вторых, в этих отношениях концентрируется специфика социально-экономических отношений всего общества, на основании которых и формируется специфическая социальная структура корпорации<sup>242</sup>. Более того, в условиях рыночного общества это та часть всего богатства отношений, которые признаются в качестве основного, центрального образования – производственных отношений в условиях рынка, которые по признаниям М. Вебера и К. Маркса влияют на все иные отношения в обществе.

В-третьих, в той или иной степени обращение к анализу отношений руководителей и сотрудников корпораций позволяет выявлять значимые противоречия и проблемы в развитии социума, самые разнообразные аспекты его социальной структуры<sup>243</sup>.

---

<sup>240</sup>Смолин О. Н. Высшее образование: борьба за качество или покушение на человеческий потенциал? (статья 1) // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 91-101.

<sup>241</sup>Щербина В. В., Попова Е. П. Социальные изменения и модели развития в специальных организационных теориях // Социологические исследования. 2017. № 10. С. 77-86.

<sup>242</sup>Черныш А. В. Возникновение организационных моделей: взгляд новых институционалистов // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 140-146.

<sup>243</sup>Коршунова Е. А. Корпорация и корпоративная солидарность: традиции, подходы, российская действительность. Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 1. С. 87–110.

В-четвертых, руководитель занимается специфической деятельностью, деятельностью, которую нельзя отождествлять ни с одной другой профессиональной деятельностью<sup>244</sup> по характеру целей, задач технологий и многих других характеристик. В современной деловой среде, высококвалифицированная рабочая сила осознает потребность в постоянном обучении и способна к ней. Сотрудники корпораций стремятся развивать более глубокие знания, чтобы реагировать на рыночную конкуренцию, инновационные продукты и более сложные технологии: одни сотрудники, без сомнения, должны восприниматься как ценные активы, а другие – только как затраты (часто значительно большие)<sup>245</sup>. Несмотря на то, что это экономический подход, важность и значимость роли руководителей в корпорации неоспорима.

В-пятых, общее (Г. Беккер) образование руководителя во многом предопределяет характер формирования его отношений с персоналом, с людьми, получившими другие профессиональные знания, обладающими другими ценностными ориентациями, установками, другим человеческим капиталом<sup>246</sup>. Как подтверждают некоторые социологические исследования, человеческий капитал руководителей сказывается на формировании социально-производственные структуры корпорации и трансформации социально-структурных отношений в организациях, влияет на групповую интегрированность и трудовую мотивацию в системе квалификации и содержательности труда работника.

В-шестых, для социологического анализа человеческого капитала руководителя корпорации также актуально изучение субъективных аспектов

---

<sup>244</sup>Пеникас Г. И. Менеджеры российских предприятий: завышенная самооценка или самовнушение успеха. Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 2. С. 74–93.

<sup>245</sup>Mseke A. The influence of human capital. P. 1. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/338254079\\_The\\_influence\\_of\\_human\\_capital](https://www.researchgate.net/publication/338254079_The_influence_of_human_capital) (дата обращения: 13.03.2021).

<sup>246</sup>Долженко Р. А. Особенности взаимосвязи системы трудовой мотивации персонала и организационной культуры коммерческих банков Алтайского края //Экономическая социология. 2010. Т. 11. №. 5. С. 84-107.

социальной стратификации<sup>247</sup>, складывающейся в корпорациях в зависимости от образования руководителя и его социального психологического взаимодействия с окружающими, достижение социальной идентификации сотрудников корпорации и типов идентификационного поведения. В нашей статье «Сетевая диагностика стратегий идентификации в организации: методика и опыт пилотажного исследования»<sup>248</sup> мы рассматриваем сетевой метод диагностики идентификации в организации.

Показанные особенности социологического анализа человеческого капитала руководителя корпорации в значительной степени коррелируют с целями исследований, заявленных в паспорте специальности ВАК 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы, где одной из главных целей предполагается исследование происходящих в настоящее время процессов трансформации социально-структурных отношений общества по различным критериям, новых форм социального расслоения, радикальных изменений в тенденциях и направлениях социальной мобильности, ценностных ориентаций личностей и групп, моделей их поведения<sup>249</sup>. Это положение в полной мере касается и настоящего исследования.

Формируя концептуальную платформу социологического эмпирического подхода к настоящему исследованию важно подчеркнуть системный характер элементов составляющих человеческий капитал руководителя корпорации. Это важно в связи с актуальностью использования сетевых методов и технологий исследования. Основные положения, раскрывающие методологические принципы и методические приемы исследования взаимосвязи человеческого капитала руководителя корпорации, а также связи системы его ценностей с ценностями различных социальных статусов и ролей исследовались исходя из

---

<sup>247</sup>Алексеенок А. А., Жучкина О. С. Объективные и субъективные критерии выделения среднего класса в стратификационной структуре современного российского общества // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2016. №1. С. 58 -70.

<sup>248</sup>Дерюгин П. П. и др. Сетевая диагностика стратегий идентификации в организации: методика и опыт пилотажного исследования //DISCOURSE. 2020. Т. 6. №. 4. С. 73-94.

<sup>249</sup>5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. [Электронный ресурс] URL: <https://www.teacode.com/online/vak/p22-00-04.html> (дата обращения 18.06.2020).



теоретических положений, показанных в работах М. Гранноветера. Прежде всего, это касается важности анализа сетевых взаимосвязей между корпорацией и обществом. В настоящем исследовании таковые связи будут охарактеризованы совокупностью актуальных представлений о ценностях деловых качеств, качеств коллективизма, коммуникативных и человеческих свойств. Далее, сетевой анализ предполагает изучение важных социодинамических свойств изучаемого объекта, который может развиваться как эволюционно, медленно, так и скачкообразно, революционно. В частности, сетевые структуры связей могут возникать и исчезать в различные периоды, например, в периоды изменений карьерных интересов – изменений социальных статусов и ролей, которые трансформируют социальные связи и системы сложившихся ценностей. Сюда же следует отнести важность изучения связи ценностей и человеческого капитала руководителей корпорации, поскольку система ценностей руководителя играет важную роль в формировании социальной структуры корпорации, гармонизации различных элементов этой структуры, возникновения отношений доверия, взаимопонимания и других, которые сказываются на человеческом капитале всей организации и показывают связь человеческого и социального капитала. Наконец, система ценностей руководителя в структуре его человеческого капитала играет важную роль как детонатора в возникновении новых социальных элементов корпорации – микрогрупп, которые по-разному относятся к организации всех элементов организационной структуры корпорации и в конечном итоге на получение прибылей корпорации.

Гипотеза эмпирической части исследования заключалась в подтверждении положения о том, что человеческий капитал руководителей корпораций складывается на основе общего и специального знания. При этом характер общего знания руководителей оказывает влияние не только на увеличение доходов, прибылей и ренты, но также существенно сказывается и на социально-структурных отношениях руководителей с сотрудниками различных социальных статусов и ролей. Социально-структурные отношения руководителей, человеческий капитал которых сформирован на базе общего инженерно-

технического (ориентация на «дело») и социально-гуманитарного знания (ориентация на «отношения»), окажутся более интегрированными в системе связей и отношений с сотрудниками различных социальных статусов и ролей. В свою очередь такая интегрированность подтверждает особую роль ценностных ориентаций руководителей на рыночноориентированные цели деятельности корпораций, актуальные для их функционирования в рыночной среде.

Объект и выборка исследования включала респондентов.

Респонденты – руководители корпораций (таблица 2.1.1)

Таблица 2.1.1. Респонденты – руководители корпораций

№ п/п	Категории респондентов	Количество обследованных
Руководители		
1	Школьники, проявившие интерес к работе руководителей	127
2	Руководители корпораций со среднеспециальным образованием (техникумы и колледжи)	93
3	Руководители корпораций с высшим гуманитарным образованием	101
4	Руководители корпораций с высшим управленческим образованием (менеджмент)	148
5	Руководители корпораций с высшим техническим образованием	114
6	Руководители корпораций с высшим экономическим образованием	129
7	Руководители корпораций с высшим военным образованием	37
8	Руководители корпораций – владельцы корпораций (управленческое и экономическое образование)	25
9	Руководители госкорпораций	32
Всего 679 человек (без учета школьников)		

В соответствии с темой, целями и гипотезами исследования, нам было важно такое построение методической процедуры эмпирического исследования, которая позволила бы зафиксировать и проанализировать социодинамические изменения направленности и активности реализации человеческого капитала руководителей корпораций. Наиболее важным было выявление связей между главным, основным элементом человеческого капитала руководителя – его общими знаниями с деловыми (цели деятельности корпорации) и коллективистскими (социальными) ценностями руководителей.

Предварительный анализ показал, что руководство корпорацией нельзя отождествить ни с одной из специальностей, которые составляют направления профессиональной подготовки, будь то производственная, научная, творческая – любая другая деятельность. Поэтому руководство корпорацией справедливо относят к надпрофессиям, главная особенность которой заключается в способности человека интегрировать множество видов разнородной деятельности, усилия самых различных специалистов, объединять интересы внутренней и внешней среды корпорации и многое другое, что важно для жизнедеятельности социальной среды корпорации.

Наряду с этим, руководителями становятся люди, человеческий капитал которых, знания, навыки и умения, связаны с определенным уровнем полученного образования и накопленного опыта. Но прежде всего, это знания, которые являются результатом полученного образования и характеризуют профессиональный статус руководителя как базовый. Собственно эту цель предусматривает настоящее исследование. Как видно из Таблицы 2.1.1, нами выделены категории респондентов, которые с руководящей деятельностью связаны в различной степени. В исследовании приняли участие школьники Санкт-Петербурга, которые пока только проявляют интерес к руководящей работе в будущем, но таким опытом они не обладают. Их показатели в нашем исследовании рассматриваются как стартовые. Далее следуют респонденты со средне-специальным образованием, т.е. респонденты, окончившие техникумы и колледжи вне зависимости от профиля образования, которые непосредственно руководят корпорациями. Следующий уровень повышения человеческого капитала руководителей представляли респонденты с различными профилями высшего образования – гуманитарным, управленческим (менеджмент), инженерно-техническим, экономическим и военным. Как показал предварительный анализ, люди с этими профилями подготовки чаще других становятся руководителями корпораций. Эти респонденты представляли наибольший интерес для подтверждения\опровержения гипотезы.

Завершают список респондентов-руководителей корпораций те руководители, кто является владельцем корпоративных организаций. Следует специально подчеркнуть, что все они проходят подготовку в специализированном центре переподготовки руководителей, т.е. получают дополнительное образование в качестве руководителей. В выборку включены такие респонденты, которые представляют самую многочисленную группу руководителей российских корпораций, т.е. респонденты, с базовым образованием по управлению (менеджменту) и экономике. По нашему представлению, результаты исследования человеческого капитала этих руководителей могут быть признаны эталоном, поскольку, во-первых, они будут характеризовать деятельность успешных руководителей; во-вторых, это руководители, которые заботятся о развитии своего человеческого капитала – получают новые знания и обмениваются опытом; в-третьих, они находятся на вершине корпоративной структуры управления, в том числе, являясь учредителями и частными владельцами корпораций.

Категории респондентов - сотрудников корпораций (таблица 2.1.2)

Таблица 2.1.2. Категории респондентов – сотрудников корпораций

№ п/п	Категории респондентов	Количество опрошенных
Характеристика респондентов по виду корпорации		
1	Сотрудники международных корпораций	143
2	Сотрудники крупные негосударственных корпораций	112
3	Сотрудники средних негосударственных корпораций	157
4	Сотрудники малых негосударственных корпораций	132
5	Сотрудники госкорпораций	89
6	Госслужащие	116
Всего сотрудников российских корпораций		849
Сотрудники китайской корпорации		157
Сотрудники европейской корпорации		33
Первичное (основное) образование сотрудников корпораций		
1	Управленческое (Менеджмент)	86
3	Военное	57
4	Инженерно-техническое	154
5	Медицинское	74
6	Журналистское	136
7	Инженерно-техническое (Программисты)	123
8	Социологическое	46

9	Экономическое	79
10	Гуманитарное	108
Всего		849
Социально демографические характеристики		
1	Молодежь (10 – 35 лет)	312
2	Средний возраст (35 – 65)	485
3	Старший возраст (65 и старше)	52
Всего		849
Мужчины		541
Женщины		308
Жители городов		673
Жители поселков, деревень		176
Студенты университетов		
1	СПбГУ	157
2	МГУ	132
3	СевГУ + Иркутский ГУ	234
4	Магистранты	26
5	Аспиранты	33
Всего		582
Студенты Пекинского университета		164

Что касается респондентов – сотрудников корпораций, в отношении их были определены четыре важные характеристики. Прежде всего, исследование нацеливалось на выявление единства интеграции ценностей руководителей с респондентами, которые характеризуются различными показателями человеческого капитала уровнем, профессиональной принадлежностью и отношением к частной собственности – с сотрудниками различных корпоративных структур, т.е. с сотрудниками международных корпораций, с сотрудниками крупных, средних и малых корпораций, а также с сотрудниками государственных корпораций и показанных других групп. В настоящем случае по замыслам исследования предполагалось выявление особенностей социальной структуры организаций и интеграции сотрудников таких корпораций, руководство которыми осуществляется руководителями с различными профессиональными и иными характеристиками человеческого капитала.

Одновременно исследование предусматривало изучение интеграции ценностей руководителей корпораций с сотрудниками госкорпораций. Такая

исследовательская задача ставилась прежде всего в интересах прогнозов о характере социальных отношений руководителей с сотрудниками.

Другая грань исследования социально-структурных отношений в корпорациях характеризовала степень интеграции руководителей с различными профессиональными особенностями человеческого капитала и сотрудниками, исполняющими различные должностные обязанности (различные по профессиональному признаку). Таких социально статусных и ролевых позиций было выделено 10, перечислим эти профессиональные позиции: менеджеры, инженеры, экономисты, программисты, медицинские работники, сотрудники, связанные с исполнением социальных функций, связанные с исполнением социальных функций гуманитарных функций (например, корпорации, связанные с научной и образовательной деятельностью), журналисты. Отдельно изучалась степень интеграции руководителей корпораций с государственными служащими и отставными военными.

Таким образом, случайную выборку исследования составили руководители корпораций со средне-специальным образованием (техникумы и колледжи) ( $n=93$ ); Руководители корпораций с высшим гуманитарным образованием ( $n=101$ ); Руководители корпораций с высшим управленческим образованием (менеджмент) ( $n=148$ ); Руководители корпораций с высшим техническим образованием ( $n=114$ ); Руководители корпораций с высшим экономическим образованием ( $n=129$ ); Руководители корпораций с высшим военным образованием ( $n=37$ ). Отдельную группы респондентов составили руководители корпораций, которые одновременно являются их владельцами ( $n=25$ ) и руководители госкорпораций ( $n=32$ ), а также Школьники, проявившие интерес к работе руководителей ( $n=127$ ).

Что касается работников наемного труда, то в случайную выборку попали люди с Управленческое (Менеджмент) ( $n=96$ ), Инженернотехническое (электромеханики) ( $n=165$ ), Медицинское ( $n=84$ ), Журналистское ( $n=147$ ), Экономическое ( $n=89$ ), Военное ( $n=68$ ), Инженернотехническое (Программисты) ( $n=134$ ), Социологическое ( $n=56$ ), Гуманитарное ( $n=118$ ).

Операционализация основных понятий. В настоящем исследовании под понятием «руководитель корпорации» понимаются все лица, занятые в секторе экономики, выполняющие управленческие функции в рамках организаций, подпадающих под понятие корпорации. Такое понимание категории «руководителя корпорации» вполне соответствует представлениям о руководителях, используемое в официальных документах Федеральной службы государственной статистики.

В исследовании принято нормативно определённое понятие корпорации. В Гражданском кодексе Статье 65.1. Корпоративные и унитарные юридические лица, дано определение организаций, которые могут быть отнесены к организациям корпоративного типа. Перечислим признаки таких организаций<sup>250</sup>. Во-первых, корпорации – это юридические лица. Во-вторых, учредители этих организаций обладают правом участия (членства) в них. В-третьих, учредители формируют высший орган управления. Эти три базовых условия, которые позволяют относить организацию к корпоративному типу. К корпорациям относятся многочисленные хозяйственные товарищества и общества, крестьянские (фермерские) хозяйства, хозяйственные партнерства, производственные и потребительские кооперативы, общественные организации, общественные движения, ассоциации (союзы), нотариальные палаты, товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации, а также общины коренных малочисленных народов Российской Федерации. Таким образом, подавляющее число российских организаций в секторе экономики может по праву быть отнесено к корпоративным организациям, руководители которых могут быть определены категорией руководитель корпорации.

Цель эмпирического исследования работы заключается в выявлении, характеристике и систематизации знаний об особенностях отношений

---

<sup>250</sup>ГК РФ (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020) [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (дата обращения: 17.07.2021).

руководителей корпораций получивших различное первичное образование с персоналом различных социально-профессиональных групп.

Актуальность такого исследования видится в прикладном и теоретическом смыслах. Во-первых, его результаты позволят выявить какое первичное профессиональное образование наиболее способствует (или затрудняет) становление и работу руководителей корпораций. Во-вторых, полученные данные позволят раскрыть какие профессиональные и социальные группы в наибольшей степени ориентированы на поддержку корпоративной организации труда как формы трудовой деятельности в рыночной экономике. В-третьих, в теоретическом отношении настоящее исследование позволит

Методика исследования.

В настоящем случае исследование осуществлялось путем попарного сравнения результатов опросов руководителей с различным первичным образованием и сотрудников корпораций, как носителей различного образования по двум группам корпоративных ценностей: делового и коллективистского порядка.

Методологическое основание методики исследования строилось на идее Блейка - Моутона, определяемое как «Решетка менеджмента». Суть этой идеи заключается в том, что руководство корпорациями осуществляется как бесконечное разрешение противоречий между стремлением руководителя корпорации, с одной стороны, сформировать социальную структуру отношений, где главное направление построения отношений заключено в проявлении заботы о людях или, напротив, как заботу о результатах экономической (производственной) деятельности – прежде всего<sup>251</sup>. В зависимости от преобладания тех или иных характеристик в деятельности руководителя, выделяется пять типов стилей руководства – соучастие, командное управление,

---

<sup>251</sup>Управленческая решетка Блэйка-Моутона и стили управления. // Справочник от Автор24 [Электронный ресурс] URL: [https://spravochnik.ru/menedzhment/upravlencheskayareshetka\\_bleyka-moutona/](https://spravochnik.ru/menedzhment/upravlencheskayareshetka_bleyka-moutona/) (дата обращения 11.12.2020).



авторитарное управление, ослабленное управление, производственно-командное управление.

В отличие от идеи «Решетки менеджмента», где стиль работы выявляется на основе опроса самого руководителя, в настоящем случае попарное сравнение данных руководителей организации и респондентов-подчиненных осуществлялось на основе корреляционного анализа двух групп качеств – деловых и коллективистских. Попарно сравнивая данные руководителя и сотрудников, появляется возможность формирования сети отношений, которые становятся эмпирическими данными для изучения особенностей отношений между руководителями и сотрудниками в зависимости от их профессионального образования. К деловым качествам в настоящем случае отнесены: целеустремленность, преуспевание, лидерство, расчетливость, прагматизм, властность. Коллективистские качества-индикаторы: уважение к людям, заботливость, помощь другим, доброжелательность, командный дух, альтруизм. Еще раз подчеркнем, что в отличие от «Решетки менеджмента», в настоящем эмпирическом исследовании выявлялась степень связи (корреляции) между представлениями руководителя и сотрудников организации относительно ценности этих качеств.

Исходя из положений и принципов ранее проведенного анализа был сделан вывод о том, что степень единства ценностей руководителей и сотрудников корпорации, может быть представлена пятью вариантами взаимоотношений, что в свою очередь может отразиться на человеческом капитале корпорации.

1. Сети дуплексной положительной связи (рис. 2.1.1). Такие связи возникают в тех случаях, когда два и более респондента способны к информационному и эмоциональному обмену и взаимопониманию как в вопросах производства, так и в вопросах социального порядка – групповых отношений – сплоченности и интеграции. В настоящем случае это отношения, положительная корреляция которых составляет более + 0,5 как по замерам индикаторов деловых качеств, так и по замерам индикаторов качеств социального порядка – индикаторов групповой сплоченности.

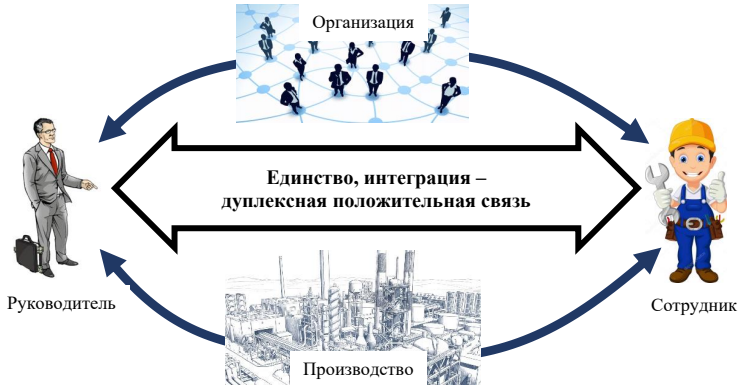


Рис 2.1.1. Модель сети дуплексных положительных связей

Собственно дуплексные связи положительного типа в случае изучения сетей в корпоративных организациях признавались как эталонные для характеристики деятельности корпораций.

2. Сети дуплексной отрицательной связи (рис. 2.1.2). Напротив, это система отношений, характеризующаяся взаимными противостояниями как ценностей делового, так и социального порядка. Корреляция таких отношений отрицательна, от  $-0,5$  и более, что характерно как для деловых, так и коллективистских отношений.



Рис 2.1.2. Модель сети дуплексных отрицательных связей

По-существу дуплексные отрицательные значения корреляции характеризуют взаимное противостояние, конфликт ценностей между руководителем и сотрудниками организации.

3. Сети симплексных связей квазикорпоративного типа (рис.2.1.3). Это тип связи, при которой между руководителем и персоналом сформированы единые представления о социальных характеристиках организации, отношений групповой сплоченности, взаимопонимания и пр., но при этом сложилось неоднозначное, противопоставленное восприятие и понимание отношений в процессе производства, здесь характерны существенные различия и конфронтация в деловых отношениях.



Рис 2.1.3. Модель сети симплексных связей квазикорпоративного типа

В настоящем случае справедливо обозначать такие отношения как квазикорпоративные, поскольку социальные отношения – отношения группового единства и интеграции в настоящем случае сформированы безотносительно производственной сфере деятельности. Это «отношения ради отношений».

4. Сети симплексных связей технократического типа (рис.2.1.4). Такие сети складываются между руководителем и сотрудниками на основе единого понимания производственных, деловых связей, но при этом социальные, групповые ценности в данном случае формируются как противоречивые или конфликтные.

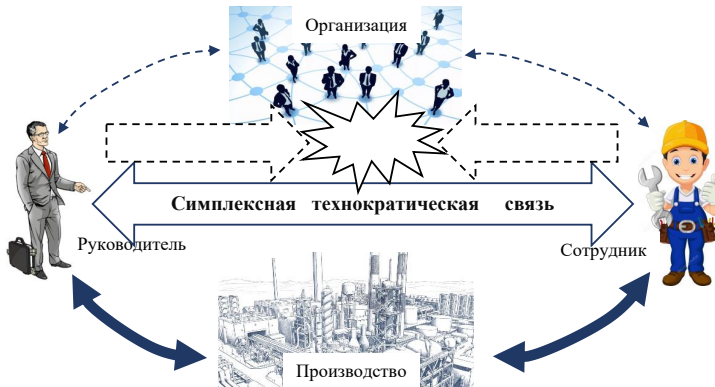


Рис 2.1.4. Модель сети симплексных связей технократического (прагматического) типа

В настоящем случае отношения взаимопонимания и взаимовыручки формируются безотносительно процесса совместной деятельности, а потому они скорее носят технократический характер и выстраиваются на основе прагматического интереса. Это также отношения, которые следует определять как квазикорпоративные, поскольку это односторонняя интеграция, цель которой «дело ради дела».

5. Сети стохастической ситуационной связи (рис. 2.1.5). Это сети отношений, в которых связанность ценностей руководителя и ценностей сотрудников корпорации, как деловых, так и социальных, близка к нулю, т.е. в связях между руководителем и сотрудниками не выражены положительные или отрицательные связи, как в групповых отношениях, как и в отношениях в сфере производства.



Рис 2.1.5. Модель сети стохастических ситуационных связей

Такие отношения также не могут быть признаны как актуальные для деятельности корпораций. Они в лучшем случае признаются как актуальные в самом начале существования фирмы.

Таковы основные положения, характеризующие концептуальный замысел и программу эмпирического исследования. Исследование проводилось с 2019 по 2021 г.

## § 2.2 Результаты эмпирического исследования социодинамики стратификационных отношений руководителей современных российских корпораций с персоналом под углом зрения общего профессионального образования

Результаты эмпирического исследования представлены в следующей последовательности. Вначале рассматриваются сети отношений руководителей и респондентов с различным профильным образованием. Затем показаны результаты отношений руководителей с двумя высшими образованиями. Далее анализируются отношения наемных руководителей и руководителей-частников и персонала. Наконец рассматриваются особенности отношений некоторых социальных групп респондентов с руководителями.

1. Сети отношений руководителей с базовым инженерно-техническим образованием (рис. 2.2.1).

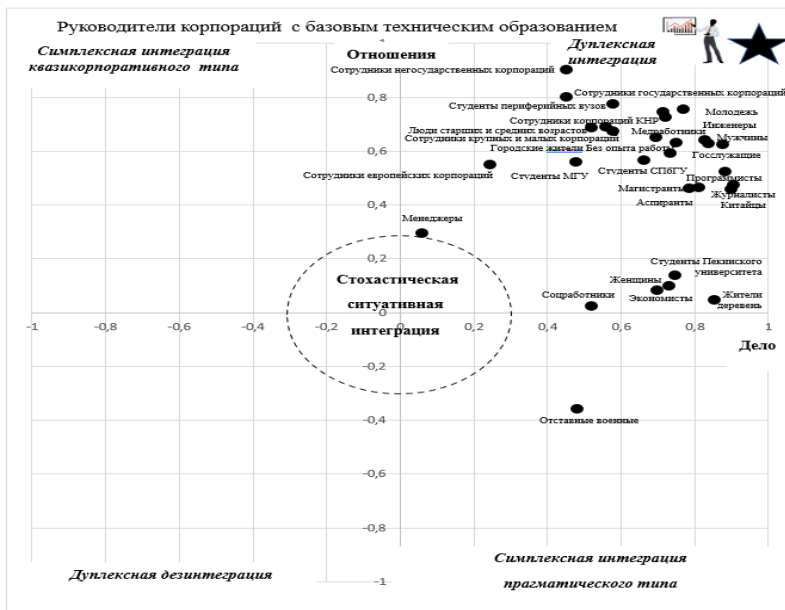


Рис 2.2.1. Сети отношений руководителя с базовым инженернотехническим образованием

Попарный сравнительный анализ сетей ценностей руководителей с базовым инженерно-техническим образованием и представителями различных социальных групп характеризуется следующими особенностями:

- за исключением сетей отношений с представителями из числа отставных военных, эти отношения могут быть охарактеризованы как дуплексная положительная связь. В настоящем случае дуплексная положительная связь проявляется довольно сильно. Ближе всего в сетях отношений к руководителю с базовым инженерно-техническим образованием оказались ценности сотрудников государственных и негосударственных корпораций, китайских корпораций, ценности студентов периферийных вузов и молодежи. Меньшим уровнем единства характеризуются сети отношений с менеджерами, женщинами, жителями деревень, экономистами и соработниками.

- симплексная связь технократического типа у руководителей с инженернотехническим образованием складывается с отставными военными.

- ближе всего к стохастическим ситуативным связям складываются отношения таких руководителей с менеджерами.

- у таких руководителей практически не складываются сети отношений негативных дуплексных связей и симплексной связи квазикорпоративного типа.

Обобщая полученные данные можно подчеркнуть, что руководители получившие основное инженерно-техническое образование обладают человеческим капиталом, который в наибольшей степени способен интегрироваться с потенциалом сотрудников корпораций представителями других социальных групп.

Характерно, что доля руководителей организаций с инженерно-техническим образованием в советское время (до 90х гг. прошлого столетия) составляла более половины всех руководителей – 59,1%. В последующем их доля

сократилась до 35,2%<sup>252</sup>. Однако, в настоящее время спрос на руководителей с инженерно-техническим образованием существенно повысился. По объективным данным организации, возглавляемые руководителями с инженерно-техническим образованием, оказываются более устойчивыми и эффективными. В общественном мнении руководители корпораций, вышедшие из бывших инженеров, нередко воспринимаются как идеальный вариант руководителей<sup>253</sup>. К числу достоинств таких руководителей относят «понимание скрытой сложности стоящих перед командой задач», способность научить и быть примером, осведомленность в перспективах технического и технологического развития корпорации, возможность возврата на прежнюю должность, в целом такой руководитель «чаще завоевывает доверие и уважение членов команды». Вопросы подготовки инженерно-технических кадров как будущих руководителей обсуждается на научных конференциях и страницах научных публикаций<sup>254</sup>. Одной из перспектив руководителей корпораций, вышедших из бывших инженеров, рассматривается руководство полностью роботизированными предприятиями с минимальным участием человека. По данным российских исследователей, реальность такой перспективы достаточно велика.

Обобщая полученные данные, следует подытожить, что руководители, обладающие общей подготовкой, полученной на базе инженерно-технического образования в условиях корпоративных организаций обладают существенным потенциалом сплочения и интеграции социально-структурных отношений с сотрудниками, представляющими различные социальные статусы и роли.

## 2. Сети отношений руководителей с базовым гуманитарным образованием.

---

<sup>252</sup>Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 215.

<sup>253</sup>Из инженеров в руководители: сохранение технических навыков. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/ru/company/southbridge/blog/327224/> (дата обращения 27.02.2021).

<sup>254</sup>Данилов А. Н., Гитман М. Б., Столбов В. Ю., Гитман Е. К. Система подготовки инженерных кадров в современной России: образовательные траектории и контроль качества // Высшее образование в России. 2018. №3. С. 5-15.



За период после 90х гг. число руководителей корпораций гуманитариев несколько увеличилось (на 3,2%) и в среднем они составили 10,8%<sup>255</sup>. Что же касается крупного бизнеса, то согласно последнему исследованию РАНХиГС, 50% таких руководителей имеют гуманитарное образование, как первое или второе<sup>256</sup>.

В ряде эмпирических исследований и опытных результатов исследований такая ситуация с повышением роли руководителей-гуманитариев находит свое объяснение. Как показывают исследования, руководитель должен быть креативным, уметь договариваться с любым человеком, ориентироваться в режиме нелинейного управления, уметь работать в команде, быстро адаптироваться. Это качества, которые изначально в большей степени развиты у гуманитариев<sup>257</sup>.

Обобщенная характеристика сетей отношений руководителя-гуманитария представлена на рис. 2.2.2.

---

<sup>255</sup>Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 215.

<sup>256</sup>Правда ли, что гуманитарии не становятся начальниками. [Электронный ресурс] URL: <https://urfu.ru/ru/news/33556/> (дата обращения: 03.01.2021).

<sup>257</sup>Там же.



Рис. 2.2.2. Сети отношений руководителя с базовым гуманитарным образованием

Сети отношений руководителей корпораций с гуманитарным образованием во многом напоминают сети отношений руководителей с инженерно-техническим образованием. Здесь дуплексные положительные связи зафиксированы с подавляющим числом респондентов – представителями различных социальных групп. Ближе всего к ценностям таких руководителей оказались ценности журналистов, людей среднего и старшего возрастов, инженеры, сотрудники европейских организаций. Как件яно, такие руководители «умеют договариваться», причем такие способности они проявляют при решении множества вопросов. Приведем характерные установки руководителя-гуманитария В.А.Ю., который так говорил о работе в качестве директора (из материалов интервью):

Вопрос: Какие задачи для директора являются главными?

«для меня, также, всегда была очень важна команда»;

«задача первая даже в менеджменте – это воспитать личность, а уже потом профессиональные знания».

Вопрос: Как складывается стратегия роста из профессионала гуманитария в руководители?

«Когда я хотел стать руководителем, я доказывал. Сначала ты доказываешь своим близким, потом, может быть, друзьям. В конце концов, ты понимаешь, что доказываешь самому себе, что ты можешь. Другое дело, когда ты доказал... Очень тяжело, когда ты в определенном направлении уже доказал и что дальше? А дальше ты можешь стать только экспертом... Но это уже другое».

Вопрос: Какие качества важно развивать в себе начинающему руководителю?

«у меня было два очень интересных примера. Это мой преподаватель. Я смотрел, как он работает, как он работает с сотрудниками. И он для меня стал таким примером. «Ты никогда не должен приказывать. Ты должен просить человека что-то сделать. Тогда он будет делать это с удовольствием». И второй принцип. Еще один мой руководитель, уже шведский, оказал на меня очень большое влияние. При всем нашем антагонизме, он умел выслушать, умел дать обратную связь. Но он не считал нужным объяснять свои решения. Но они были правильными. То, что я считал ошибкой, на самом деле всегда было правильным»;

«это тема для руководителей: где ты заставляешь, а где ты просишь. Где-то хочешь применить жесткую власть. Потому что ты знаешь, что так быстрее и проще. И тогда я начинаю злиться, потому что надо доказать, рассказать и прочее. Ну сколько можно? Важное качество руководителя – терпение».

Анализ опорных слов интервью показывает особое отношение руководителя-гуманитария, характеризующие его профессиональную подготовку, в частности: «важна команда», «воспитать личность», «доказываешь своим близким, потом друзьям», «терпение» – эти и другие установки

подчеркивают, что такие руководители всегда ориентированы на социум и окружающих их людей, благодаря чему у них формируется особый стиль взаимодействия с людьми, за счет чего в корпорации в целом складывается командная работа. Видимо не случайно отношений дуплексной дезинтеграции (взаимного конфликта), отношений симплексной интеграции квазисоциального типа, как и стохастических отношений у руководителя-гуманитария не отмечено вовсе, человеческий капитал такого руководителя потенциально нацеливается на формирование устойчивых социально-структурных связей. Симплексная связь технократического типа отмечена у руководителя гуманитария с менеджерами, студентами СПбГУ, с людьми без опыта работы, с жителями деревень как незначительная.

Особым случаем можно считать тот факт, что у директора-гуманитария симплексная технократическая связь складывается с профессиональными социологами и сотрудниками. Более глубокий анализ этой ситуации показал, что здесь явно показана особенность деятельности любого руководителя: становясь руководителем, человек приобретает множество новых качеств и характеристик, одновременно снижается важность его специализированных знаний и качеств.

Сохранить гуманитарные принципы работы с людьми не всегда просто. Нередко об этом говорится при анализе перехода преподавателя в должность руководителя – директора учебного заведения. Вот как, например, характеризует этот непростой переход А. Роботова в статье «Менеджер или руководитель гуманитарий? Субъективные заметки о современном директоре», показывает, насколько непросто оказывается переход учителя в должность менеджера. Прежде всего, многочисленные трудности возникают на основе того, что гуманитарные знания, навыки и умения подчас не стыкуются с принципами управленческой работы. «В каждом случае решение руководителя – это не просто выбор сценария из уже готовых, имеющихся в запасе. Каждое решение – это поиск, это творческий процесс, требующий от директора мобилизации всех его талантов, способностей, личного опыта. При этом личный опыт директора,

как правило, вобрал в себя и опыт поколений педагогов, которые его учили, и опыт коллег, с которыми довелось работать и получать у них запоминающиеся профессиональные уроки»<sup>258</sup>.

Другой важной проблемой становления гуманитария как руководителя выступает его навыки владения техническими средствами управленческой деятельности. «Гуманитарий не может быть конкурентоспособным на рынке труда, если не умеет хорошо пользоваться базовыми компьютерными программами, не разбирается в технических решениях, которые используют в его сфере. Как бы хорошо социолог ни составлял гайды, проводил интервью и фокус группы, он не станет отличным специалистом, если не умеет работать в специальных программах для обработки данных, не умеет визуализировать через диаграммы и графики результаты»<sup>259</sup>.

Анализ социально-структурных отношений руководителя-гуманитария с сотрудниками корпораций различных социальных статусов и ролей показывает, что полученные общие знания как основа человеческого капитала, позволяет им устанавливать тесные связи. Как и в случае с руководителем-инженером, наиболее характерные отношения складываются у руководителя-гуманитария преимущественно как дуплексные положительные связи. В свою очередь это подтверждает значимость общего образования руководителя как фактора формирования социально-структурных отношений в корпорации.

3. Сети отношений руководителей с базовым экономическим образованием

За период рыночных преобразований в РФ количество руководителей с базовым экономическим образованием удвоилось и достигает 41,2%<sup>260</sup>. Экономическое образование руководителей корпораций по мнению

---

<sup>258</sup>Роботова А. Менеджер или руководитель-гуманитарий? Субъективные заметки о современном директоре. // Журнал «Управление школой». №20/2007. [Электронный ресурс] URL: <https://upr.1sept.ru/article.php?ID=200702005> (дата обращения 19.07.2020).

<sup>259</sup>Правда ли, что гуманитарии не становятся начальниками. [Электронный ресурс] URL: <https://urfu.ru/ru/news/33556/> (дата обращения: 03.01.2021).

<sup>260</sup>Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 215.

значительного числа исследователей признается одним из наиболее адекватных характеру его деятельности и формирует особенные характеристики человеческого капитала носителей. Достигается самореализация в первичной должности примерно через 6-8 лет<sup>261</sup>. Смена должности экономиста или бухгалтера на должности руководителей происходит по мотивации и интересам постановки новых карьерных целей. К профессиям под общим (универсальным) определением «экономист» относится целый ряд видов деятельности с ориентацией по какому-то профилю конкретно – финансист, бухгалтер и пр. Объединяет эти конкретные профессии навыки аналитической деятельности и рационального построения бизнес-операций<sup>262</sup>, что и определяет характерные особенности человеческого капитала руководителей-экономистов. Одной из важнейших ценностей специалистов-экономистов, как показывает ряд исследований, выступает стремление к материальному благополучию и забота о средствах существования, приносящих удобство и удовольствие<sup>263</sup>.

Что касается сетевых связей руководителей с базовым экономическим образованием с представителями других социальных групп, то здесь складывается некоторое разнообразие таких связей (рис. 2.2.3).

Дуплексная положительная интеграция руководителя-экономиста наиболее характерна для отношений с менеджерами (нередко это люди, которые сами обучались по программам экономист-менеджер). Такие же связи характерны для тех социальных групп, которые более связаны с аналитической деятельностью, в данном случае со студентами столичных университетов, программистами. Плотные сети отношений руководителя-экономиста с сотрудниками частных и государственных корпораций. Здесь достигается высокая степень интеграции интересов и ценностей.

---

<sup>261</sup>Николаев М.В. Психолого-педагогические аспекты смены профессии экономистами // МНКО. 2017. №4 (65). С. 119.

<sup>262</sup>Лапаева М. Г. Экономист как профессия // Вестник ОГУ. 2011. №13 (132). С.323.

<sup>263</sup>Старикова Д. В. Психологические особенности представителей профессии «Экономист» // Наука и современность. 2012. №18. С. 264, 266.

Напротив, отношения дуплексной дезинтеграции складываются у руководителей-экономистов с журналистами и сотрудниками европейских корпораций, которые, как оказывается, более ориентированы на формирование коллективистских отношений, даже в ущерб интересам достижения производственных целей. По этим же причинам, наиболее противоречивыми будут характеризоваться отношения такого руководителя со студентами китайских университетов.

Отношения симплексной интеграции квазисоциального типа у руководителя-экономиста складываются с аспирантами и магистрантами. При этом с аспирантами такие отношения будут положительными и довольно значимыми, но по отношению к делу – деловые ценности совпадают скорее с отрицательной корреляцией. Директор-экономист и аспиранты технического профиля корпоративное единство понимают по-разному с точки зрения технологичности.

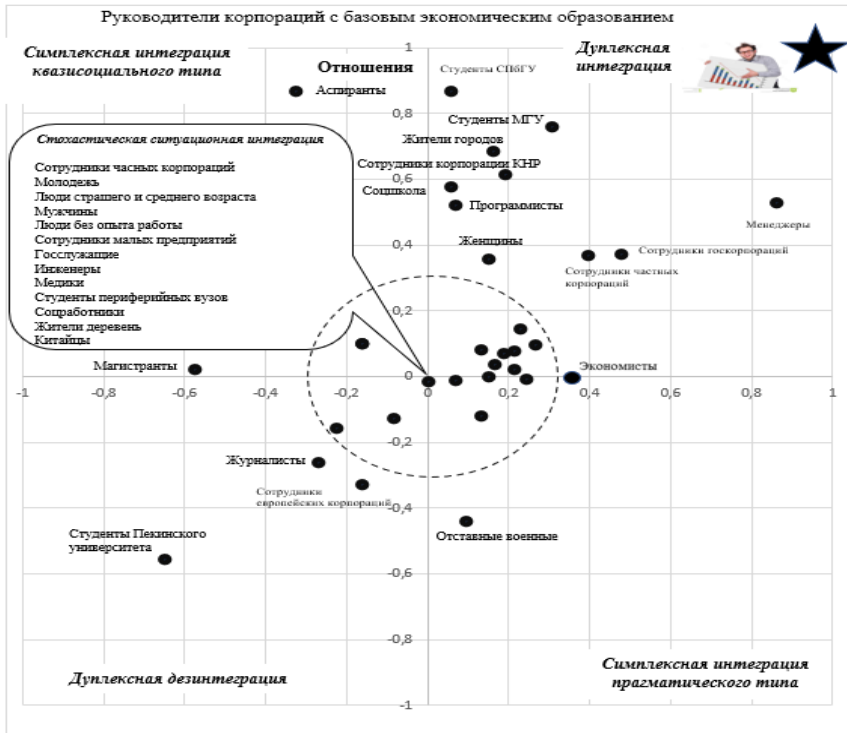


Рис 2.2.3. Сети отношений руководителя с базовым экономическим образованием

В человеческом капитале руководителя-экономиста в полной мере реализованы аналитические способности, умение рационально и планомерно осуществлять свою деятельность и организовывать деятельность подчиненных. Наряду с этим им не всегда хватает навыков общения и коммуникации<sup>264</sup>, нередко они испытывают «пресыщение» в отношении мотива общения, характерное для специалистов-экономистов<sup>265</sup>, которые не так важны в первичных должностях и совершенно необходимых для деятельности любого

<sup>264</sup>Латышева А. И. Экономист – профессия будущего, или Нужны ли экономисты в «цифровую» эпоху? // Концепт. 2019. №3. С. 5.

<sup>265</sup>Старикова Д. В. Психологические особенности представителей профессии «Экономист» // Наука и современность. 2012. №18. С. 265.



руководителя. Возможно поэтому в пространство стохастической ситуационной интеграции таких руководителей попадает 43,3% всех сетевых связей, т.е. связей с неопределенными позициями, стихийными и неопределенными отношениями.

4. Сети отношений сотрудников корпораций и руководителей с базовым управленческим (менеджмент) образованием

Как и у руководителей с базовым техническим или гуманитарным образованием, у руководителей, получивших базовое образование по менеджменту, отношения стохастической ситуационной связи оказываются минимальные (рис. 2.2.4). Такое тождество сетевых связей на наш взгляд подтверждает адекватность сделанных ранее выводов о том, что специалисты, получившие базовое образование, которое ориентирует на работу с людьми, формируют специфический человеческий капитал, важный для работы руководителей: «приобретение коммуникативной компетентности становится первостепенной по значимости, особенно для менеджера. Менеджер находится в ситуации постоянного взаимодействия на разном уровне с руководителем, подчиненным, сослуживцем, клиентом, а также использует многие формы общения, такие как беседа, инструктаж, выступление, поощрение, замечание»,<sup>266</sup> отмечает Н. Ю. Паудяль.

---

<sup>266</sup> Паудяль Н. Ю. Коммуникативный портрет менеджера // Вестник ГУУ. 2015. №11. С. 254.



Рис. 2.2.4. Сети отношений руководителя с базовым управленческим (менеджмент) образованием

Многочисленные исследования особенностей современного менеджера нередко показывают статусную роль менеджера как лидера, способного к конкуренции<sup>267</sup>. Конкурентоспособность интегрирует многочисленные рыночные достоинства такого лидера и составляет важную характеристику его человеческого капитала. Это очень сложная совокупность качеств, которая может быть освоена успешно. В 82% из 100 подбор менеджеров на вакантную должность оказывается неудачным<sup>268</sup>. Чаще всего причинами таких неудач выступает отсутствие у претендентов качеств организатора и человека, способного выстраивать коммуникацию с сотрудниками. Отсюда важное

<sup>267</sup>Холопова Л. А. Современный менеджер–конкурентоспособный менеджер //Концепт. 2014. №. 5. С. 86-90.

<sup>268</sup>Абрамкина М.О. Необходимые качества менеджера для эффективного управления организацией // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2015. №6. С. 63.

достоинство руководителя-менеджера мотивировать подчиненных, спланировать организацию, нацеливать на достижение значимых целей.

Наиболее плотные сетевые связи руководителя-менеджера складываются с программистами, сотрудниками малых и крупных российских, европейских и китайских корпораций, студентами периферийных вузов, с молодежью, с людьми без опыта работы, менеджерами, социологами, с работниками-мужчинами и медработниками. Как показывает анализ, прежде всего это происходит на основании единого понимания роли организации как социального института и высокого уровня признания важности коллективной работы представителями респондентами этих социальных групп. Как подчеркивается в исследованиях о характеристиках менеджеров, «эффективный управленец должен быть воспитателем – человеком с высокими моральными качествами и ценностями, который сможет создать правильную, располагающую к работе, социально-психологическую атмосферу в коллективе»<sup>269</sup>.

Более противоречиво формируются сетевые связи руководителей-менеджеров с журналистами, женщинами, социальными работниками, выходцами из деревни, студентами и аспирантами. С показанными представителями социальных групп у руководителя с образованием менеджера скорее будут формироваться сети отношений, которые определяются как симплексная технократическая связь. Сюда же попадают и сети связей менеджеров с экономистами.

Хуже всего отношения руководителей-менеджеров складываются с отставными военными, точнее, это стохастические ситуационные отношения без отчетливо выраженных характеристик и показателей.

##### 5. Сети отношений руководителей с базовым военным образованием

Руководителей корпораций из числа бывших офицеров и прапорщиков не так много, по данным, приведенным С.А. Солнцевым, не более 5,3%, совместно

---

<sup>269</sup>Абрамкина М.О. Необходимые качества менеджера для эффективного управления организацией // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2015. №6. С. 62.

с представителями некоторых других профессий, людей с медицинским и физкультурным образованием<sup>270</sup>. Естественно, что человеческий капитал руководителей из числа бывших военных отличается важными особенностями, что, в частности, отражается на многих вопросах социально-гуманитарного порядка<sup>271</sup> и проявляется в сетевых характеристиках их отношений с другими категориями респондентов (рис. 2.2.5).

Прежде всего, это характеризует незначительные дуплексные положительные связи, здесь они минимальные. В пространстве этих отношений оказываются только три категории респондентов – социологи, жители городов и деревень. В подсистеме симплексных связей квазикорпоративного типа находятся женщины и экономисты.

В подсистеме симплексных сетевых связей технократического типа зафиксированы отношения с отставными же военными (здесь самый высокий уровень совпадения ценностей совместной деятельности, корреляция +0,9) и сотрудники китайских корпораций, которые находятся на границе с пространством стохастической ситуационной интеграции.

---

<sup>270</sup>Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 212.

<sup>271</sup>Масляков В. А., Кутепов В. А., Походяев С. В. Проблемы военно-гуманитарного образования студентов, обучающихся в учебных военных центрах и на военных кафедрах // ОмГТУ. 2012. №5. С. 50-53.

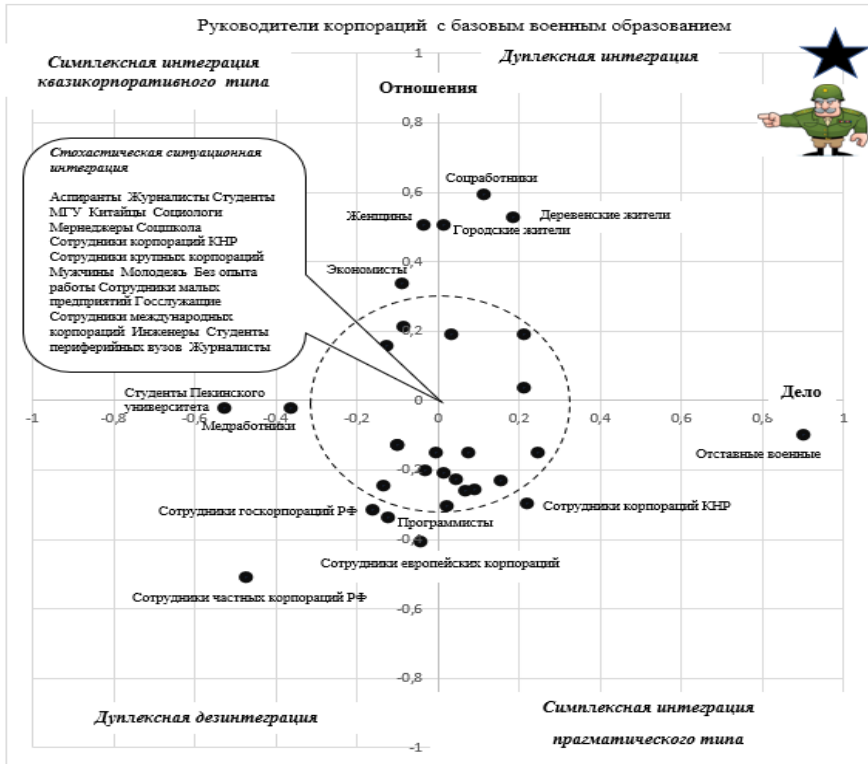


Рис. 2.2.5. Сети отношений руководителя с базовым военным образованием

По данным сетевого анализа, в подсистеме дуплексной дезинтеграции и отрицательных связей оказались отношения с сотрудниками государственных и частных российских и европейских корпораций, студенты китайских университетов, медработники и программисты. В подсистеме стохастической ситуационной интеграции у руководителей-отставников формируется максимум – 69,9% всего социального пространства отношений.

Обобщенные данные, характеризующие сетевые характеристики связей руководителей с различным образованием представлены в таблице 2.2.1 ниже.

Таблица 2.2.1. Сетевые характеристики связей руководителей с различным образованием (обобщенные данные)

Образование руководителей (от 100% всех сетевых связей руководителя)	Дуплексные положительные связи	Дуплексные отрицательные связи	Симплексные квазикорпоративные связи	Симплексные технократические связи	Стохастические ситуационные связи
Инженерно-техническое образование	97,2	0	0	2,8	0
Гуманитарное образование	78,1	0	0	21,9	0
Экономическое образование	33,3	10,2	6,6	6,6	43,3
Управленческое (менеджмент) образование	56,6	0	0	30,4	13,0
Военное образование	9,8	17,3	1,0	2,0	69,9
Среднее значение	49,7%	13,6%	2,86%	10,72%	31,24%

Полученные обобщенные данные позволяют говорить, что основное образование существенно влияет на человеческий капитал руководителей и выражается в особых сетевых связях с представителями различных социальных статусов и групп. Дуплексные положительные связи наиболее характерны для руководителей с инженерно-техническим образованием, здесь они складываются с большинством респондентов, участвующих в настоящем исследовании. Далее по массе положительных дуплексных связей находятся руководители с базовым гуманитарным образованием, у этих руководителей увеличиваются симплексные технократические связи, свидетельствующие о том, что руководитель опирается на технические и технологические знания, навыки и умения сотрудников корпорации, при этом сам в таких вопросах может быть менее компетентным. Такой руководитель использует деловые способности сотрудников, опираясь на свои развитые коммуникативные качества и коллективизм.

Дуплексные положительные связи формируются у руководителей, которые получили подготовку по менеджменту, более чем в половине

исследованных случаев. Напомним, что такие отношения преимущественно характеризуют взаимодействие руководителя менеджера, с сотрудниками самых различных корпораций. И это не случайно, человеческий капитал таких руководителей формируется на основании понимания важной роли эффективной организации, структур и принципов управления. Наряду с этим у этой категории руководителей увеличивается симплексная технократическая часть сетей отношений. Но, как это отмечалось ранее, такие связи возникают преимущественно с теми респондентами, кто мало связан с корпоративной деятельностью и скорее может рассматриваться как отношения с потенциальными потребителями из внешней среды корпорации (аспиранты технического профиля, студенты).

Дуплексные положительные сетевые связи у руководителей-экономистов несколько снижаются и зафиксированы в 33,3% случаев, при этом существенно увеличиваются стохастические связи, которые фиксируются чаще, в 43,3% случаев. Характерно, что 10,2% сетевых отношений у таких руководителей характеризуется как дуплексные отрицательные связи, в том числе такие отношения могут характеризовать связи с сотрудниками европейских корпораций.

Реже всего дуплексные положительные связи складываются в системе отношений руководителей с военным образованием, всего 9,8%. Чаще всего у такого руководителя сети отношений можно охарактеризовать как стохастические ситуационные – 69,9%, а с сотрудниками корпораций и программистами, более того, дуплексные отрицательные связи – дезинтеграция.

Особые случаи.

Кейс: Сети отношений руководителей-учредителей корпорации и руководителей госкорпораций – наемных руководителей

В настоящем исследовании приняли участие руководители двух статусов – руководители, как наемные сотрудники и руководители – как владельцы бизнеса. На рисунках 2.2.6 и в таблице 2.2.2 приведены полученные результаты относительно обобщенных характеристик сетей отношений.

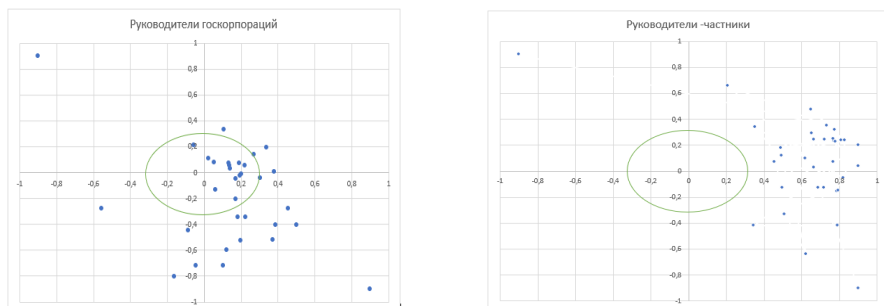


Рис. 2.2.6. Особенности сетей отношений, складывающихся у руководителей госкорпораций (слева) и руководителей-частников (справа)

Таблица 2.2.2. Характеристика связей руководителей госкорпораций и руководителей-частников

Образование руководителей (от 100% всех сетевых связей руководителя)	Дуплексные положительные связи	Дуплексные отрицательные связи	Симплексные квазикорпоративные связи	Симплексные технократические связи	Стохастические ситуационные связи
Руководитель-частник (хозяин) корпорации	63,0	0	0	37,0	0
Наемный руководитель (госкорпорация)	27,0	13,0	0	29,0	41,0

Анализ полученных данных позволяет сделать некоторые выводы об особенностях этих сетей.

Во-первых, сети существенно различаются по характеристикам подсистем отношений. Самое большое различие характеризует стохастические отношения, которые являются наименее характерны для наемных руководителей (41,0%) и практически отсутствуют у руководителей-частников (0%).

Далее по степени различий существенной разницей характеризуются дуплексные положительные сетевые связи, у руководителя-частника таких связей в два раза больше, чем у наемных руководителей. При этом у руководителей частных корпораций положительные дуплексные связи составляют более половины всех сетевых связей. У наемных руководителей



больше всего отмечено связей, которые характеризуют стохастические ситуационные связи.

У руководителей обеих типов довольно существенный процент сетевых связей, которые определяются как симплексные технократические связи (37,0% руководитель-частники и 37,0% наемный руководитель) и совсем незначительны симплексные квазикорпоративные связи.

Таким образом, руководители-частники обладают большим потенциалом интеграции с сотрудниками корпораций. Их отношения выстраиваются преимущественно по направлению как деловой активности, так и стремления поддерживать корпоративные отношения практически со всеми категориями сотрудников, обладающих различными социальными статусами.

Кейс: сети отношений руководителей с двумя высшими образованиями: базовым профессиональным и дополнительным управленческим (или экономическим).

Г. Беккер подчеркивал важную особенность человеческого капитала, которая заключается в эволюции к его снижению и необходимости предпринимать непрерывные усилия по его развитию. Сегодня практически каждый руководитель корпорации в РФ имеет высшее образование, каждый третий имеет два высших образования<sup>272</sup>. Такое отношение руководителей к образованию диктуется необходимостью повышения своей личной компетенции как руководителя и интересами более эффективного руководства и управления. Как показывают результаты эконометрического анализа С. А. Солнцева, для руководителей наиболее востребовано второе образование в сферах бизнеса и экономики, а наиболее большим спросом второе образование пользуется у тех, кто получил базовое инженерно-техническое или гуманитарное образование<sup>273</sup>.

Данные о характере социально-структурных отношений руководителей корпораций с двумя высшими образованиями показаны на рисунке 2.2.7 ниже.

---

<sup>272</sup>Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 208.

<sup>273</sup>Там же.

Данные о характере этих отношений у руководителей корпорации со средне-специальным образованием представлены на рис. 2.2.8. В таблице 2.2.3 приведены данные, которые раскрывают сравнительные характеристики этих отношений.

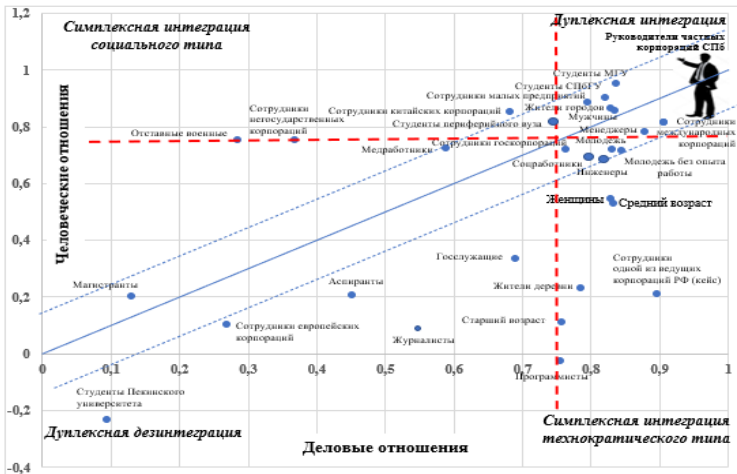


Рис. 2.2.7. Сети отношений руководителей корпораций, у которых два высших образования



Рис. 2.2.8. Сети отношений сотрудников корпораций и руководителей со средне-специальным образованием

Таблица 2.2.3. Сравнительные данные сетей отношений руководителей с двумя высшими образованиями и руководителей со средне-специальным образованием

Образование руководителей (от 100% всех сетевых связей руководителя)	Дуплексные положительные связи	Дуплексные отрицательные связи	Симплексные квазикорпоративные связи	Симплексные технократические связи	Стохастические ситуационные связи
Руководители со средне-специальным образованием	31,0	0	6,8	13,3	51,7
Руководители с двумя высшими образованиями	46,7	16,7	10,0	23,3	3,4

Анализ приведенных данных показывает ряд особенностей, которые раскрывают преимущества руководителей, получивших два высших

образования. Прежде всего, в отношениях с сотрудниками корпораций для таких руководителей характерна определённость этих отношений (минимальное значение стохастических ситуационных сетевых отношений 3,4%). Почти половина всех отношений с сотрудниками у таких руководителей складывается как дуплексная положительная связь, отношения единства и интеграции (46,7%). Существенные значения приобретают симплексные связи и в общей сложности составляющих 33,3%. В 16,7% отношения руководителя складываются как дуплексная отрицательная связь. Качественные характеристики тех, с кем у руководителя с двумя высшими образованиями отношения скорее будут складываться отношения как отрицательные составляют магистранты, аспиранты, журналисты. Наибольшей отрицательной корреляцией отношения такого руководителя характеризуются со студентами китайских университетов, а также сотрудников европейских корпораций.

Обобщая результаты кейса сравнения социально-структурных отношений и сетевых связей руководителей с двумя высшими образованиями и руководителей со средне-специальным образованием следует подчеркнуть, что в российской социологии отдача от освоения второго высшего образования длительное время не анализировалась.

Наряду с этим востребованность во втором высшем образовании появилась с переходом к новым рыночным условиям развития экономики, в связи с массовым формированием корпоративных организаций и увеличения числа профессионалов, которые отнесены к категории руководителей корпорации. Низким в сравнении с европейской практикой остается процент директоров корпораций, которые защитили диссертации степени кандидата и доктора наук. В соответствии с положениями теории Г. Беккера, стремление получать второе образование следует понимать как стремление человека развивать свой человеческий капитал, компенсировать недостатки подготовки первого высшего образования. Как показывают исследования, в российской практике 1015% вновь поступающих в вузы студентов делают это под нажимом

и требованиями родителей, что само по себе сказывается на низкой мотивации к учебе.

Характеризуя получение руководителями второго высшего образования следует подчеркнуть следующие устойчивые тренды этого процесса:

- стремление получать второе высшее образование более характерно для таких сфер деятельности корпораций как банковский сектор, финансы и страхование, промышленное производство и информационные технологии. Менее всего к этому стремятся руководители аграрного сектора;

- значительно чаще второе образование получают руководители мужчины (83%), чем руководители женщины;

- такое образование проще получить в крупных городах;

- в подавляющем числе случаев возраст получения второго высшего образования составляет 30-40 лет. Далее стремление учиться угасает;

- переобучение руководителей традиционно проходит в РФ и редко за рубежом;

- получение второго высшего образования расценивается руководителями корпораций как затратное по времени и средствам.

Показательными в этом отношении выступают стратегии получения второго высшего образования у руководителей различного базового образования. По данным С.А. Солнцева сформирована таблица 2.2.3 рейтингов актуальности второго высшего образования среди руководителей<sup>274</sup>.

Таблица 2.2.3. Рейтинг второго высшего образования среди руководителей.

Профиль первого образования	Экономическое	Бизнес	Юридическое	Техническое	Гуманитарное	Другое
Техническое	1	2	3	5	4	6
Экономическое	2	1	3	5	4	6

<sup>274</sup>Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 221.

Гуманитарное	2	1	4	5	3	6
Другое (военное, медицинское, физкультурное)	1	2	3	5	4	6
Итого	1	2	3	5	4	6

Тренды, которые здесь отмечены, представлены ниже.

Наиболее популярным видом второго высшего образования является экономическое образование, его выбирают как центральную перспективу руководители с высшим техническим и военным образованием, оно актуально для тех, кто получил первое гуманитарное и юридическое образование и даже те руководители, кто получил первое экономическое образование, второе высшее экономическое образование сохраняет значимый интерес (хотя на первую перспективу для таких руководителей составляет бизнес-образование).

Вторым по значимости и актуальности видом второго образования для руководителей является бизнес-образование. Его определяют как первую перспективу руководители с первым гуманитарным и экономическим образованием. Актуальным вторым видом образования бизнес-образование является и для других руководителей.

На третьем месте по актуальности и интересам стоит юридическое образование, за исключением руководителей- гуманитариев. Руководители-гуманитарии юридическое образование по значимости и важности второго высшего образования юридическое образование оценивают невысоко, даже ниже, чем стратегию получения второго гуманитарного образования.

На четвертом месте по интересам получения руководителями второго высшего образования находится гуманитарное образование, за исключением руководителей- гуманитариев, для которых оно оказывается более важным, чем образование юридическое.

Пятое место в рейтинге видов второго высшего образования оказывается техническое образование, у всех категорий респондентов- руководителей оно оказывается на пятом месте.

На последнем месте стоят другие виды второго высшего образования.

Что же касается руководителей корпорации со средне-специальным образованием, то половина всех отношений с представителями других социальных групп у такого руководителя будут характеризоваться преимущественно как ситуационные стохастические (51,7%). Далее по массе фиксируются сетевые отношения дуплексного положительного порядка (31,0%). В данном случае, напротив, наибольшее единство у такого руководителя может возникать со студентами китайских университетов. Ценностные структуры сетей отношений как делового, так и социального порядка у них совпадают. Сюда же следует отнести тех людей, кто получил экономическое образование, студенты периферийных вузов, мужчины, сотрудники малых и крупных корпораций, некоторые другие. С представителями этих социальных групп у руководителей со средне-специальным образованием есть немало общего, что их объединяет их ценностные ориентации. С отставными военными, как и с сотрудниками европейских корпораций, у такого руководителя скорее сложатся отношения квазикорпоративного типа, т.е. отношения, где формальная сторона отношений и соблюдение официальных норм играет важное значение и такие взаимоотношения будут признаваться взаимоприемлемыми. Со студентами столичных вузов и аспирантами сети связей характеризуются как технократические и прагматические. Всего симплексные связи технократического типа у руководителей со средне-специальным образованием составляют 13,3%.

Характерно, что у такого руководителя дуплексные отрицательные связи потенциально не актуальны, их по результатам корреляционного анализа не выявлено.

Кейс: отношения руководитель - сотрудник в контексте профиля образования сотрудников

Участие в эмпирическом исследовании респондентов с различными социальными статусами позволяет сделать некоторые обобщающие выводы об особенностях сетей отношений этих категорий респондентов с руководителями корпораций. В данном случае выявлены особенности сетей отношений с

респондентами, которые характеризуются следующими социальными признаками: по профилю и уровню образования; по полу и возрасту; по месту работы и месту проживания. Для характеристики отношений и связей в настоящем случае использованы данные об отношениях, которые могут быть охарактеризованы как сильная корреляционная связь (от  $+0,7$  и выше). Итоговые данные (Положительные или Отрицательные отношения) подсчитывались следующим образом. Положительными сетевыми связями признавались дуплексные положительные связи, которые отвечают идеальным представлениям о корпоративной интеграции. Все другие виды корпоративных связей не могут быть признаны положительными, поскольку они отражают только одну из сторон корпоративной организации. Поэтому все иные показатели кроме дуплексных положительных суммировались и определялись как отрицательные.

Кейс: Сильные сетевые связи социальных групп респондентов и руководителей (таблица 2.2.4).

Таблица 2.2.4. Сильные сетевые связи социальных групп респондентов и руководителей.

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
<b>Профиль образования</b>							
Социологическое	2		4	1	3	2	6
Экономическое	4			1		4	1
Социальная работа	1				2	1	3
Управленческое (Менеджмент)	1		2		2	1	4
Программисты	4	1				4	1
Журналистское	2	1			5	2	6
Инженерно-техническое	2				3	2	3
Медицинское	2				1	2	1
Военное			3	1			4

Согласно полученным данным, положительные отношения руководителей корпораций будут складываться с теми сотрудниками, которые получили экономическое образование и образование программистов. Здесь выявлено



самое большое количество сильных положительных связей (4) при незначительном количестве отрицательных связей (1). При этом у руководителей с программистами иногда могут складываться отношения дуплексной дезинтеграции.

Далее по степени интеграции расположились респонденты, которые получили медицинское (2) и инженерно-техническое (2) образование.

С журналистами, социологами и менеджерами у руководителей сетевые связи фиксируют как напряженные отношения, особенно с журналистами и социологами, где зафиксировано более всего сильных отрицательных связей (по 6). Что касается журналистов, то здесь отмечены самые сложные отношения дуплексной отрицательной связи (1).

Однако наиболее сложные отношения у руководителей корпораций могут складываться с отставными военными, с которыми у них не зафиксировано положительных отношений совсем (0), но довольно много отрицательных связей (4).

Кейс: Сетевые связи руководителей с респондентами различных уровней профессионального образования (таблица 2.2.5).

Таблица 2.2.5. Сетевые связи руководителей с респондентами-обучающимися различных уровней профессионального образования

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Аспиранты	1		3	1	1	1	5
Магистранты	1		2	1	1	1	4
Студенты МГУ	2		2		1	2	3
Студенты СПбГУ	2		3			2	2
Студенты периферийных вузов	4				1	4	1

Анализ полученных данных фиксирует обратную зависимость между уровнем образования и характером сетевых связей: чем выше уровень образования, тем сложнее отношения руководителя корпорации с такими респондентами. Наиболее часто дуплексные положительные связи складываются у руководителей со студентами, с магистрантами и аспирантами

такие отношения складываются все реже. Напротив, отрицательные сетевые связи со студентами складываются реже, чем с магистрантами и особенно аспирантами.

Кейс: Сетевые связи с респондентами из западных и восточных стран (таблица 2.2.6).

Таблица 2.2.6. Сетевые связи с респондентами из западных и восточных стран

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Китайцы	2				2	2	2
Европейцы	2	2		1	2	2	5

По полученным результатам можно судить, что установление положительных отношений с представителями разных стран у руководителей равновероятно. При этом дуплексные отрицательные связи более вероятны с представителями западных стран.

Кейс: Сетевые связи руководителей с респондентами различных мест работы (таблица 2.2.7).

Таблица 2.2.7. Сетевые связи руководителей с респондентами, работающими в различных корпорациях

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Госслужбе	2					2	
Сотрудники госкорпораций	3	1	1		4	3	6
Сотрудники международных корпораций	3		1	1	2	3	4
Сотрудники крупных корпораций	4			4		4	5
Сотрудники средних корпораций	4		2	1	1	4	4
Сотрудники малых корпораций	3		2		2	3	4

Соотношение положительных и отрицательных сетевых связей с сотрудниками корпораций различных типов у руководителей корпораций примерно равное и колеблется на уровне 34 значимых связей. При этом число

негативных отношений даже несколько выше, чем число связей положительных. Этот факт на наш взгляд говорит, что сотрудники корпораций ревностно относятся к деятельности руководителей корпораций и их взаимоотношения могут быть не столь гладкими и позитивными.

Кейс: Сетевые связи руководителей с респондентами-мужчинами и респондентами-женщинами (таблица 2.2.8).

Таблица 2.2.8. Сетевые связи руководителей с респондентами-мужчинами и респондентами-женщинами

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Мужчины	4				2	3	2
Женщины	3			1	1	3	2

Показанные данные подтверждают, что как с мужчинами, так и с женщинами руководители корпораций выстраивают примерно равные отношения и различия в поле сотрудников не является однозначным фактором тех или иных отношений.

Кейс: Сетевые связи руководителей с респондентами различных возрастов (таблица 2.2.9).

Таблица 2.2.9. Сетевые связи руководителей с респондентами различных возрастов

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Молодежь	3				2	3	2
Люди средних возрастов	2					2	
Люди старших возрастов	2				2	2	2

Дуплексные положительные отношения у руководителей корпораций складываются с молодыми людьми. При этом высок уровень потенциально

отрицательных отношений. Уровень отрицательных отношений снижается в характеристиках взаимодействия с сотрудниками средних возрастов. Что же касается сотрудников старших возрастов, то здесь появляется больше вероятность непонимания друг друга.

Кейс: Сетевые связи руководителей с респондентами различных мест проживания (таблица 2.2.10).

Таблица 2.2.10. Сетевые связи руководителей с респондентами различных мест проживания

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Жители города	2		1			2	1
Жители деревни	2		1		2	2	3

В целом руководителям корпораций несколько проще найти общий язык с сотрудниками - жителями городов, нежели с сотрудниками - жителями из деревень. В отношениях с городскими жителями у руководителей корпораций больше ясности и определенности (практически нет отношений ситуационного порядка), чем с жителями деревень, где отмечено 2 сильных сетевых характеристик таких отношений.

## Выводы по главе 2

Проведенное эмпирическое исследование и анализ социально-структурных отношений руководителей корпораций с различными характеристиками человеческого капитала с сотрудниками корпораций, показывает, что наиболее часто такие отношения можно охарактеризовать как дуплексную положительную связь, т.е. как связь одновременно складывающуюся как по направлению командообразования – интеграции и формирования единых социальных ценностей, социального капитала фирмы, так и в направлении делового порядка – организации производства товаров и услуг, а также ценностям, которые обеспечивают рост прибылей – увеличение экономического капитала. По результатам исследования объем таких отношений составил половину от всей совокупности изученных отношений. Максимальное значение дуплексные положительные связи сложились у руководителей, чей человеческий капитал отражает особенности общего образования в инженерно-техническом и социально-гуманитарном отношении, т.е. у руководителей, получивших профессиональное инженерно-техническое (19,0%) и гуманитарное (16,0%) базовое образование дуплексные положительные связи составляют максимальные значения. Наличие таких знаний, навыков и умений в наибольшей степени коррелирует с социально-структурными отношениями, которые могут быть охарактеризованы как интеграция и единство. У руководителей, которые получили базовое экономическое и управленческое (менеджмент) образование этот показатель оказался несколько ниже, соответственно – 6,6% и 6,0%. Минимальное значение дуплексная положительная интеграция отмечена у руководителей, получивших базовое военное образование (2,0%). Дуплексные положительные связи как наиболее часто складывающиеся с сотрудниками корпораций зафиксированы у руководителей частных корпоративных организаций, на фоне связей с сотрудниками корпораций - их коллег – руководителей государственных корпоративных структур (63, 0% и 27,0% - соответственно). Выявлен высокий уровень дуплексных положительных связей у руководителей, получивших два высших образования – 46,7%, что раскрывает

несомненное преимущество высокого уровня человеческого капитала руководителей как важного фактора в формировании всей системы социально-структурных отношений в корпорациях.

Далее по массе отношений руководителей и персонала корпораций выявлены ситуационные (стохастические) – неопределенные отношения. В общей массе всех отношений в корпорации таковых насчитывается 29,3%. Характерно, что у руководителей с основным техническим и гуманитарным образованием стохастических, т.е. неопределенных отношений, не выявлено вовсе. У руководителей с двумя высшими образованиями таковых отношений складывается немного – всего 3,4%. Одинаково, по 8,7% такие отношения зафиксированы у руководителей с персоналом, которые обладают экономическим и управленческим образованием. У руководителей с базовым военным образованием объем стохастических отношений увеличивается – 12,0%. Стохастических отношений больше у руководителей госкорпораций 41,0%, а у руководителей со средне-специальным образованием таких отношений более всего - 51,7%.

Дуплексные отрицательные отношения составляют 13,6% от всей массы отношений между руководителями и сотрудниками корпораций. Это отношения, которые раскрывают противопоставления и противостояния ценностей как в сфере деловых контактов, так и в сфере коммуникаций. Дуплексных отрицательных связей практически не зафиксировано в отношениях руководителей с сотрудниками корпораций, человеческий капитал которых формируется на основе инженерно-технического, социально-гуманитарного и управленческого (менеджмент) образования. Не выявлено таких связей у руководителей-учредителей частных корпораций и у руководителей со средне-специальным образованием. Чаще такие отношения присущи руководителям корпораций, чей человеческий капитал сформирован на основе экономического (10,2%) и военного (17,3%) образования, у руководителей госкорпораций (13,0%), а также у руководителей с двумя высшими образованиями (16,75). Как показал углубленный анализ, причины возникновения таких отношений у

каждой категории руководителей различные. В частности, что касается руководителей с двумя высшими образованиями, то их взаимопонимание с сотрудниками корпораций нередко затрудняется существенными различиями в уровне и характере знаний, навыков и умений таких руководителей и сотрудников корпораций, как в деловой сфере, так и в сфере межличностных отношений и коммуникаций.

Симплексные технократические связи фиксируют ситуацию, когда руководители и сотрудники корпораций находят общий язык в решении вопросов производства и технологий – деловых вопросов, но в сфере межличностных отношений и коммуникаций между ними складываются напряжения и барьеры. Такие отношения составляют 10,7%. Более всего такие отношения характерны для руководителей, человеческий капитал которых сформирован на основе управленческих (30,4%), социально-гуманитарных (21,9%) знаний. Симплексные технократические отношения характерны для руководителей с двумя высшими образованиями (23,3%), со средне-специальным образованием (13,3%), руководителей-частных корпораций (37,0%), руководителей госкорпораций (29,0%). Как можно видеть, технократические составляющие социально-структурных отношений в корпорациях между руководителями и сотрудниками – это довольно частое явление.

Значительно реже в корпорациях между руководителями и сотрудниками встречаются симплексные квазикорпоративные отношения, т.е. «отношения ради отношений», отношения, складывающиеся не по поводу производства и дела. Чаще такие отношения проявляются в отношениях руководителей и сотрудников корпораций, если руководитель – бывший экономист (6,6%), бывший военный (1,0%), руководитель со средне-специальным образованием (6,8%), и руководитель с двумя высшими образованиями (10,0%).

Таким образом, эмпирическое исследование подтвердило, что человеческий капитал руководителей корпораций, который складывается на основе их общего профессионального знания, отражается в особенностях

формирования социально-структурных отношений. В наибольшей степени интеграция и единство социально-структурных отношений сотрудников корпораций, представляющих различные социальные статусы и роли, оказались наиболее целостными и едиными с руководителями, человеческий капитал которых сформирован на базе общего инженерно-технического (ориентация на «дело») и социально-гуманитарного знания (ориентация на «отношения»). В свою очередь такая интегрированность подтверждает особую роль ценностных ориентаций руководителей на рыночноориентированные цели деятельности корпораций, как наиболее актуальные ценности для их функционирования в рыночной среде.



## Заключение

Историко-социологический анализ научных представлений о человеческом капитале руководителя свидетельствует об их развитии по мере динамики социально-экономической жизни корпораций и их социального взаимодействия с обществом. Представление о руководителе корпорации и о его человеческом капитале развивалось эволюционно, по мере становления института корпораций, которые отделялись и противопоставлялись общине. Руководство корпорацией и руководство общиной на первых порах не отличалось по своим социальным и экономическим характеристикам, однако по мере становления социального института корпорации эти различия становились все более значимыми.

Первоначально корпорациями руководили выборные старейшины, в обязанности которых входили многочисленные производственные и социальные функции. Важной особенностью деятельности старейшин было обеспечение таких социальных условий, таких психологических и моральных обстоятельств, которые в наибольшей степени соответствовали интересам высокого уровня и качества производства. Далее появляется фигура руководителя корпорации, как самого подготовленного из числа старейшин, обладающего наибольшим потенциалом управления. Эти социальные статусы начали закрепляться пожизненно. В условиях капиталистического производства положение, роль и функции руководителя корпорации изменяются – он становится наемным менеджером профессионалом. Изменение социального положения руководителей корпораций трансформировали и представления об их человеческом капитале.

Научное понимание сущности и содержания человеческого капитала проходит ряд этапов, в контексте которых изменяется и представление о человеческом капитале руководителя корпорации. Человеческий капитал руководителя в социологии рассматривается как одна из разновидностей его капиталов, как ведущая форма капитала среди других капиталов его личности. В

отличие от физического капитала, человеческий капитал имеет тенденцию к накоплению и долгосрочному эффекту. Ожидается, что накопление человеческого капитала станет исходным источником устойчивого развития<sup>275</sup>.

В условиях постиндустриального общества представление о человеческом капитале руководителя рассматривается с позиций, которые остаются дискуссионными в социологии: сведение понимания сути человеческого капитала руководителя только к знаниям, навыкам и умениям; представление об этом капитале как о результате «привнесенного», внешнего влияния социальных институтов, определяющих характер человеческого капитала руководителя; понимание человеческого капитала руководителя как исключительно созидательной силе и его оценивание по показателям доходности, извлечения прибылей и т.д.; понимание человеческого капитала руководителя как результата инвестиций, которые понимаются такой социальной силой, способной решить всю совокупность проблем формирования руководителя; трактовка сути человеческого капитала только как врожденных свойств человека; специфический характер человеческого капитала руководителя и его определенностью сферами деятельности корпорации; представление о человеческом капитале как о затратном элементе деятельности корпорации; понимание человеческого капитала руководителя как собственности, которая принадлежит исключительно носителю этого капитала; рассмотрение человеческого капитала руководителей только через призму зарплаток и дополнительных бонусов.

Как социологический термин «человеческий капитал руководителей» корпораций представляет собой совокупность ценностных установок, знаний, навыков и умений руководителя, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей внешней среды посредством создания клиентоориентированной внутренней среды корпорации на основе такого социального взаимодействия,

---

<sup>275</sup>Purnomo S. D., Istiqomah I., Suharno S. The Effect of Human Capital and Human Capital Spillover on Economic Growth //ICORE. 2021. Vol. 5(1). P. 518.

которое приносит корпорации ренту, доход, и прибыль, и обеспечивает интеграцию корпорации с внешней средой и дальнейшее развитие социума.

Социологический анализ человеческого капитала показывает, что такой капитал является продуктом всей истории развития личности, включенной в социальную жизнь общества, особой гармонии общественных и личностных отношений. Во-вторых, зависимость формирования человеческого капитала руководителя от множества иных социальных и психологических особенностей самой личности, ее когнитивных способностей, умения налаживать коммуникации, проявлять волю, особую систему ценностей и др. Эти обстоятельства особенно важны в современной ситуации, когда нелинейное развитие общества и знаний о нем становятся объективным фактором в характеристике современных знаний, как основания человеческого капитала руководителей. В-третьих, особой сферой, где требуется новое представление о человеческом капитале руководителя, выступают гуманизация и морально-духовные его характеристики. В-четвертых, важным методологическим принципом формирования человеческого капитала в сетевом обществе выступает сохранение иррациональной составляющей в деятельности руководителя, без чего руководители становятся циниками и скептиками, ставят под вопрос значимость идеалов, веры, любви, дружбы. В-пятых, представление человеческого капитала руководителей как актора, реализующего объективную необходимость существования корпорации и обеспечения социального и технологического взаимодействия многочисленных уровней корпоративных связей между различными структурными элементами корпорации и с внешней средой.

Человеческий капитал руководителя корпорации формируется в процессе социального взаимодействия трех составляющих элементов системы иерархических социальных взаимодействий: руководителя корпорации; персонала корпорации; окружающей внешней среды, которые формируют особую социальную общность. Основными элементами такой общности выступают: ценности, знания, навыки и умения руководителя в социальной и

технической подсистемах корпорации, которые взаимосвязаны с рыночной экономикой, рыночными институтами и социальной структурой рыночного общества. Между элементами, формирующими человеческий капитал руководителя, существует множество прямых и обратных связей, формирующих его целостную систему.

Можно говорить о некоторых перспективах разработок методологии и методик изучения и диагностики человеческого капитала, в которых его диагностика выстраивается на позициях, ограниченных уровнем исследования: микро, мезо, макро и мега уровнях. Основными методами оценки их капитала, наряду с некоторыми тестовыми процедурами и анкетами, в основном на практике используются экспертный метод и метод дискуссий с заинтересованными лицами. Важное место в изучении человеческого капитала руководителя занимают его ценности и ценностные ориентации, как объект исследований и диагностики.

Базовыми характеристиками в изучении человеческого капитала руководителей выступают следующие характеристики: динамика формирования человеческого капитала руководителя; этапы его становления; оценка уровней человеческого капитала (индивидуальный, организационный (организация и фирма), региональный и национальный); анализ подсистем.

Важным направлением дальнейших исследований следует считать разработку методик и технологий измерения и диагностики человеческого капитала (индикаторный, подсчет издержек, доходный). Концептуализация представлений человеческого капитала руководителя корпорации в интересах эмпирического исследования предполагает рассмотрение этого феномена с позиций некоторых принципов. Речь идёт о взаимосвязи знаний, как центрального элемента человеческого капитала личности, и ее ценностей; исследовании человеческого капитала руководителей через индикаторы, характеризующих образование руководителей; о связи ценностей и практического опыта руководителя; о взаимосвязи ценностей руководителей корпораций и ценностей общества, в которой действует корпорация; об изучении

влияния человеческого капитала руководителя, который оказывает влияние на формирование всей совокупности социально-структурных отношений руководителя с сотрудниками организации.

Концептуальная платформа социологического эмпирического подхода к исследованию человеческого капитала руководителя корпорации носит системный характер и предусматривает освещение элементов в неё входящих, что позволяет использовать технологии сетевых исследований. В процессе взаимодействия с сотрудниками у руководителя корпорации складываются отношения, которые могут быть структурированы в зависимости от наложения (сочетания) ценностей, сгруппированных и в дуплексной положительной связи, и в дуплексной отрицательной связи, и в симплексных связях квазикорпоративного типа, и в симплексных связях технократического типа, и, наконец, в стохастической ситуационной связи.

Результаты социологического эмпирического исследования социально-структурных отношений руководителя в контексте их профессионального образования позволяет выявить некоторые характерные зависимости и тренды.

Во-первых, руководители с базовым инженерно-техническим образованием обладают человеческим капиталом, который в наибольшей степени способен интегрироваться с потенциалом представителей других социальных групп. Во-вторых, сети отношений руководителей корпораций с гуманитарным образованием во многом напоминают сети отношений руководителей с инженерно-техническим образованием. Здесь дуплексные положительные связи зафиксированы с подавляющим числом респондентов. В-третьих, экономическое образование руководителей корпораций, по мнению значительного числа исследователей, признается одним из наиболее адекватных характеру его деятельности и формирует особенные характеристики человеческого капитала носителей. Наряду с этим, результаты проведенного исследования ставят под сомнение такую распространенную позицию. Таким руководителям не всегда хватает навыков общения и коммуникации, нередко они испытывают «пресыщение» в отношении мотива общения, характерное для

специалистов-экономистов, которые не так важны в первичных должностях и совершенно необходимых для деятельности любого руководителя. В-четвертых, как и у руководителей с базовым техническим или гуманитарным образованием, у руководителей, получивших базовое образование по менеджменту, отношения стохастической ситуационной связи оказываются минимальные. В-пятых, человеческий капитал руководителей из числа бывших военных отличается важными особенностями, что, в частности, отражается на многих вопросах социально-гуманитарного порядка и проявляется в сетевых характеристиках их связей с другими категориями респондентов. Прежде всего, это характеризует незначительные дуплексные положительные связи, здесь они минимальные.

Полученные обобщенные данные позволяют говорить, что первичное образование существенно влияет на человеческий капитал руководителей, что выражается в особых сетевых связях с различными социальными группами. В качестве обобщающего вывода по итогам диссертационного исследования следует подчеркнуть, что человеческий капитал руководителей корпорации играет важную социальную роль не только в деятельности корпораций, но и в жизни всего российского общества, а также в формировании его социальной структуры. Корпорации следует рассматривать как атрибутивную организационную форму рыночного общества, без которых его функционирование невозможно. Поэтому дальнейшее исследование социальных и иных факторов, определяющих человеческий капитал руководителей корпораций, предполагает изучение всех условий и обстоятельств, при которых руководители корпоративных организаций будут конструктивно и созидательно влиять на жизнь как самих корпораций, так и на жизнь россиян.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. [Электронный ресурс] URL: <https://www.teacode.com/online/vak/p22-00-04.html>
2. Абакумова Н. Н. Эффективный контракт в высшем образовании: «за» и «против» // Вестник НГУЭУ. - 2014. - № 3. - С. 162-172.
3. Абрамкина М.О. Необходимые качества менеджера для эффективного управления организацией // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. - 2015. - №6. - С. 61-64.
4. Абубакаров М. А. Предпринимательские способности // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». - 2018. - №1. - С. 14-22.
5. Алексеенок А. А., Жучкина О. С. Объективные и субъективные критерии выделения среднего класса в стратификационной структуре современного российского общества // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. - 2016. - №1. - С. 58 -70.
6. Андрессен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов. - М.: Олимп-Бизнес. - 2004. - 304 с.
7. Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. - 2017. - Т. 18. - №. 4. - С. 120-156.
8. Аникин В.А., Тихонова Н.Е. Человеческий капитал: подходы к изучению и "болевые точки" в современной России. [Электронный ресурс] URL: [https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация\\_Аникин\\_Тихонова\\_Ч\\_К.Pdf](https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация_Аникин_Тихонова_Ч_К.Pdf)
9. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. А74. Конфликтология: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.

10. Атясов И. Н. Власть и социальные нормы в первобытных обществах //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - №. 5-1. - С. 48-50.
11. Бабенко И. А., Волкова О. А. Социологическая специфика сущности человеческого капитала //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. - 2010. - №. 3. - С. 92-99.
12. Басенко В. П., Дианова В. А. Природа и основные характеристики факторов конкурентоспособности корпораций //Научный вестник Южного института менеджмента. - 2014. - №. 2. - С. 48-54.
13. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход, М: ГУ ВШЭ, 2003, 672 с.
14. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Человеческий капитал в системе смежных экономических понятий //Челябинский гуманитарий. - 2010. - №. 1 (10). - С. 14-23.
15. Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. - 2013. - №3 (101). - С. 135-139.
16. Бородин А. И., Сорочайкин А. Н., Шаш Н. Н. Человеческий капитал компании: проблемы идентификации // Основы ЭУП. - 2013. - №4 (10). - С. 103-108.
17. Бороноев А. О., Глотов М. Б. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). СПб.: Скифия-принт, 2013. 336 с. // Социологические исследования. 2015. № 1.
18. Бураншина Н. А. Человеческий капитал в современных междисциплинарных исследованиях //Креативная экономика. - 2011. - №. 10. - С. 74-79.
19. Веренкин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления//США. Канада: экономика, политика, культура. – 2005. -№3. - С. 85-101.



20. Волков Ю. Г., Курбатов В. И., Попов А. В. " Homo informaticus"- субъект самоуправления и самоорганизации сетевых он-лайн сообществ //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2019. - №. 2. - С. 35-41.
21. Гайдай Т. Н. Возмещение затрат человеческого капитала и его соответствие системе общечеловеческих ценностей //Вестник Московского финансово-юридического университета. - 2014. - №. 4. - С. 19-31.
22. Глухова З. В., Куклина Е. С. Человеческий капитал и человеческий потенциал: подходы к оценке //Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. - 2013. - №. 2 (30). - С. 95-100.
23. Горелов С. А. Саморазвитие как важнейшее условие эффективности деятельности руководителя ОВД //Ученые записки университета им. ПФ Лесгафта. – 2011. – Т. 73. – №. 3. – С. 41-44.
24. Гороява Н. В. Противоречия в управлении развитием человеческого капитала: социологическое измерение //Власть и управление на Востоке России. - 2019. - №. 3 (88). - С. 117-124.
25. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020) [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/)
26. Гришанова Е. М. Корпоративная культура современного предпринимательства //Инновации и инвестиции. - 2014. - №. 11. - С. 123-126.
27. Гусейнов А. А. Философия: между знаниями и ценностями// Философские науки. № 2. М., 2001. [Электронный ресурс] URL: <https://guseinov.ru/publ/phil1.html>
28. Дементьев Е. Цехи в Западной Европе. [Электронный ресурс] URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/007/112/112040.htm>
29. Данилов А. Н., Гитман М. Б., Столбов В. Ю., Гитман Е. К. Система подготовки инженерных кадров в современной России: образовательные траектории и контроль качества // Высшее образование в России. - 2018. - №3. - С. 5-15.

30. Даниловских Т. Е., Авакян А. Г. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации //Фундаментальные исследования. - 2015. - Т. 1. - №. 6. - С. 108-111.
31. Дерюгин П. П. и др. Сетевая диагностика стратегий идентификации в организации: методика и опыт пилотажного исследования //Дискурс. - 2020. - Т. 6. - №. 4. - С. 73-94.
32. Дерюгин П. П. и др. Социальное и профессиональное осознание студентами инженерно-технических специальностей наступающей цифровизации (Опыт пилотажного исследования и первые итоги) //Дискурс. – 2021. – Т. 7. – №. 1. – С. 43-56.
33. Дерюгин П. П. и др. Социальное самочувствие населения мегаполиса как интегральный показатель //Дискурс. - 2020. - Т. 6. - №. 2. - С. 61-79.
34. Дерюгин П. П. и др. Социодинамика цифрового капитала студентов в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19: опыт смешанной стратегии эмпирического исследования //Дискурс. – 2021. – Т. 7. – №. 4. – С. 45-57.
35. Диденко Д. В. Интеллектуалоемкая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии. - Издательство Алетейя, 2015. - 408 с.
36. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999. - 309 с.
37. Дерюгин П. П. и др. Человеческий капитал в ценностных ориентациях студенчества: методология, методика и результаты диагностики //Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2021. – №. 1 (5). – С. 215-227.
38. Долженко Р. А. Особенности взаимосвязи системы трудовой мотивации персонала и организационной культуры коммерческих банков Алтайского края //Экономическая социология. - 2010. - Т. 11. - №. 5. - С. 84-107.

39. Дорофеев В.Д., Тугускина Г. Н. Роль качества жизни в формировании человеческого капитала // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. - 2015. - №4 (36). - С. 127-133.

40. Дробышева В. В. Оценка эффективности инвестиций в образование как значимого элемента системы менеджмента качества жизни // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2009. - №. 9. - С. 93-99.

41. Друкер П. Шанс предпринимателя. Дюссельдорф, 1987 Цит. по Саркисян А.Т., Саргсян К.А. Экономическая функция и общественная ответственность предпринимателя. – М., 2002. – 414 с.

42. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. - М.: Прогресс, 2000. - 347 с.

43. Дятлов С. А. Сетевой человеческий капитал миллениалов как драйвер развития цифровой экономики // Известия СПбГЭУ. - 2019. - №4 (118). - С. 26-31.

44. Жовтун Д. Т. Личность руководителя в системе социального управления // Социология власти. - 2005. - №. 5. - С. 46-60.

45. Зарецкий А. Д. Человеческие ценности в современных экономических отношениях // Основы ЭУП. - 2012. - №1 (1). - С. 139-142.

46. Зенкина С. В. Современное состояние и факторы, определяющие развитие человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. - 2009. - №. 3. - С. 16-20.

47. Зулпуев А. М., Примов Э. Б. Человеческий капитал в современном обществе // Территория науки. - 2016. - №. 6. - С. 68-75.

48. Иванов О. И. О формировании социального капитала // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2018. - №12-1. - С. 142-145.

49. Иванов С. В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» // Социально-экономические явления и процессы. - 2011. - №. 7. - С. 55-59.

50. Из инженеров в руководители: сохранение технических навыков. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/ru/company/southbridge/blog/327224/>
51. Ильина Н.Е. Особенности формирования человеческого капитала в регионе// Научные труды Вольного экономического общества России. - 2010. - Т. 137. - С. 228-230.
52. Ишмуратов Г. В. Механизмы в социальных и экономических системах //Вестник Казанского технологического университета. - 2007. - №. 6. - С. 138-143.
53. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
54. Карапетян Р. В., Сизова И. Л., Бакаев М. А. Текущие и ожидаемые параметры прироста цифровых компетенций у занятого населения // Вестник Института социологии. - 2020. - Том 11. - № 1. - С. 111–134.
55. Карпенко Е. З. Условия формирования и развития человеческого капитала // РППЭ. - 2015. - №2 (52). - С. 65-70.
56. Карпова Ю. А. Инновационная среда как объект социологии инноватики: проблема управления // Инновации. - 2008. - №10. - С. 45-48.
57. Кашанина, Т. В. Происхождение государства и права : Учебник для вузов / Т. В. Кашанина. – 1-е изд.. – М.: Высшее образование, 2008. – (Бакалавр. Юридическое направление).
58. Колесник Н. В. Российские элитные семьи: методы изучения и практики функционирования //Петербургская социология сегодня. - 2019. - №. 11. - С. 34-47.
59. Колпакова О. Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами //Инновации. - 2010. - №. 3. - С. 105-109.
60. Кондрашов П. Н. Посткапитализм как новая общественная inter/trans-формация //Социологические исследования. - 2020. - №. 2. - С. 150-159.

61. Королев Г. В., Анохина М. Е. Развитие стратегии компании в условиях нестабильной экономической ситуации // Бюллетень науки и практики. - 2019. - Т. 5. - № 6. - С. 318-325.
62. Коршунова Е. А. Корпорация и корпоративная солидарность: традиции, подходы, российская действительность. Экономическая социология. - 2002. - Т. 3. - № 1. - С. 87–110.
63. Корягина Н. А. Проблема профессионального самоопределения в управлении // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. №11. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-samoopredeleniya-v-upravlenii>
64. Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции // Вестник МГИМО. - 2010. - №6. - С. 15-25.
65. Кравченко С. А., Подберёзкин А. И. Доверие к научному знанию в условиях новых угроз национальной безопасности Российской Федерации // Вестник МГИМО. - 2018. - № 2 (59). - С. 43-62.
66. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - № 19. - С. 41-50.
67. Красовский Ю. Д. Управленческие ценности руководителей // Знание. Понимание. Умение. - 2012. - № 2. - С. 149-154.
68. Критский М. М. Человеческий капитал в системе экономических отношений: диссертация доктора экономических наук: 08.00.01. - Санкт-Петербург, 1992. - 320 с.
69. Критский М. М. Человеческий капитал. – Ленинград: Изд-во Ленингр. унта, 1991. – 117 с.
70. Кука Л. П. Концептуальные основания теории социальной организации будущего: интегральный подход // Социологические исследования. - 2017. - № 10. - С. 97-103.

71. Кумышева З. Х., Думанова А. Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний //Инженерный вестник Дона. - 2016. - Т. 43. - №. 4 (43).

72. Лазарев В. А., Кондратенко И. С. Логистизация процесса формирования человеческого капитала // УЭКС. - 2017. - №3 (97).

73. Лапаева М. Г. Экономист как профессия // Вестник ОГУ. - 2011. - №13 (132). - С.321-337.

74. Латышева А. И. Экономист – профессия будущего, или Нужны ли экономисты в «цифровую» эпоху? // Концепт. - 2019. - №3. - С. 1-7.

75. Левченко А. А., Мельченко Е. В. Опыт применения зарубежных моделей стимулирования труда топ-менеджеров на российском предприятии тяжелого машиностроения // Экономика региона. - 2009. - №. 3. - С. 213-216.

76. Майкова В. П., Горбунов В.С., Наместникова И. В. Системный подход как основа научной методологии // Вестник МГОУ. Серия: Философские науки. - 2019. - №1. - С. 148-158.

77. Маркин В. Н. Человековедческий подход в акмеологии управления // Акмеология. - 2009. - №3. - С. 22-25.

78. Маркс К. Капитал /пер. с англ. Л. Майзельс, Автор: Фрэнсис Вин, М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2009.- 182 с.

79. Масляков В. А., Кутепов В. А., Походяев С. В. Проблемы военно-гуманитарного образования студентов, обучающихся в учебных военных центрах и на военных кафедрах // ОмГТУ. - 2012. - №5. - С. 50-53.

80. Мастер. Материал из Википедии — свободной энциклопедии. [Электронный ресурс] URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80>

81. Микешина Л.А. Эпистемология ценностей \ Л.А. Микешина. М.: РОССПЭН, 2007. 328 с.

82. Милль Дж.С. Основы политической экономии: в 3 т. М., 1980–1981.

83. Михайлова Т. В. Направленность, ценности и ценностные ориентации: к вопросу о разделении понятий // Ценности и смыслы. - 2012. - №6 (22). - С. 85-90.

84. Моисеева И. И., Сарахманова В. В. Современные проблемы оценки эффективности инвестиций в образование // Социально-экономические явления и процессы. - 2015. - Т. 10. - №. 6. - С. 56-62.

85. Недоспасова О. П. Затраты и выгоды от корпоративных инвестиций в человеческий капитал: проблемы определения и оценки // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2013. - №. 42. - С. 30-37.

86. Николаев М.В. Психолого-педагогические аспекты смены профессии экономистами // МНКО. - 2017. - №4 (65). - С. 119-122.

87. Носков В. А., Зайцева Н. В. Мироззрение человека информационного общества: экзистенциальный аспект // НОМОТНЕТІКА: Философия. Социология. Право. - 2013. - Т. 26. - №. 23 (166). - С. 275-279.

88. Овчинникова О. П., Овчинникова Н. Э. Этапы развития человеческого капитала в экономической истории // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. - 2018. - №. 3. - С. 338-349.

89. Оганян К. К. Принципы, методы и классификация социальных технологий по формированию лидерства в студенческой среде // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №. 3. - С. 53-56.

90. Одинцов А. А. Особенности подготовки топ-менеджмента в сфере туризма и гостеприимства // Сервис в России и за рубежом. - 2008. - №. 2. - С. 112-118.

91. Ожерельева О. Ю. Социокультурные активы человеческого капитала современной России // Вестник экспертного совета. - 2018. - №. 4 (15). - С. 141-144.

92. Окатов А. В. Социологическая концепция Ф. Тенниса как теоретическая основа изучения институционализации и функционирования

современных общественных организаций //Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2016. - Т. 21. - №. 11 (163). - С. 7-13.

93. Осеев А. А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. - 2011. - №1. - С. 126-144.

94. Ощепкова Д. С. К вопросу об оценке человеческого капитала //Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2016. - №. 2 (34). - С. 88-98.

95. Ощепкова Д.С. Управление системой человеческого капитала как основа инновационного развития предприятий аэрокосмической отрасли // Решетневские чтения. - 2014. - №18. - С. 470-472.

96. Паудяль Н. Ю. Коммуникативный портрет менеджера // Вестник ГУУ. - 2015. - №11. - С. 253-259.

97. Пеникас Г. И. Менеджеры российских предприятий: завышенная самооценка или самовнушение успеха. Экономическая социология. - 2007. - Т. 8. № 2. - С. 74–93.

98. Песоцкая Е. Н. К проблеме построения теоретико-методологических оснований теории социальной активности личности //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2010. – №. 1. – С. 150-157.

99. Петров А. В. Социальный диалог и динамика человеческого капитала современных компаний //Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). - 2013. - №. 3 (28). - С. 113-117.

100. Петропавлова Г.П., Кастрюлина Ю.М. Качество трудовой жизни как инструмент управления человеческим капиталом // Экономика и экологический менеджмент. - 2014. - №4. - С. 164-170.

101. Пештиев В. и др. Предпринимательство в дореволюционной России: опыт АВ Чичкина //Ярославский педагогический вестник. - 2011. - Т. 1. - №. 2. - С. 305-309.



102. Пилошенко А. В. К вопросу о социально-философском содержании человеческого капитала личности // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – №. 430. - С. 64-67.

103. Попова И. П. Образование - человеческий и социальный капитал молодежи // Высшее образование в России. - 2007. - № 10. - С. 104-107.

104. Правда ли, что гуманитарии не становятся начальниками. [Электронный ресурс] URL: <https://urfu.ru/ru/news/33556/>

105. Президент подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> Дата обращения: 21.07.2020.

106. Приказ Минобрнауки России от 23.10.2017 № 1027 «Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени». Паспорта специальностей научных работников. Шифр специальности: 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_283150/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_283150/)

107. Проект развития человеческого капитала. // Всемирный банк. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital>

108. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Учебник. — М.: Аспект Пресс, 2002. —279 с.

109. Путин призвал молодежь идти в бизнес не для того, чтобы "заколачивать бабки". // ТАСС. [Электронный ресурс] URL: [https://tass.ru/ekonomika/5909243?utm\\_source=vxnews&utm\\_medium=desktop](https://tass.ru/ekonomika/5909243?utm_source=vxnews&utm_medium=desktop)

110. Распертова Е. Е. Особенности формирования человеческого капитала в современных условиях // ТДР. - 2011. - №4. - С. 99-102.

111. Роботова А. Менеджер или руководитель-гуманитарий? Субъективные заметки о современном директоре. // Журнал «Управление школой». №20/2007. [Электронный ресурс] URL: <https://upr.1sept.ru/article.php?ID=200702005>

112. Ряжская Т. В. Социальные последствия принятия управленческих решений на государственной гражданской службе //Среднерусский вестник общественных наук. - 2017. - Т. 12. - №. 3. - С. 221-225.

113. Самородова Е. М. Накопление и рыночная реализация человеческого капитала-основа формирования и эффективного использования инновационных кадров России //Вестник ОрелГИЭТ. - 2011. - №. 3. - С. 93-100.

114. Сverdликова Е. А. Традиции российского бизнеса и корпоративный патриотизм //Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. - 2017. - Т. 23. - №. 2. - С. 116-136.

115. Сидорова Л. Е., Сидоров С. В., Шарафутдинов Р. Я. О системном анализе динамики человеческого капитала национальной экономики //Системный анализ в проектировании и управлении. - 2019. - Т. 23. - №. 3. - С. 34-44.

116. Силова Е. С. Особенности формирования человеческого капитала в российских корпорациях // Новый университет. Серия «Экономика и право». - 2013. - №12 (34).

117. Симонова О. А. Базовые принципы социологии эмоций //Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. - 2016. - №. 4. - С. 12-27.

118. Скуднова Т. Д., Личман И. Д. Аксиологическая компонента социальной деятельности как фактор позитивной трансформации общества // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. - 2019. - №1. - С. 299-304.

119. Смирнов П.И. Русская сельская община: происхождение, основные функции и ценности. [Электронный ресурс] URL: [http://www.intelros.ru/readroom/credo\\_new/k3-2014/25371-russkaya-selskaya-obshchina-proishozhdenie-osnovnye-funkcii-i-cennosti.html](http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k3-2014/25371-russkaya-selskaya-obshchina-proishozhdenie-osnovnye-funkcii-i-cennosti.html)

120. Смолин О. Н. Высшее образование: борьба за качество или покушение на человеческий потенциал? (статья 1) // Социологические исследования. - 2015. - № 6. - С. 91-101.

121. Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. - 2015. - №3. - С. 208-229.

122. Солопов В. Ю., Степанов Е. Б. Экономическая динамика и формирование человеческого капитала // Вестник КГУ. - 2006. - №12. - С. 116-121.

123. Спивак В.А. Формирование инновационных и креативных лидеров бизнеса // Креативная экономика. 2009. - №7. - С. - 130-144.

124. Спиридонова В.А. Проблема ценностей в социологии: Историко-теоретический аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.01. М.: РГБ, 2005.

125. Старикова Д. В. Психологические особенности представителей профессии «Экономист» // Наука и современность. - 2012. - №18. - С. 262-267.

126. Степанова О. М. Воспроизводство и измерение человеческого капитала в современном мире // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. - 2012. - №. 3. - С. 18-29.

127. Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. - 2017. - Т. 8. - №. 2. - С. 140-165.

128. Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Социология. Этнология. - 2017. - Т. 26. - №. 3. - С. 6-35.

129. Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки (1918) // Американская социологическая мысль: тексты / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд. МГУ, 1994. – 560 с.

130. Трансформации российского человеческого капитала. Тридцать вторые губернаторские чтения. Тюмень, 25 апреля 2018 г. [Электронный ресурс] URL:

[https://admtumen.ru/ogv\\_ru/society/gubernatorial\\_reading/more.htm?id=11543414@cmsArticle](https://admtumen.ru/ogv_ru/society/gubernatorial_reading/more.htm?id=11543414@cmsArticle)

131. Тугускина Г. Н., Дорофеев В. Д. Исследование состояния человеческого капитала России //Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2016. – №. 4 (40). – С. 170-176.

132. Туроу Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир. – Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999. – 432 с.

133. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: коллективная монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г.Л. Тульчинского. — СПб.: ооо «книжный дом», 2011 — 416 с.

134. Управленческая решетка Блэйка-Моутона и стили управления. // Справочник от Автор24 [Электронный ресурс] URL: [https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlencheskayareshetka\\_bleyka-moutona/](https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlencheskayareshetka_bleyka-moutona/)

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

136. Фадеева Н.Г. Роль теории человеческого капитала в социально-экономическом аспекте // Социально-гуманитарные знания. - 2007. - № 2. - С. 163-173.

137. Филатов В. П. Модели человека в социальных науках //Epistemology & Philosophy of Science. - 2012. - Т. 31. - №. 1. - С. 125-140.

138. Хагуров А.А. Человеческий капитал современного российского села// Модернизация социальной структуры российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. - М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 195-220.

139. Хаджалова Х.М. Образование в формировании человеческого капитала // УЭПС. - 2018. - №1. - С. 24-30.

140. Холина Л. И., Аколупина Р. Р. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая // ЭТАП. - 2009. - №1. - С.122-133.

141. Холопова Л. А. Современный менеджер–конкурентоспособный менеджер //Концепт. - 2014. - №. 5. - С. 86-90.

142. Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала // Вестник Брянского государственного университета. - 2011. - №. 3. - С. 206-211.
143. Хэгстром Р. Дж. Инвестирование: Последнее свободное искусство. - М.: ОлимпБизнес, 2005. - 288 С.
144. Человеческий капитал в фокусе современного социологического дискурса / П. П. Дерюгин, О. В. Ярмак, А. С. Шиляева [и др.]. - Санкт-Петербург : ООО "Медиапапир", 2020. - 172 с.
145. Чернов Г. Е., Чернова Е. В. Человеческий капитал как определяющий вектор развития экономики в XXI в // Общество: политика, экономика, право. - 2016. - №. 11. - С. 54-61.
146. Черныш А. В. Возникновение организационных моделей: взгляд новых институционалистов // Социологические исследования. - 2017. - № 4. - С. 140-146.
147. Шакиров Ф. А. Законы бизнеса // Экономика. Бизнес. Информатика. - 2016. - Т. 2. - №. 3. - С. 311-322.
148. Шаш Н. Человеческий капитал организации: теория, развитие, управление. - Саратов: Изд-во СГК, 2006. - 185 с.
149. Шемякин Е. Л. История возникновения концепции человеческого капитала // Приволжский научный вестник. - 2015. - №. 5-2 (45). - С. 51-53.
150. Ширинкина Е. В., Бакшеев С. Л. Роль высшего образования в формировании человеческого капитала // Фундаментальные исследования. - 2016. - №. 10-1. - С. 223-227.
151. Шлякова О. А. Актуальность теории человеческого капитала в современной России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. - 2010. - Т. 10. - №. 2. - С. 39-44.
152. Шулаева О. В. Специфичность человеческого капитала: эволюция концепции и ее значение // Статистика и экономика. - 2014. - №. 5. - С. 117-120.
153. Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия. - М.: Экономика, 1995. - 289 с.

154. Щербаков Д. А. Знания и ценности: параллельные миры или органическое единство? // Вестник ОГУ. - 2009. - №7. - С. 206-212.

155. Щербина В. В., Попова Е. П. Социальные изменения и модели развития в специальных организационных теориях // Социологические исследования. - 2017. - № 10. - С. 77-86.

156. Юрьев А. И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. - 2009. - №3-2. - С. 150-155.

157. Ahmad R.Z. Significance of human capital // British Journal of Humanities and Social Sciences. November 2012. Vol 7(2). PP. 1-8. [Электронный ресурс]

URL:

[https://www.researchgate.net/publication/344781727\\_Significance\\_of\\_human\\_capital](https://www.researchgate.net/publication/344781727_Significance_of_human_capital)

158. Alhussaina A.L. Human capital development. // Book report. Pp. 1-27.

[Электронный

ресурс]

URL:

[https://www.researchgate.net/publication/340137139\\_human\\_capital\\_development](https://www.researchgate.net/publication/340137139_human_capital_development)

159. AlQershi N. Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation and the performance of SMEs: The mediating role of human capital //Management Science Letters. – 2021. – Vol. 11(3). – Pp. 1003-1012.

160. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – University of Chicago press, 2009. - 389 с.

161. Berger, M. C., Earle, J. S. and Sabirianova, K. Z. Worker Training in a Restructuring Economy: Evidence from the Russian Transition // Polachek S. (ed.), Worker Wellbeing in a Changing Labor Market. Research in Labor Economics, Volume 20. 2001. Pp. 159–190. [Электронный ресурс] URL: <http://ftp.iza.org/dp361.pdf>

162. Cammeraat E., Samek L., Squicciarini M. The role of innovation and human capital for the productivity of industries. // OECD Science, Technology and Industry. Policy papers. No. 103. March 2021. Pp. 5-50. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/350075658\\_THE\\_ROLE\\_OF\\_INNOVATION\\_AND\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_FOR\\_THE\\_PRODUCTIVITY\\_OF\\_INDUSTRIES](https://www.researchgate.net/publication/350075658_THE_ROLE_OF_INNOVATION_AND_HUMAN_CAPITAL_FOR_THE_PRODUCTIVITY_OF_INDUSTRIES)

163. Carneiro P. M., Heckman J.J., Human Capital Policy // IZA Discussion Paper No. 821. July 2003. 151 p. [Электронный ресурс] URL: <https://ssrn.com/abstract=434544>

164. Davis K., Moore W. E. Some Principles of Stratification // American Sociological Review. – 1945. - Vol. 10 (2). Pp. 242– 249.

165. Deriugin P. et al. Evolution of strategies for human capital diagnostics //Revista Inclusiones. – 2021. – С. 178-197.

166. Elert N., Henrekson M., Sanders M. Human Capital for Entrepreneurship // The Entrepreneurial Society. A reform strategy for European Union. Vol 98. 173 p. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/335197151\\_Mobilizing\\_Human\\_Capital\\_for\\_Entrepreneurship](https://www.researchgate.net/publication/335197151_Mobilizing_Human_Capital_for_Entrepreneurship)

167. Farr W. Equitable taxation of property // Journal of Royal Statistical Society. Vol. 16 (March) (1897). P. 1–45.

168. Folloni G., Vittadini G. Human capital measurement: a survey //Journal of economic surveys. 2010. Vol. 24(2). P. 248-279. [Электронный ресурс] URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x>

169. Gennaioli N. et al. Human capital and regional development //The Quarterly journal of economics. – 2013. – Vol. 128. – №. 1. – Pp. 105-164.

170. Goldin C. Human Capital. // Handbook of Cliometrics. Ed. Claude Diebolt and Michael Hauptert. Heidelberg. Germany: Springer Verlag. 2016. Pp. 55-86. [Электронный ресурс] URL: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:34309590>

171. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. - Berkeley: Univ. of California Press, 1983. - 327 p.

172. Kucharčíková A. et al. Human capital management and Industry 4.0 //SHS Web of Conferences. – EDP Sciences. - 2021. - Vol. 90. - P. 1-10.

173. 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. [Электронный ресурс] URL:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.544.7469&rep=rep1&type=pdf>

174. Liepe.Z. Determination of human capital value in macro level. // economics and management. Vol. 18(2). Pp. 296-304. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/315394077\\_DETERMINATION\\_OF\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_VALUE\\_IN\\_MACRO\\_LEVEL](https://www.researchgate.net/publication/315394077_DETERMINATION_OF_HUMAN_CAPITAL_VALUE_IN_MACRO_LEVEL)

175. Markjackson D., Innocent A.O. An Exploratory Study On Human Capital Investments // International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP). 2020. Vol. 10(06). Pp. 663-667. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/342837097\\_An\\_Exploratory\\_Study\\_On\\_Human\\_Capital\\_Investments](https://www.researchgate.net/publication/342837097_An_Exploratory_Study_On_Human_Capital_Investments)

176. Mseke A. The influence of human capital. Pp. 1-5. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/338254079\\_The\\_influence\\_of\\_human\\_capital](https://www.researchgate.net/publication/338254079_The_influence_of_human_capital)

177. Ong G. Holistic Approach to Human Capital Development and Management Human Capital. // Human resource management. June 2020. Pp. 17-22. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/342158409\\_Holistic\\_Approach\\_to\\_Human\\_Capital\\_Development\\_and\\_Management\\_Human\\_Capital](https://www.researchgate.net/publication/342158409_Holistic_Approach_to_Human_Capital_Development_and_Management_Human_Capital)

178. Purnomo S. D., Istiqomah I., Suharno S. The Effect of Human Capital and Human Capital Spillover on Economic Growth //ICORE. – 2021. – Vol. 5(1). Pp. 518-524.

179. Romer P. M. Human capital and growth: Theory and evidence. // National Bureau of Economic Research. - 1989. - w3173. - Pp. 1-51.

180. Saidov S. “Human Capital” as the Basis for the Development of Society // Journal of Media & Management. SRC/JMM-129. Pp. 1-2. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/348877795\\_Human\\_Capital\\_as\\_the\\_Basis\\_for\\_the\\_Development\\_of\\_Society/](https://www.researchgate.net/publication/348877795_Human_Capital_as_the_Basis_for_the_Development_of_Society/)



181. Schultz T. W. Investment in human capital //The American economic review. – 1961. – Т. 51. – №. 1. – Pp. 1-17.
182. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. - N.Y., 1971. - 272 p.
183. Šlaus I., Jacobs G. Human capital and sustainability //Sustainability. 2011. Vol. 3(1). Pp. 97-154. [Электронный ресурс] URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97/htm>
184. Son H. H. Human Capital Development // Asian Development Bank Economics Working Paper Series. 2010. No. 225. [Электронный ресурс] URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1695806](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1695806)
185. Toennies F. Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie. - Berlin: Karl Curtius, 1926. - 312 p.
186. Turner J.H. Human Emotions: A Sociological Theory. - London, Routledge Publ., 2007. - 240 p.
187. Verhaest D., Omey E. The Impact of Overeducation and Its Measurement. // Social Indicators Research. – 2006. - Vol. 77 (3). - Pp. 419–448.
188. Карур R. Human Capital Management. Pp. 1-15. [Электронный ресурс] URL: [https://www.researchgate.net/publication/338402706\\_Human\\_Capital\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/338402706_Human_Capital_Management)

## **Гайд интервью с дополнительными вопросами**

Гайд для качественного глубинного биографического интервью по теме исследования «Социальная динамика человеческого капитала руководителей российских частных корпораций в условиях мегаполиса (на примере Санкт-Петербурга).

Благодарим Вас, что согласились принять участие в нашем исследовании. Интервью поможет понять, как устроен Ваш личный опыт, восприятие ситуаций, историй и событий из Вашей жизни. С помощью Ваших ответов, мы сможем выстроить репертуар мнений и практик, выявить набор мотивов и установок.

Наш разговор не займет более 15 минут. Он будет состоять из трех блоков: вопросы по объективным факторам, вопросы по субъективным факторам и общие вопросы.

Интервью анонимное. Никакие персональные данные не будут учтены в интервью, если Вы сами этого не захотите. Во время интервью будет вестись аудио запись.

По окончании интервью Вы можете, по желанию, порекомендовать кого-то для проведения такого же интервью.

### **Часть 1. Объективные социальные факторы**

#### **Блок 1. Семья**

- 1) Вы росли в полной семье?
- 2) Вы единственный ребенок в семье?
- 3) Уровень достатка Вашей семьи во время вашего детства и юности был высокий/средний/низкий?
- 4) Какой уровень образования у Ваших родителей?
- 5) Кем работали Ваши родители?
- 6) Была ли у Вас в детстве возможность проявлять себя как организатора какойлибо деятельности? Пользовались ли Вы этой возможностью?

- 7) Проявляли ли Вы в детстве лидерские качества? Можно ли Вас было назвать лидером?

### **Блок 2. Образование**

- 1) Какой у Вас уровень образования?
- 2) Где Вы получали образование?
- 3) Какая у Вас специальность?
- 4) Проявляли ли Вы активность во время обучения?
- 5) Какое у Вас было отношение к учебе?
- 6) Считаете ли Вы, что учеба принесла пользу для Вас? Если да, то в чем это выражается?
- 7) Какие у Вас были любимые предметы?

### **Часть 2. Субъективные социальные факторы**

- 1) Какие знания, умения, навыки помогли Вам стать руководителем и повлияли на Ваш выбор?
- 2) Какие личные качества, способности, таланты помогли Вам стать руководителем и повлияли на Ваш выбор?
- 3) Повлиял ли Ваш опыт работы на выбор стать руководителем/предпринимателем? Если да, то приведите, пожалуйста, пример каким образом повлиял.
- 4) Что является мотиваторами, а что демотиваторами для Вас в жизни? Что мотивировало стать руководителем/предпринимателем?
- 5) Есть ли у Вас система целеполагания, которой Вы следуете? Планируете ли время? Занимаетесь ли саморазвитием? Если да, то в чем?
- 6) Был/Есть ли в Вашей жизни «герой» = образ для подражания, который был для Вас примером для подражания. Опишите его, пожалуйста.
- 7) Был ли у Вас опыт общения с руководителями/предпринимателями в юности? Повлияло ли это общение на Ваш выбор пути руководителя/предпринимателя?
- 8) Какие у Вас ключевые ценности? Что или кто оказали влияние на формирование этих ценностей?

9) Разделяете ли Вы ценности рыночного общества?

10) Что для Вас деньги?

11) А что для Вас люди?

12) Как Вы оцениваете уровень предпринимательства в нашей стране?

Почему?

13) Каково Ваше отношение к инновациям в целом? Ориентированы ли Вы, лично, на инновации?

### **Часть 3. Общие вопросы**

1. Пол

2. Год рождения

3. Отрасль занятости

4. Должность

5. Место рождения

6. Место проживания

7. Семейное положение

8. Дети

### **Дополнительные вопросы:**

1. Какие качества/навыки/умения Вы цените в:

a. Своих подчиненных

b. Своих коллегам

c. Линейном персонале Вашей компании

2. С каким сложностями Вы сталкиваетесь во взаимоотношениях руководитель подчиненный? Можно на конкретных ситуациях.

3. Какие положительные моменты можете выделить во взаимоотношениях руководитель подчиненный? Можно на конкретных ситуациях.

4. Если у Вас есть жизненные позиции, установки, которым Вы следуете как руководитель, то расскажите о них.

## Определение эталона сотрудника

Уважаемые коллеги!

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании. Смысл исследования заключен в описании качеств сотрудников, с которыми Вы работаете (работали). Исследование проводится анонимно, без указания имен, фамилий и пр., в данном случае это совершенно не нужно.


В исследовании предполагается три процедуры.

1. Мысленно представьте реального человека, который для Вас может выступить в качестве положительного эталона в работе или ближе всего к такому эталону. Возможно, что в настоящее время он не является Вашим сотрудником. Важно, что он существует реально и его образ может послужить для Вас эталоном для «идеального» сотрудника. Для этого в графе "+ Эталон" (образец идеального сотрудника, положительный эталон) оцените качества этого человека по следующей балльной шкале:

- 5 – качество выражено очень ярко;
- 4 – качество довольно выражено (очевидно);
- 3 – качество проявляется слабо;
- 2 – качество проявляется очень слабо;
- 1 – качество практически не проявляется;
- 0 – качество отсутствует.

2. Прделайте такую же процедуру в отношении сотрудника, который далек от идеала (графа "– Эталон");
3. В графе "Я сам" оцените свои качества, как сотрудника, по предложенным индикаторам.

*Спасибо!*

Качества		Эталон	Эталон	Я сам	У
Прагматичный ("ценит время", "видит выгоду")					
Уважительный к людям					
Расчетливый ("планово и последовательно достигает результаты")					
Скромный					
Гибкий, ловкий, находчивый ("в нестандартных ситуациях находит нестандартные решения")					
Заботливый о других					
Понимающий потребности другого					
Адекватно оценивающий себя					
Властный					
Альтруистичный, коллективист					
Преуспевающий («нацелен на победу»)					
Свободолюбивый					
Целеустремленный ("видит перспективу, видит главное")					
Готов оказывать помощь другому					
Презентабельный, внушительный ("впечатляющий внешний вид")					
Терпим к недостаткам других					
Хороший коммуникатор ("с любым найдет общий язык")					
Исповедующий командный дух					
Лидирующий					
Открытый					
Располагающая внешность, "умест вызывать доверие"					
Честный					
Умеющий манипулировать другими					
Доброжелательный					
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>min</span> <span>max</span> </div> 	$\Sigma$ Д				
	$\Sigma$ Н				
	$\Sigma$ Д +				
	$\Sigma$ Н				
	$\Sigma$ Д /				
$\Sigma$ Н					

Пожалуйста, укажите (подчеркните) свои некоторые данные:

Пол: Муж \ Жен;

Образование: среднее (школа), среднее – специальное (техникумы, колледжи), высшее;

Отдельно факультеты или ВУЗы: управления, технические, экономики, гуманитарные, военные, медицинские, социальные, указать дополнительно: \_\_\_\_\_;

Возраст: \_\_\_\_\_ лет;

Место рождения: крупный город, малый город, поселок, село, деревня;

Место проживания: крупный город, малый город, поселок, село, деревня;

С какими предприятиями преимущественно связан Ваш опыт работы: госучреждения (образование, медицина, армия и др.), ООО, ЗАО, ОАО, ИП (ИЧП), сельхозпредприятия, указать дополнительно: \_\_\_\_\_;

Опыт руководства людьми: есть \ нет;

Сколько сотрудников, находятся у Вас в прямом подчинении (если есть): \_\_\_\_\_;

Ваш нынешний статус: специалист, менеджер, топменеджер, собственник, безработный, пенсионер, указать дополнительно: \_\_\_\_\_.

### Определение эталона руководителя

Уважаемые коллеги!

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании. Смысл исследования заключен в описании качеств руководителей, с которыми Вы работаете (работали). Исследование проводится анонимно, без указания имен, фамилий и пр., в данном случае это совершенно не нужно.


В исследовании предполагается три процедуры.

1. Мысленно представьте реального человека, который для Вас может выступить в качестве положительного эталона в работе или ближе всего к такому эталону. Возможно, что в настоящее время он не является Вашим руководителем. Важно, что он существует реально и его образ может послужить для Вас эталоном для «идеального» руководителя. Для этого в графе "+ Эталон" (образец идеального сотрудника, положительный эталон) оцените качества этого человека по следующей балльной шкале:

- 5 – качество выражено очень ярко;
- 4 – качество довольно выражено (очевидно);
- 3 – качество проявляется слабо;
- 2 – качество проявляется очень слабо;
- 1 – качество практически не проявляется;
- 0 – качество отсутствует.

2. Прделайте такую же процедуру в отношении руководителя, который далек от идеала (графа "– Эталон");
3. В графе "Я сам" оцените свои качества, как руководителя, по предложенным индикаторам.

*Спасибо!*

Качества	+	Эталон	Эталон	Я сам	У
Прагматичный ("ценит время", "видит выгоду")					
Уважительный к людям					
Расчетливый ("планово и последовательно достигает результаты")					
Скромный					
Гибкий, ловкий, находчивый ("в нестандартных ситуациях находит нестандартные решения")					
Заботливый о других					
Понимающий потребности другого					
Адекватно оценивающий себя					
Властный					
Альтруистичный, коллективист					
Преуспевающий («нацелен на победу»)					
Свободолюбивый					
Целеустремленный ("видит перспективу, видит главное")					
Готов оказывать помощь другому					
Презентабельный, внушительный ("впечатляющий внешний вид")					
Терпим к недостаткам других					
Хороший коммуникатор ("с любым найдет общий язык")					
Исповедующий командный дух					
Лидирующий					
Открытый					
Располагающая внешность, "умест вызывать доверие"					
Честный					
Умеющий манипулировать другими					
Доброжелательный					
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>min</span> <span>max</span> </div> 	Σ Д				
	Σ Н				
	Σ Д +				
	Σ Н				
	Σ Д / Σ Н				

Пожалуйста, укажите (подчеркните) свои некоторые данные:

Пол: Муж \ Жен;

Образование: среднее (школа), среднее – специальное (техникумы, колледжи), высшее;

Отдельно факультеты или ВУЗы: управления, технические, экономики, гуманитарные, военные, медицинские, социальные, указать дополнительно: \_\_\_\_\_;

Возраст: \_\_\_\_\_ лет;

Место рождения: крупный город, малый город, поселок, село, деревня;

Место проживания: крупный город, малый город, поселок, село, деревня;

С какими предприятиями преимущественно связан Ваш опыт работы: госучреждения (образование, медицина, армия и др.), ООО, ЗАО, ОАО, ИП (ИЧП), сельхозпредприятия, указать дополнительно: \_\_\_\_\_;

Опыт руководства людьми: есть \ нет;

Сколько сотрудников, находятся у Вас в прямом подчинении (если есть): \_\_\_\_\_;

Ваш нынешний статус: специалист, менеджер, топменеджер, собственник, безработный, пенсионер, указать дополнительно: \_\_\_\_\_.



## Структура эмпирических исследований

Направления исследований		1 этап	2 этап	3 этап	4 этап
		Подготовка	Апробация методик	Основной	Заключительный
		Цель: сбор гипотез, запуск исследований	Цель: обработка результатов	Цель: сегментация после обработки	Цель: выводы, визуализация результатов
Определение социальных факторов, влияющих на человеческий капитал руководителей частных корпораций	Менеджеры	Анкетирование / интервью	Полученные данные систематизируются в таблицу социальных факторов, разделенную на объективные, субъективные, мотивационные и ресурсные	Выделение ключевых социальных факторов, оказывающих влияние на человеческий капитал руководителей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составлен перечень социальных факторов, влияющих на человеческий капитал руководителей</li> <li>2. Определены поколенческие особенности (если есть)</li> <li>3. Выявлены новые социальные факторы, в условиях трансформирующегося общества</li> <li>4. Определена специфика формирования и развития человеческого капитала в условиях мегаполиса</li> </ol>
	Топ-менеджеры	Интервью / Биографический анализ			
Определение ценностных ориентаций при выборе карьерной	Менеджеры	Интервью / Фокусгруппа	Полученные данные систематизируются в таблицы. Выполняется построение сетевой модели связи ценностей	Определяются наиболее влиятельные ценностные ориентации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определены ценностные ориентации, которые больше всего влияют на построение карьерной стратегии руководителя</li> <li>2. Составлен социологический портрет</li> </ol>
	Топ-менеджеры	Интервью			
	Предприниматели	Интервью / Фокусгруппа			
	Эксперты из HR	Интервью / анкетирование			
	Студенты	Эссе / анкетирование			

					категории руководителей, исходя из ценностных ориентаций
Определение трансформации социальной динамики руководителей частных корпораций	Топменеджеры	Интервью / Биографический анализ	Построение карьерных стратегий	На основе карьерных стратегий составляются сети и выделяются основные элементы	1. Оценка новых социальных факторов, оказывающих влияние на карьерные стратегии руководителей 2. Обозначены возможные карьерные стратегии руководителей в современном обществе
	Предприниматели	Интервью / Фокус-группа / Биографический анализ			
	Эксперты: социологи, консультанты, HR	Интервью / Фокус-группа			
Характеристика социальной группы «руководители» как человеческого капитала современной России и влияние этой группы на последующее	Топменеджеры	Интервью	Систематизация характеристик руководителей как человеческого капитала России	Определение ключевых характеристик руководителей как части человеческого капитала России в будущем	1. Дана характеристика социальной группы руководителей как важной составляющей человеческого капитала российского общества 2. Определена динамика дальнейшего развития человеческого капитала под влиянием современных руководителей
	Предприниматели	Интервью			
	Эксперты: социологи, консультанты, HR	Интервью			
	Студенты	Эссе / анкетирование			