

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ "ЛЭТИ" ИМ.
В.И. УЛЬЯНОВА (ЛЕНИНА)**

На правах рукописи

КАМЫШИНА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

**Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его
роль в формировании социально-структурных отношений
(На примере корпораций Санкт-Петербурга)**

5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

**Научный руководитель
Доктор социологических наук
ДЕРЮГИН Павел Петрович**

Санкт-Петербург

2022

Содержание

Введение	3
Глава 1 Теоретико-методологические основания исследований человеческого капитала руководителей корпораций	30
§ 1.1 Историко-социологический дискурс о человеческом капитале руководителей корпораций	32
§ 1.2 Методологические подходы к изучению человеческого капитала руководителей корпораций в постиндустриальном обществе.....	57
§ 1.3 Системно-динамический подход к анализу человеческого капитала руководителя корпорации и его влияния на стратификационную интеграцию персонала	84
Выводы по главе 1.....	120
Глава 2 Социодинамика человеческого капитала руководителей современных российских корпораций в ценностном измерении (в контексте его влияния на стратификационную интеграцию персонала под углом зрения сетевого анализа).....	122
§ 2.1 Концептуальное обоснование программы эмпирического исследования социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации и его влияния на стратификационную интеграцию персонала	124
§ 2.2 Результаты эмпирического исследования социодинамики стратификационных отношений руководителей современных российских корпораций с персоналом под углом зрения общего профессионального образования	145
Выводы по главе 2	175
Заключение	179
Список использованной литературы	185
Приложение А.....	204
Приложение Б.....	207
Приложение В.....	209
Приложение Г.....	211

Введение

Актуальность. Человеческий капитал руководителей корпораций, как и человеческий капитал любых других субъектов социального взаимодействия, социально и исторически обусловлен¹. Он формируется в определенных социальных, политических, экономических и культурных условиях, складывается «как результат развития личности, детерминированной природными и социальными свойствами и способностями»². 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»³, 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»⁴, 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

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

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

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

⁴Тихонова 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 ведомств⁵. 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 инструментарием⁶. 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»⁷. 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 интеграцию⁸, 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.

⁵Аникин 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 (дата обращения: 30.01.2021)

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

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

⁸Жовтун 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 принадлежности⁹.

Тема диссертации «Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношениях (На примере корпораций Санкт-Петербурга)» соответствует паспорту специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. В частности, в преамбуле к паспорту специальности говорится о важности «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». В пункте 29 показана важность исследований проблемы социальных конфликтов, социальной напряженности, проявления группового, корпоративного эгоизма¹⁰. Эти и другие положения Паспорта специальности 5.4.4. показывают соответствие темы исследований по своей направленности и области знания целям специальности.

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

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

¹⁰Приказ 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/ (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 третьую 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 образования¹¹. 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, увольнении многочисленных

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

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. Мы осветили эти особенности в наших статьях «Социальное и профессиональное осознание студентами инженерно-технических специальностей наступающей цифровизации (опыт пилотажного исследования и первые итоги)¹² и «Социодинамика цифрового капитала студентов в условиях эпидемиологического кризиса COVID-19: опыт смешанной стратегии эмпирического исследования»¹³.

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 руководителей¹⁴ в рамках российских корпораций сталкивается с таким же невысоким человеческим капиталом ее сотрудников¹⁵. 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 составляющим деятельности корпораций, отношение к человеческому капиталу сотрудников корпораций, от

¹²Дерюгин 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.

¹³Дерюгин 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.

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

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

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»¹⁶. 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 nano, 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, сложившемуся в периода индустриальной эпохи, точнее, в период, когда социальная структура общества соответствовала начальным стадиям этой эпохи,

¹⁶Президент 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).

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 общества¹⁷;

- 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 корпорации¹⁸;

- 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

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

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

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»¹⁹;

- 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 руководителей²⁰;

- 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

¹⁹Сидорова 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.

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

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 корпорации²¹;

- 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 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 зрения²²;

- в методическом отношении исследование человеческого капитала руководителей также не лишено проблем. В частности, измерительный

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

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

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 свойств²³.

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;

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.

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

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. Капелюшников, 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 капитал²⁴.

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», «Иностранные топменеджеры на российском рынке труда: тенденции 2000х», «Рынок труда топменеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением» (совместно с Роциным С.Ю.); 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.

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

«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. Шестополу и др.

Объектом диссертационного исследования является социально-профессиональная группа руководителей корпоративных организаций.

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

Цель диссертационной работы состоит в изучении и выявлении существенных свойств и характеристик человеческого капитала руководителей российских корпораций и раскрытие роли человеческого капитала руководителей в формировании социально-структурных отношений в корпорациях и во внешнем окружении, а также эмпирическую апробацию сетевых методов исследования.

Достижение данной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

1. Провести теоретико-методологическое исследование 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. Автор 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 диссертационное 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 диссертационной работы 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-цент, ФОМ, ВЦИОМ, РОМИР. В выборку эмпирического исследования удалось включить данные 679 наемных руководителей и руководителей-собственников. Мы изучили систему 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 рента, 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 диссертации, выносимые на защиту:

1. Характеристика человеческого капитала социально-профессиональной группы руководителей, возникающей на той стадии институционализации корпораций, в рамках которой 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. Обоснование социологического положения о том, что человеческий капитал руководителей корпораций в постиндустриальном обществе: 1. рассмотрение человеческого капитала руководителей корпораций как социальную потребность; 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. Заложены основы 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. На основе эмпирического исследования, предложена авторская социологическая концептуализация представлений о человеческом капитале руководителей корпораций, предполагающая 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 особенные 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 минимальными. 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 положений, выносимых на защиту, подкреплено материалами соответствующих глав и параграфов.

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 диссертационного исследования апробированы автором в научных публикациях, обсуждены на научно-практических конференциях и семинарах, на заседаниях кафедры социологии и политологии СПбГЭТУ (ЛЭТИ), а также в практической деятельности соискателя.

Перечень публикаций автора:

1. Камышина, Е. А. 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. Камышина, Е. А. 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 методов//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. Ярмач, 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: россии 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 отношений 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.

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

Диссертационное 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 эволюции²⁵, 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 сил²⁶, невозможность удовлетворять потребности общины.

Руководство общиной, жизнь которой была основана на кровнородственных связях²⁷, 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 родственников²⁸. 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...»²⁹. Такая форма социальных организаций на Западе сложилась давно и существует длительный исторический период. На основании этой длительной истории сформировались многочисленные социальные нормы,

²⁵Окатов 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.

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

²⁷Там же.

²⁸Там же. С. 49.

²⁹Toennies F. Gemeinschaftund Gesellschaft: Grundbegriffe derreinen Soziologie. Berlin: KarlCurties,1926. P. 88–89.

традиции, а также ценности руководства корпорациями, которые составляют основания западной рыночной экономики и, 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»³⁰.

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 трактовке³¹.

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 поколениям³².

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 организации³³.

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

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

³¹Там же.

³²Там же. С. 117.

³³ Там же.

деятельность общины. Они контролировали соблюдение общинных традиций, решали спорные вопросы, следили 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 военачальник³⁴.

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 бремя³⁵.

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

³⁵Смирнов 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 (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 деле³⁶, 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

³⁶Мастер. 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 века³⁷.

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 производством³⁸. 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 представления о старейшине

³⁷ Там же.

³⁸ 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)

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 самоцель³⁹, 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 капитала⁴⁰.

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 все же определять эти знания, навыки и умения в качестве человеческого

³⁹Управление 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.

⁴⁰Там же. С. 125.

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 обслуживания⁴¹. 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, который предложил исследовать благосостояние людей, как зависимое не столько

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

от технической обеспеченности экономической деятельности, сколько от знаний, а также от приобретенных людьми умений и навыков⁴². 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»⁴³. 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 века⁴⁴. Автор показывает на многочисленных данных, что исследование человеческого капитала в той или иной трактовке ученые Европы, а затем и США ведут довольно продолжительный период времени и на базе мирового опыта исследования

⁴² Там же.

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

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

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 талантами⁴⁵. 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 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.

⁴⁵Ahmad 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 (дата обращения 10.03.2021)

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»⁴⁶. 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 работников⁴⁷. К. Маркс охарактеризовал У. Петти как человека, который сумел оценить человеческое богатство нации экономически⁴⁸ 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 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

⁴⁶Овчинникова 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.

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

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

капитала землю, здания, машины и человеческие способности⁴⁹. 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 разработок⁵⁰. 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 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

⁴⁹Šlaus 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)

⁵⁰Elert 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 (дата обращения 10.03.2021)

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 производства⁵¹. Человеческий капитал признается как главное условие конкурентоспособности (исследователи школы человеческих отношений Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. МакГрегора и др.)⁵².

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 осознание важности новых нематериальных факторов производства⁵³. 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

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

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

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

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 производственной деятельности человека и общества. Сегодня человеческий капитал является важным фактором, формирующим экономику, основанную на инновационном производстве, глубоких знаниях и широком видении⁵⁴. Эти заботы становятся важным мерилем в понимании и оценке деятельности руководителей корпораций. В последствии такую научную платформу экономисты станут определять как

⁵⁴Saidov 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 (дата обращения 04.04.2021).

неоклассическую экономическую теорию⁵⁵. 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»⁵⁶ 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.

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,

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

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

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 инвестирований в человеческий капитал;

Й. БенПората, сформировал концепцию (модель БенаПората), показывающую важность возвращения человеческого капитала до периода, пока предельные издержки на развитие человеческого капитала не сравниваются 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. Пештиев, Н. В. Дутов показывают интересный факт, подтверждающий, что о концепции «человеческого капитала» говорили даже раньше, чем это было сделано в США⁵⁷. Тем не менее, это оказалось не актуальным направлением исследований для российских условий того периода. Активно разрабатывают настоящую тему современные ученые О. И. Иванов, Р.

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

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^{58,59,60}, 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»⁶¹. 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 места⁶². Появляется возможность работать удаленно. 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

⁵⁸Карпетян 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

⁵⁹Волков 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.

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

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

⁶²Диденко Д. В. Интеллектуалоемкая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии. Издательство Алетейя, 2015. 408 с.

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 сопряженность 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 страну⁶³. 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 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

⁶³Бабенко 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.

потенциала, а в случае создания ее при научных организациях – нехватка молодых кадров⁶⁴.

Пятый этап берет свое начало с 2000 гг., 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 10-летнего 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 колоссальный синергетический эффект»⁶⁵. 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

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

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

лабораториях⁶⁶. 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

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 возвращения человеческого каптала⁶⁷. И по-существу

⁶⁶Elert 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_Entrepreneursh_ip (дата обращения: 4.04.2021)

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

высказывается настоятельная идея о перспективности междисциплинарного исследования человеческого капитала⁶⁸, 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)⁶⁹.

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 социумом⁷⁰.

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 саморазвития⁷¹;

повышение роли цифровых компетенций, отражающих главную особенность современного общества⁷²;

⁶⁸Хагуров 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.

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

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

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

рост значения социокультурных активов современной России в формировании человеческого капитала, которые востребуют целый ряд институциональных изменений, инновационных стратегий и управленческих решений для осуществления социокультурной модернизации⁷³;

актуальность углубленного анализа негативных причин и тенденций в развитии человеческого капитала в РФ, нарастания профессионально-квалификационных диспропорций⁷⁴;

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 исследований⁷⁵;

преодоление разрыва между развитием духовных и деловых составляющих человеческого капитала⁷⁶;

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

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»;

⁷²Карапетян 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.

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

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

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

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

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

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 развития⁷⁸.

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»⁷⁹. Этимология слова «руководитель» проста и хорошо 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.

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

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

§ 2.1 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 сущности⁸⁰, так и для формирования замысла и проведения эмпирического исследования в последующем. Такая задача становится актуальной особенно в настоящий период⁸¹, 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 актуально в связи

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

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

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»⁸², 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.⁸³). 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, через

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

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

товары и «услуги человеческого капитала», которые уже самому человеку не принадлежат, а продаются, и покупаются⁸⁴.

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»⁸⁵. 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 деятельности⁸⁶. 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 знания не рассматриваются «сами по себе» как тождественные человеческому

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

⁸⁵Устинова, 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.

⁸⁶Cammeraat 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. 1. [Электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/350075658_THE_ROLE_OF_INNOVATION_AND_HUMAN_CAPITAL_FOR_THE_PRODUCTIVITY_OF_INDUSTRIES (дата обращения 04.04.2021)

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»⁸⁷. 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 компании⁸⁸. 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 интеллектуальной ловкости⁸⁹. В эмпирическом доказательстве этой идеи может быть приведен целый ряд практических

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

⁸⁸ 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 (дата обращения: 04.04.2021).

⁸⁹ 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.

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 рейтингам⁹⁰. 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 специальности⁹¹. Таким образом, отождествление человеческого капитала руководителя исключительно с полученными знаниями, навыками и умениями упрощает действительный смысл и современное содержание этой категории. Человеческий капитал актуально рассматривать широко социально, в том числе как мотиватор трудовой деятельности⁹²;

Во-вторых, представление о человеческом капитале только как о результате внешнего воздействия на личность, человеческий капитал как результат

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

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

⁹²Управление 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.

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»⁹³. Тем более что актуальность саморазвития и самовоспитания руководителей представлена в результатах многих прикладных социологических исследований, проведенных в США, Европе, России, начиная с 60х гг. прошлого столетия⁹⁴;

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

⁹⁴Песоцкая 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.

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»⁹⁵. О том, что человеческий капитал — это те работники, чей труд способствует развитию и росту капитализации компании⁹⁶ 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 обыденный 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 предпринимателями России⁹⁷. Социологическое исследование настоящей проблематики со всей очевидностью предполагает внимание социальным последствиям любых управленческих технологий, включая управленческие

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

⁹⁶Управление 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.

⁹⁷Путин 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 (дата обращения: 25.07.2020)

решения и деятельность руководства корпораций, регионов, страны в целом⁹⁸, 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 инвестирований 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 зрения⁹⁹. 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 системного подхода и глубокой аналитической работы, которая возможна только при наличии детальных статистических данных, которыми Россия, как и регионы, не располагают¹⁰⁰, а эффективное и рациональное использование бюджетных средств не только при разработке стратегических государственных программ, но

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

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

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

также при их реализации участниками бюджетного процесса, уже длительный период времени остается нерешаемой задачей¹⁰¹. 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 качеств¹⁰²;

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»¹⁰³. 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 «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

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

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

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

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»¹⁰⁴. 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»¹⁰⁵. Центром персональных характеристик предпринимательских способностей, их ядром, являются особые ценности и убеждения, которые в социологии неизменно рассматриваются как результат 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

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

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

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. Беккер¹⁰⁶. 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 месте¹⁰⁷. 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 обучения¹⁰⁸. 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 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 уровней¹⁰⁹.

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

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

¹⁰⁸Berger, 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).

¹⁰⁹Корягина 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> (дата обращения: 26.07.2020).

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»¹¹⁰. 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 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

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

жизни и т.д.), современные взгляды на режим дня и образ жизни руководителя¹¹¹. 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»¹¹²;

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 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 показателей¹¹³. Выгоды от

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

¹¹²Бабенко 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.

¹¹³Недоспасова 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.

инвестиций в человеческий капитал относят к неосязаемым и, например, Д. Андриссен 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 корпораций¹¹⁴. 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 капитала¹¹⁵. Действительно, смысловая основа формирования человеческого капитала с точки зрения социально-философского его содержания, как считает А.В. Пилушенко, – личное благополучие человека¹¹⁶. Однако, в последующих выводах автор показывает, что такое благополучие, экономическая составляющая данного понятия не исключается, а дополняется 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

¹¹⁴ Андриссен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов. М.: Олимп-Бизнес, 2004. 304 с.

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

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

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»¹¹⁷. 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 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

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

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»¹¹⁸. 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»¹¹⁹. 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»¹²⁰. Сами эмоции с точки зрения социологии не являются сугубо индивидуальными и уникальными, они скорее индивидуально типичны и могут приобретать разделяемый коллективный характер. Изменившийся мир

¹¹⁸Носков В. А., Зайцева Н. В. Мировоззрение человека информационного общества: экзистенциальный аспект //НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. – 2013. – Т. 26. – №. 23 (166). – С. 276-277.

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

¹²⁰Там же. С. 13.

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»¹²¹, включая сферу интеллекта, рационального познания и рационального знания. Эмоции создают готовность к действиям, направляют наше мышление, позволяют ориентироваться в социальном пространстве и способствуют «закреплению» культурных символов, норм и ценностей¹²². 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. Колпакова¹²³, 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:

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

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

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

- 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 имеющая аналогов», резюмирует автор¹²⁴, 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 современно 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

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

последствий инновационной деятельности человека»¹²⁵. 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»¹²⁶. 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 социо-природных 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»¹²⁷. Постижение 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

¹²⁵Кравченко 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.

¹²⁶Кравченко 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.

¹²⁷Там же. С. 54.

человека, которая «представляет собой продукт типизаций и идеализаций»¹²⁸, 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. Бурдье наиболее подробно описывает социальный, культурный и символический капиталы. За последние 6050 лет в науке описаны и получили 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 звучание¹²⁹. 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.)¹³⁰; капитал взаимоотношений (ориентация на удержание клиентов, индивидуальные коммуникации с клиентами, сотрудничество, основанное на отношениях); деловые связи эффективность фирмы, привлечение, удовлетворение, удержание клиентов и пр.¹³¹. 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

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

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

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

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

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 концепции»¹³². 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 самоорганизацией, умение руководителей мотивировать самодетерминацию.

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

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 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»¹³³. 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»¹³⁴.

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.

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

¹³⁴Там 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 использования¹³⁵. 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 системы¹³⁶, 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 – социальных взаимодействий: руководителя корпорации, персонала корпорации и окружающей внешней

¹³⁵Liepe.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 (дата обращения: 04.04.2021).

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

среды. Из социальных взаимодействий этих элементов складываются системные характеристики – специфическая общность, которые отражают взаимосвязь субъектов и обеспечивают синергетический эффект взаимоотношений¹³⁷. Такое социальное взаимодействие выступает основным механизмом формирования системы человеческого капитала руководителя путем «пролиферации (размножения) сетевой компоненты человеческого потенциала»¹³⁸, 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.



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

¹³⁸ 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 взаимодействий¹³⁹ 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 капитал 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.

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 экономике¹⁴⁰, где корпорации выступают в качестве ведущих акторов развития человеческого капитала страны

¹³⁹Устинова 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.

¹⁴⁰Сидорова 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.

в целом¹⁴¹. 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»¹⁴², 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. Человеческий капитал в развитых странах становится основным источником национального богатства этих стран¹⁴³, 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

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

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

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

значимости и успешности, но и как показатель перспективности и устойчивости корпорации, социума¹⁴⁴. 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 задач¹⁴⁵. 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, например, Худобко Е. В.¹⁴⁶, 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

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

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

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

ценностями частного владельца корпорации, предпринимателем¹⁴⁷; 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 акционеров¹⁴⁸. 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 росте прибылей, в таком случае его интерес – не более, чем формальная функция, а его потому человеческий капитал оказывается «спящим», немотивированным и неактивным.

Человеческий капитал выступает основным механизмом достижения целей самообогащения, считает М. М. Критский¹⁴⁹, 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 зарплаток. Существующая система стимулирования человеческого капитала руководителей целого ряда отраслей по мнению А.А. Левченко, Е. В, Мельченко испытывает острую необходимость совершенствования¹⁵⁰. В частности, разработанная

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

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

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

¹⁵⁰ 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.

авторами система 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 всех ее организационных и технологических цепочках, в системе управления, перманентное повышение конкурентоспособности которой является одной из важнейших целей, стоящих перед менеджментом корпорации¹⁵¹. 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»¹⁵².

Еще одна важная роль человеческого капитала руководителя заключена в достижении целей формирования и стимулирования высокопроизводительной

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

¹⁵²Там же. С. 53.

деятельности, приводящей к росту дохода¹⁵³. Благодаря решению ряда важных социальных задач взаимодействия, установлению и развитию отношений с клиентами и потребителями продукции, происходит наращивание клиентского капитала на основе человеческого капитала фирмы, создается потенциал выживания (Котлер) определенного предприятия в сравнении с другими корпорациями, действующими в одном секторе экономики за счет эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников корпорации¹⁵⁴.

Показанные и некоторые другие цели, на которые направлены формирования человеческого капитала руководителя, раскрывают единство и взаимосвязь социальной и экономической составляющих его деятельности как целостной системы, ориентирующей все элементы человеческого капитала фирмы в определенных направлениях достижения целей развития социальной структуры и социальных отношений. Связь человеческого капитала руководителя с социально-структурными и процессуальными механизмами деятельности фирмы неоднозначна¹⁵⁵, 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

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

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

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

способности к общению в разных ситуациях, умением убеждать тех, кто принимает решения»¹⁵⁶.

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.

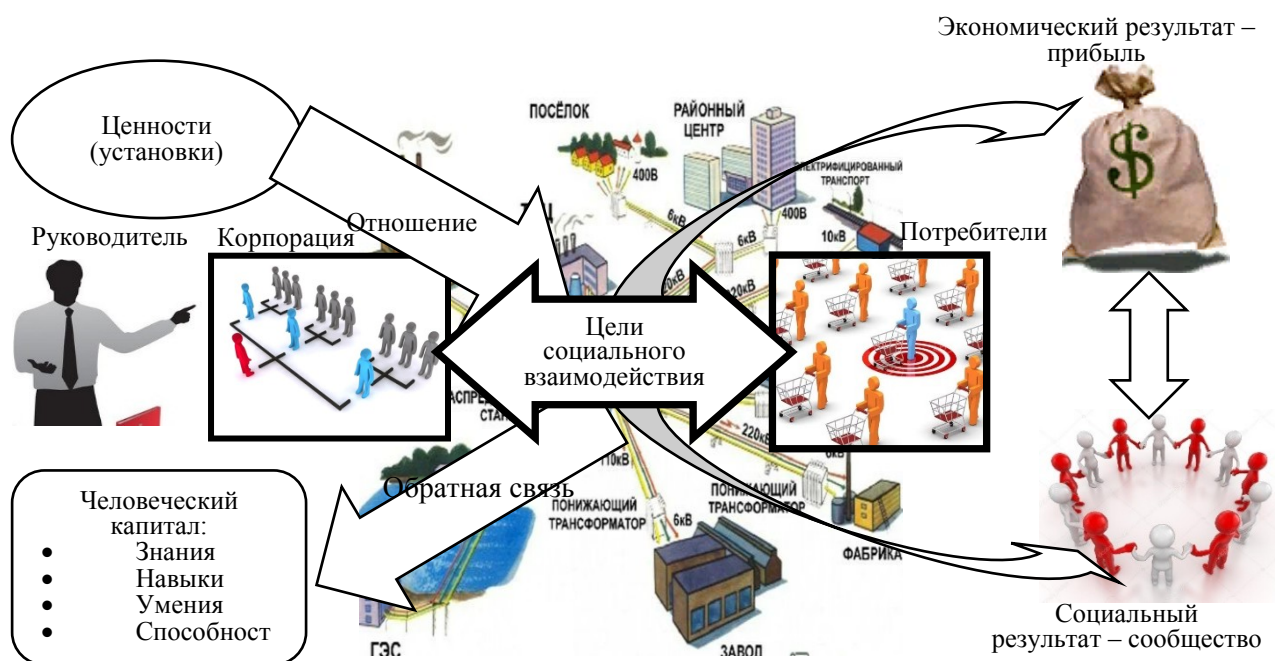


Рис. 1.3.2. Прямые и обратные связи системы человеческого капитала руководителя

Системообразующая роль человеческого капитала руководителя корпорации в значительной степени зависит от принципов, моделей и технологий осуществления обратной связи¹⁵⁷. Обстоятельный анализ методов диагностики человеческого капитала, его истории, методологических принципов и технологий,

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

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

дан в работе И.Н. Краковской «Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы» (2008)¹⁵⁸. 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 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»¹⁵⁹.

Более того, ряд исследователей полагают постановку задачи оценки человеческого капитала в принципе некорректной¹⁶⁰. 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

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

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

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

человеческого капитала – все это зависит от позиций всех участников: государства, предприятий, организаций и населения¹⁶¹.

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 сожалению, как говорится в некоторых исследованиях, в российской практике обращение к изучению человеческого капитала происходит значительно реже, чем это происходит в корпорациях Европы или Америки¹⁶².

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 фирмы¹⁶³. Наряду с этим здесь также есть

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

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

¹⁶³ 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 (дата обращения 27.02.2021)

проблема, требующая своего обстоятельного анализа. В настоящем случае оценка человеческого капитала организации рассчитывается как суммарный человеческий капитал состава организации¹⁶⁴, 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 интегративный показатель, учитывающий: факторы благосостояния населения (ВВП на душу населения); факторы здоровья. В нашей статье «Социальное самочувствие населения мегаполиса как интегральный показатель»¹⁶⁵ 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 общества¹⁶⁶.

Похожие подходы к анализу человеческого капитала используют и в международных исследованиях. Человеческий капитал определяется в Оксфордском словаре английского языка как «навыки, которыми обладает

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

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

¹⁶⁶Liepe.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 (дата обращения: 04.04.2021).

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 человека¹⁶⁷. 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 граждан¹⁶⁸. Считается, что страны смогут использовать 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

¹⁶⁷Goldin 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).

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

удовлетворенность клиента, наиболее точным способом измерения которой становится установление ее взаимосвязи с финансовыми показателями предприятия¹⁶⁹.

В отношении изучения человеческого капитала руководителей основными методами оценки их капитала, наряду с некоторыми тестовыми процедурами и анкетами, в основном на практике используются экспертный метод¹⁷⁰ и метод дискуссий с заинтересованными лицами. В настоящем случае следует отметить, 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 качеств¹⁷¹. 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)

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

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

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

креативность, способность к творчеству, 5) целенаправленность, 6) предприимчивость, готовность к обоснованному риску, 7) решительность, готовность брать на себя ответственность... и пр.¹⁷². 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 чувство¹⁷³. А. А. Осеев в идеальном социально-психологическом портрете руководителя 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;

¹⁷²Пугачев В.П. Руководство персоналом. М., 2006. С. 162—164.

¹⁷³Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М., 1999. С. 513—514.

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.)¹⁷⁴.

Менеджеры должны служить образцом для подражания, и они должны нести ответственность за поощрение, продвижение и информирование об обучении и тренировке внутри и за пределами организации¹⁷⁵. Высокие требования в человеческом капитале руководителя предъявлены к особенностям его интеллекта, как условия и способности осваивать новые знания, формировать необходимые навыки и умения¹⁷⁶. 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:

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

¹⁷⁵Ong G. Holistic Approach to Human Capital Development and Management Human Capital. // Human resource management. June 2020. P. 19. [Электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/342158409_Holistic_Approach_to_Human_Capital_Development_and_Management_Human_Capital (дата обращения 27.02.2021).

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

- 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.

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»¹⁷⁷, 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»¹⁷⁸ 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

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

¹⁷⁸Там же.

постнеклассической науки», утверждает В. А. Спиридонова¹⁷⁹. 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 направляют 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 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, от чего 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 инструкциям¹⁸⁰. 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

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

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

«определенные мотивы, которые могут осознаваться им в тех или иных ценностных ориентациях и проявляться в том или ином стиле руководства»¹⁸¹. 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»¹⁸². Таким образом, ценностям руководителя принадлежит решающая роль в побуждении к реализации своего человеческого капитала, а также выработки общей 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»¹⁸³.

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.

¹⁸¹ Там же. С. 153.

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

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

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 окупятся снижением уровня преступности, неприятием терроризма и крайних проявлений национализма¹⁸⁴. 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 преимущества¹⁸⁵.

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 друга¹⁸⁶. 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

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

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

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

приобретение некоторой законченной формы¹⁸⁷. Подчеркивается, что формирование человеческого капитала представляет собой длительный процесс накопления качественных характеристик рабочей силы, который обеспечивает высокий уровень образования, повышение профессионализма, мобильности, креативности¹⁸⁸.

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 качество¹⁸⁹. формирование человеческого капитала процесс поиска, возобновления и усовершенствования¹⁹⁰.

Этапы формирования человеческого капитала

Формированию человеческого капитала руководителя присуща стадийность¹⁹¹. 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 длительность¹⁹².

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

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

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

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

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

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

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 из концептуальных позиций по проблеме этапизации процесса формирования человеческого капитала представлена в работе Е.Е. Распертовой «Особенности формирования человеческого капитала в современных условиях»¹⁹³. 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.



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

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

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. Самородовой¹⁹⁴. 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)¹⁹⁵. 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

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

¹⁹⁵Петропавлова 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. Хаджаловой¹⁹⁶. 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 детей¹⁹⁷. Полученное образование индивидом является определяющим в процессе его использования в профессиональной деятельности.

Отличается своеобразием рассмотрение процесса формирования человеческого капитала, предложенное¹⁹⁸ 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, жизненных ценностях,

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

¹⁹⁷Carneiro 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).

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

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.

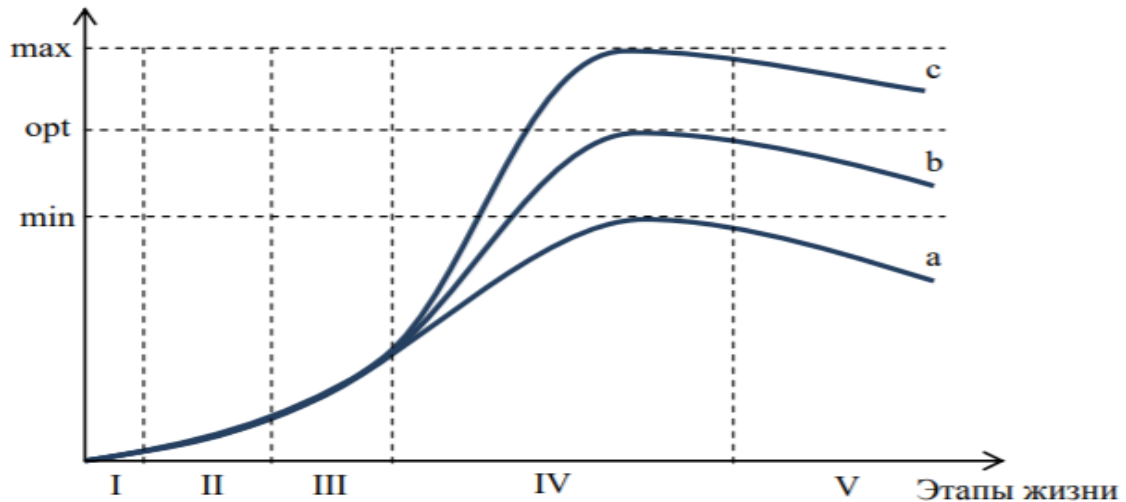


Рис. 1.3.4. Этапы формирования человеческого капитала и сценарии его развития

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 – профессионал¹⁹⁹. 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).

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

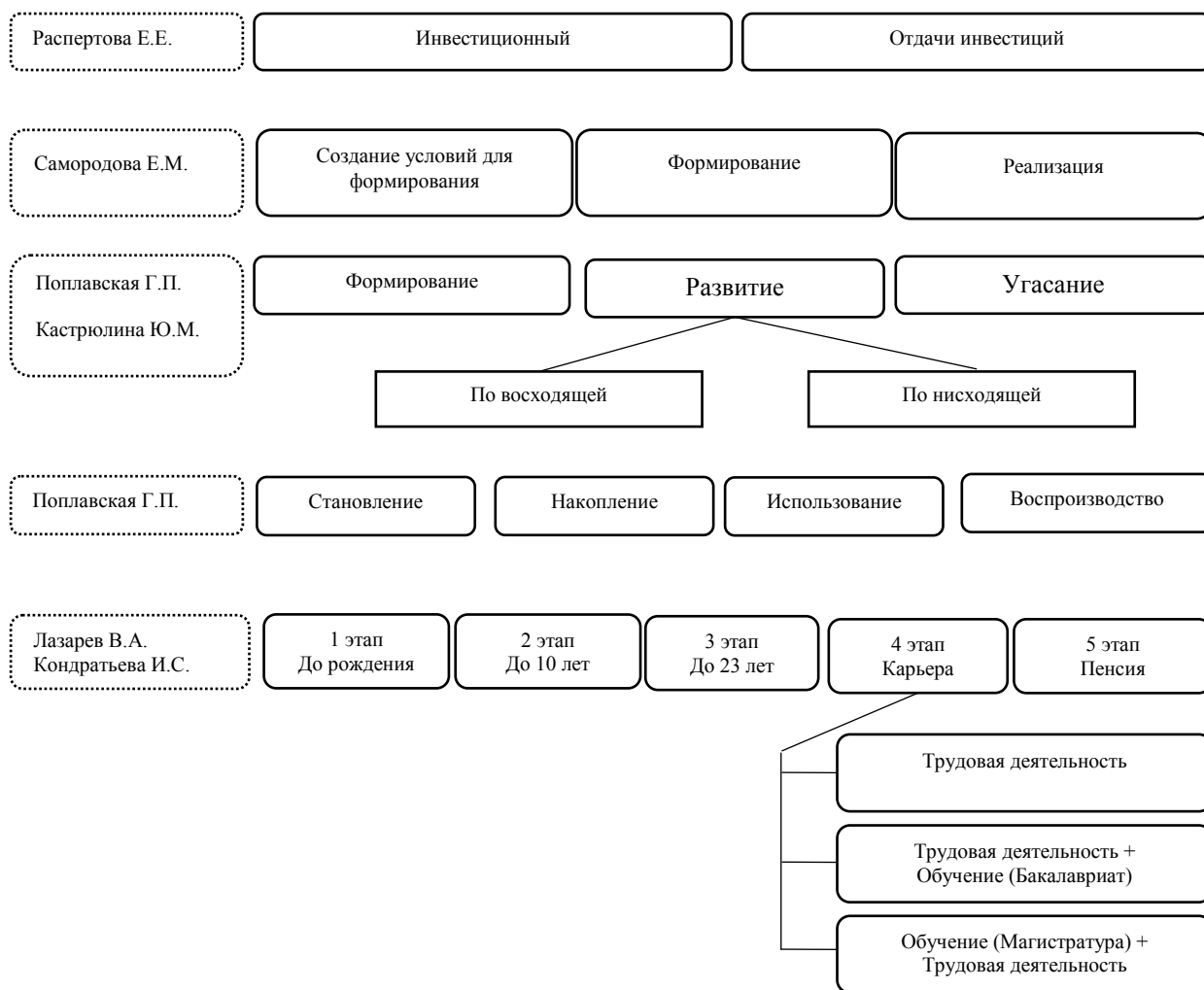


Рис. 1.3.5. Этапы становления человеческого капитала в концепциях исследования Методики и технологии диагностики человеческого капитала.

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»²⁰⁰. 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.

²⁰⁰Шлякова 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).²⁰¹

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

– 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).^{204, 205}

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

Рассмотренные подходы отражают понимание человеческого капитала, характерное для индустриального и ранних стадий постиндустриального общества, когда «запас» или «потенциал» сам по себе могли уже быть реализованным капиталом. Например, использование механизмов по отношению

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

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

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

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

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

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

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»²⁰⁷. 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 возраста²⁰⁸. 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 столетия²⁰⁹. 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 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

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

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

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

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 малопригодным.

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»²¹⁰. 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 отношению к его семье²¹¹. В конце 1980х – начале 1990х годов выходят работы Д. Джоргенсона и Б. Фраумени по оценке человеческого капитала на основе учета

²¹⁰Folloni 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).

²¹¹Капелюшников, 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.

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 организации²¹².

Важно, что в зарубежных исследованиях присутствует концепция управления человеческим капиталом в организациях с позиции самой сути человеческого капитала. Она связана 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 развития²¹³. Следует отметить именно стратегический подход в анализе и оценке человеческого капитала.

Методики исследования.

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

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

²¹³Карур R. Human Capital Management. P. 2. [Электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/338402706_Human_Capital_Management (дата обращения: 13.03.2021).

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 активов²¹⁴.

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 характеристики²¹⁵.

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 капитала²¹⁶. 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.

Уровни человеческого капитала.

Уровни человеческого капитала, чаще всего рассматриваются с позиций концепции С. Фишера, где выделяются индивидуальный, организационный

²¹⁴Глухова 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.

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

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

(организация и фирма), региональный и национальный уровни²¹⁷. 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 социальными²¹⁸. 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 личности²¹⁹. 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 определенное 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

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

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

²¹⁹Kwon 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)

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 капитала²²⁰.

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

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

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.²²¹ 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.²²²

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 опыта личности, начиная с раннего детства, семейного и дошкольного периода жизни, обучения в школе и университете²²³.

В-третьих, представления о человеческом капитале формировались в среде экономистов, что накладывает свой отпечаток на методологические основания и методические подходы к его диагностике и анализу. По существу, большинство

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

²²²Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия. М.: Экономика, 1995. С. 540.

²²³Скуднова 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.

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 ожидания²²⁴.

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

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

²²⁵ 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 (в контексте его влияния на стратификационную интеграцию персонала под углом зрения сетевого анализа)

Во второй главе излагается эмпирическая часть диссертационного 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 руководителя²²⁶.

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

²²⁶Щербаков 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 капитала²²⁷. 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 навыки²²⁸. 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.

Далее Г. Беккер показал взаимосвязи между знаниями, навыками и мотивацией, которые в совокупности формируют специфику и особенности

²²⁷Микешина Л.А. Эпистемология ценностей \ Л.А. Микешина. М.: РОССПЭН, 2007.

²²⁸Аникин 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 (дата обращения: 30.01.2021).

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»²²⁹, 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 образования²³⁰.

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:

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

²²⁹Добрынин 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.

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

постоянном приращении образовательного капитала – достижении непрерывного роста²³¹;

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.)²³²;

исследование образования в качестве «формы капитала, который становится человеческим» (Бородин А. И., Сорочайкин А. Н., Шаш Н. Н.)²³³, 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 капитала²³⁴.

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 связать 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, что ценностью может становиться «любой факт», который приобретает для человека как представителя определенной социальной группы «эмпирическое содержание

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

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

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

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

и значение»²³⁵. 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 содержания²³⁶. 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, 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

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

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

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 интересов²³⁷. Изучение человеческого капитала руководителей в социологии обладает целым рядом особенностей²³⁸. 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 взаимодействии²³⁹ 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 общественности, высокой ответственности за образование будущих руководителей и формирование их человеческого потенциала, в научной среде обсуждаются перспективы такой подготовки²⁴⁰. В контексте интересов социологического исследования важно

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

²³⁸Бабенко 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.

²³⁹В 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.

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

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 целом²⁴¹.

Во-вторых, в этих отношениях концентрируется специфика социально-экономических отношений всего общества, на основании которых и формируется специфическая социальная структура корпорации²⁴². 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 структуры²⁴³.

В-четвертых, руководитель занимается специфической деятельностью, деятельностью, которую нельзя отождествлять ни с одной другой профессиональной деятельностью²⁴⁴ по характеру целей, задач технологий и многих других характеристик. В современной деловой среде, высококвалифицированная рабочая сила осознает потребность в постоянном

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

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

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

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

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)²⁴⁵. 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 капиталом²⁴⁶. Как подтверждают некоторые социологические исследования, человеческий капитал руководителей сказывается на формировании социально-производственных 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 социальной стратификации²⁴⁷, 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

²⁴⁵Mseke A. The influence of human capital. P. 1. [Электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/338254079_The_influence_of_human_capital (дата обращения: 13.03.2021).

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

²⁴⁷Алексеенок 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.

исследования»²⁴⁸ 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 поведения²⁴⁹. 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 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

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

²⁴⁹ 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. [Электронный ресурс] URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=1&name=91506173002&f=7892> (дата обращения 18.06.2020).

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) (п=93); Руководители корпораций с высшим гуманитарным образованием (п=101); Руководители корпораций с высшим управленческим образованием (менеджмент) (п=148); Руководители корпораций с высшим техническим образованием (п=114); Руководители корпораций с высшим экономическим образованием (п=129); Руководители корпораций с высшим военным образованием (п=37). Отдельную группу респондентов составили руководители корпораций, которые одновременно являются их владельцами (п=25) и руководители госкорпораций (п=32), а также Школьники, проявившие интерес к работе руководителей (п=127).

Что касается работников наемного труда, то в случайную выборку попали люди с Управленческое (Менеджмент) (п=96), Инженернотехническое (электромеханики) (п=165), Медицинское (п=84), Журналистское (п=147), Экономическое (п=89), Военное (п=68), Инженернотехническое (Программисты) (п=134), Социологическое (п=56), Гуманитарное (п=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 организаций²⁵⁰. 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 руководителем корпорации.

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.

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

²⁵⁰ГК 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/ (дата обращения: 17.07.2021).

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 всего²⁵¹. В зависимости от преобладания тех или иных характеристик в деятельности руководителя, выделяется пять типов стилей руководства – соучастие, командное управление, 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

²⁵¹Управленческая решетка Блэйка-Моутона и стили управления. // Справочник от Автор24 [Электронный ресурс] URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlencheskaya_reshetka_bleyka-moutona/ (дата обращения 11.12.2020).

между руководителями и сотрудниками в зависимости от их профессионального образования. К деловым качества 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 возникает 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.

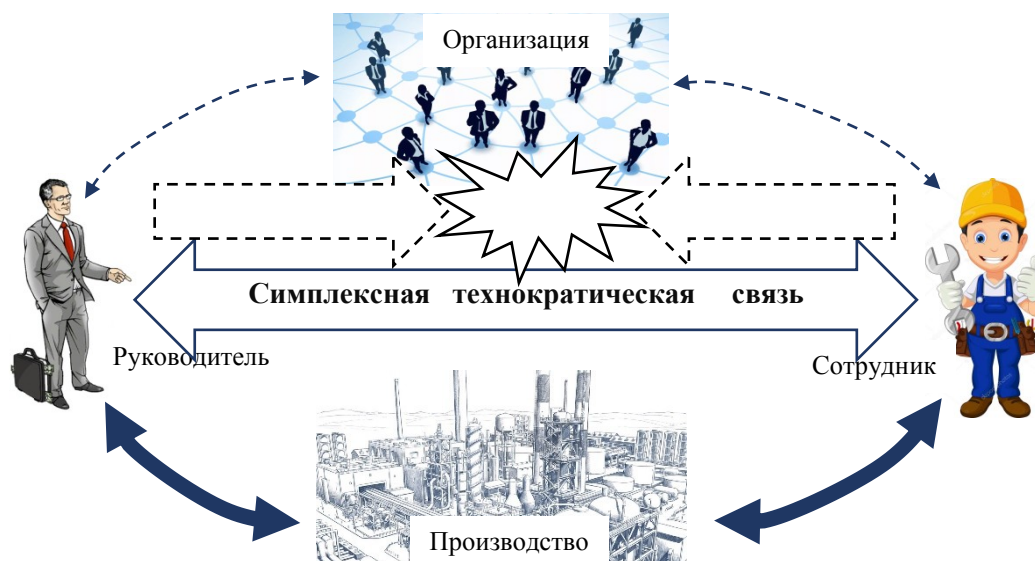


Рис 2.1.4. Модель сети симплексных связей технократического (прагматического) типа

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).

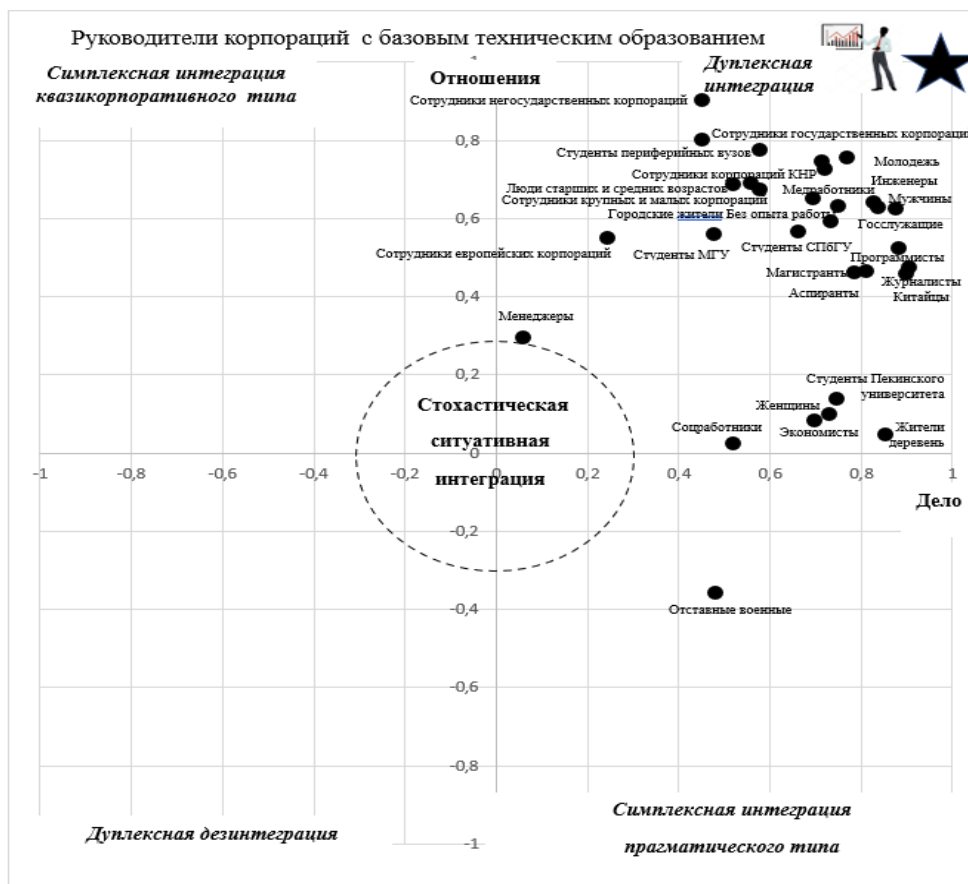


Рис 2.2.1. Сети отношений руководителя с базовым инженернотехническим образованием

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 соцработниками.

- 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%²⁵². 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 руководителей²⁵³. 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 публикаций²⁵⁴. 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.

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

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

²⁵⁴Данилов 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%²⁵⁵. Что же касается крупного бизнеса, то согласно последнему исследованию РАНХиГС, 50% таких руководителей имеют гуманитарное образование, как первое или второе²⁵⁶.

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 гуманитариев²⁵⁷.

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

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

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

²⁵⁷Там же.

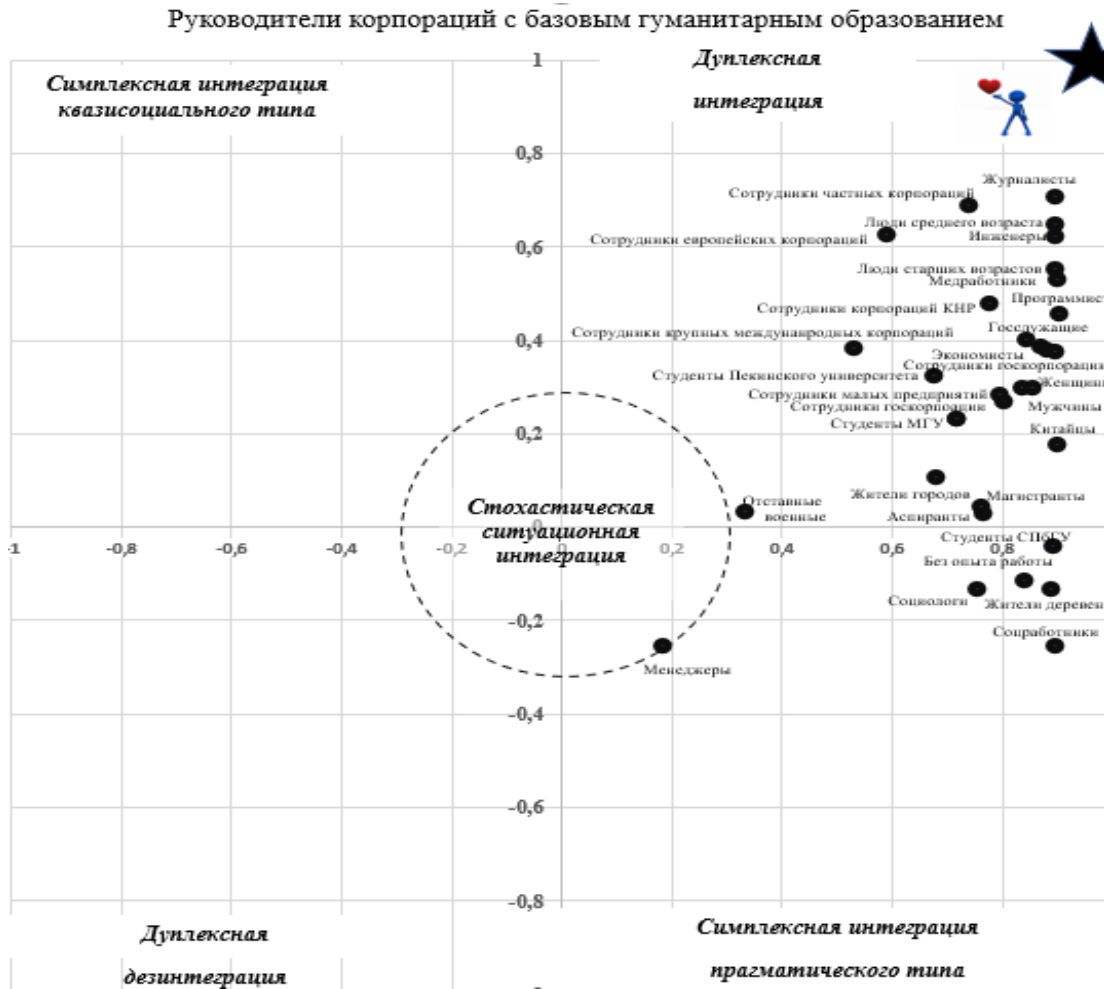


Рис. 2.2.2. Сети отношений руководителя с базовым гуманитарным образованием

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 понятно, 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 соцработниками. 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 непростым 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»²⁵⁸.

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»²⁵⁹.

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%²⁶⁰. Экономическое образование руководителей корпораций по мнению значительного числа исследователей признается одним из наиболее адекватных характеру его деятельности и формирует особенные характеристики

²⁵⁸Роботова 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).

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

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

человеческого капитала носителей. Достигается самореализация в первичной должности примерно через 6-8 лет²⁶¹. 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-операций²⁶², 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 удовольствие²⁶³.

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.

Напротив, отношения дуплексной дезинтеграции складываются у руководителей-экономистов с журналистами и сотрудниками европейских корпораций, которые, как оказывается, более ориентированы на формирование

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

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

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

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.

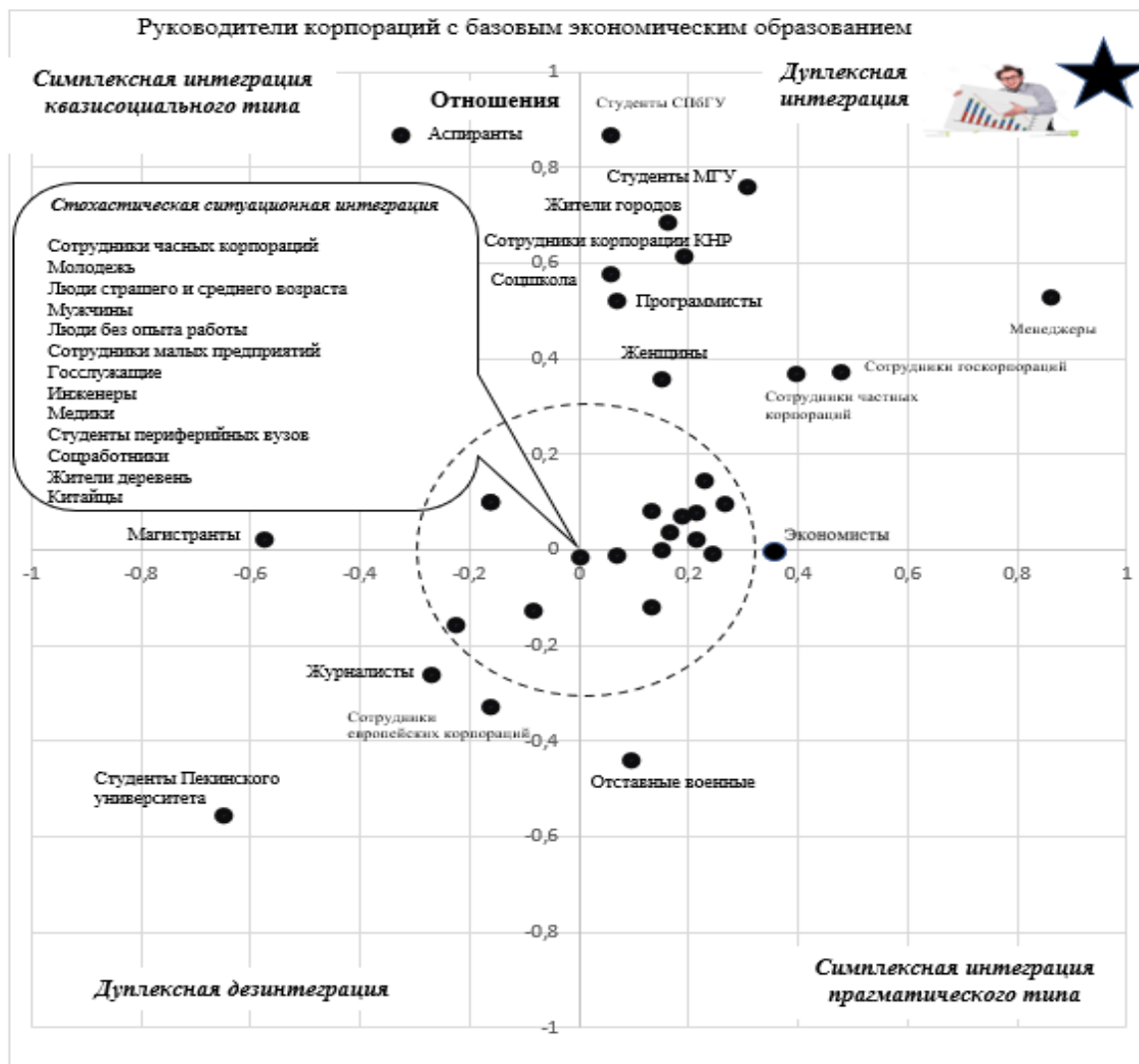


Рис 2.2.3. Сети отношений руководителя с базовым экономическим образованием

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 коммуникации²⁶⁴, нередко они испытывают «пресыщение» в отношении мотива общения, характерное для специалистов-экономистов²⁶⁵, которые не так важны в первичных должностях и совершенно необходимых для деятельности любого 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

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

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

общения, такие как беседа, инструктаж, выступление, поощрение, замечание»,²⁶⁶ отмечает Н. Ю. Паудяль.



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 конкуренции²⁶⁷. 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 неудачным²⁶⁸. Чаще всего причинами таких неудач

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

²⁶⁷ Холопова Л. А. Современный менеджер—конкурентоспособный менеджер // Концепт. 2014. №. 5. С. 86-90.

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

выступает отсутствие у претендентов качеств организатора и человека, способного выстраивать коммуникацию с сотрудниками. Отсюда важное достоинство руководителя-менеджера мотивировать подчиненных, сплачивать 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»²⁶⁹.

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

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

Руководителей корпораций из числа бывших офицеров и прапорщиков не так много, по данным, приведенным С.А. Солнцевым, не более 5,3%, совместно с представителями некоторых других профессий, людей с медицинским и физкультурным образованием²⁷⁰. Естественно, что человеческий капитал руководителей из числа бывших военных отличается важными особенностями, что, в частности, отражается на многих вопросах социально-гуманитарного порядка²⁷¹ 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.

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

²⁷¹Масляков 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.

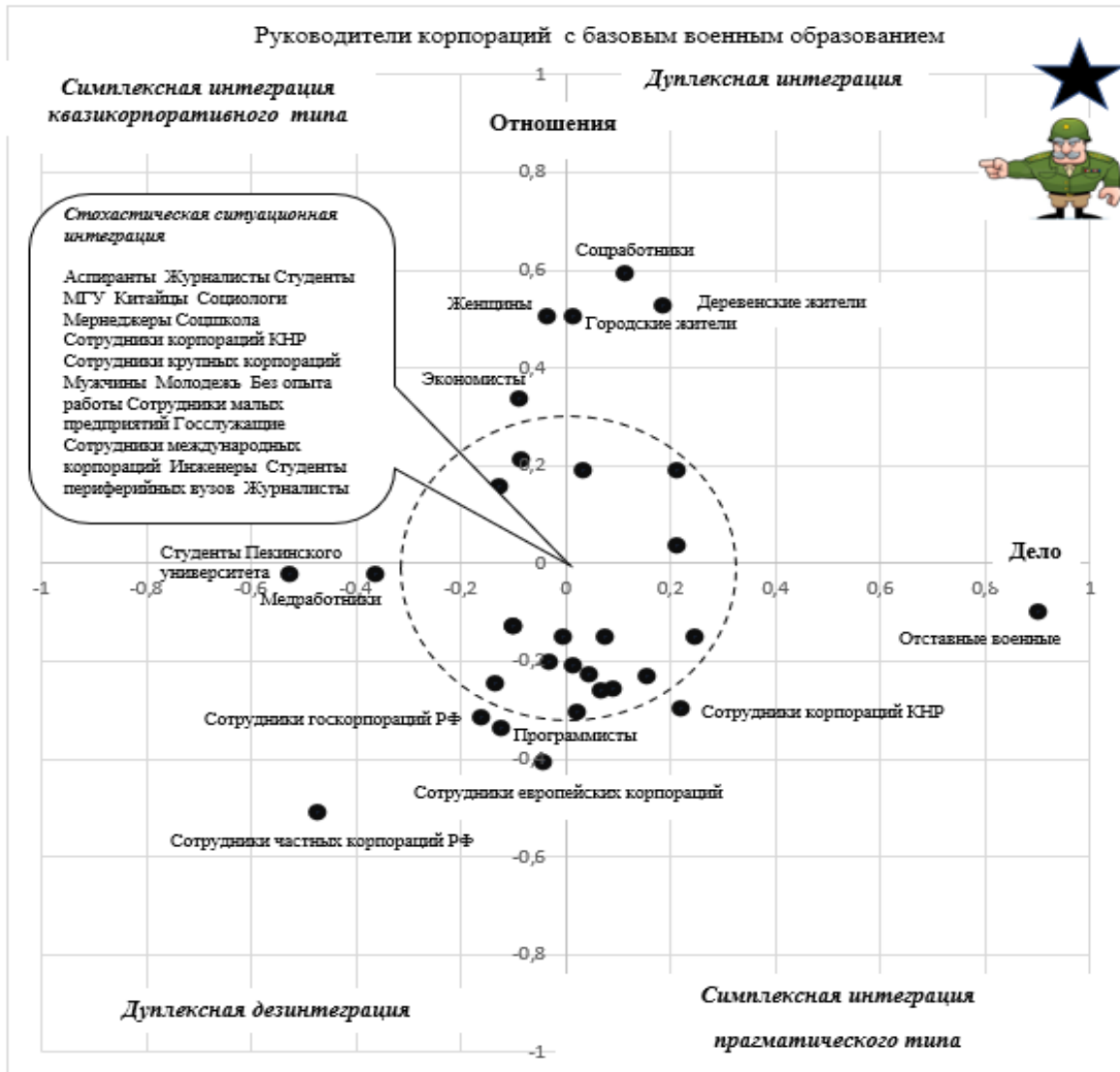


Рис. 2.2.5. Сети отношений руководителя с базовым военным образованием

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.

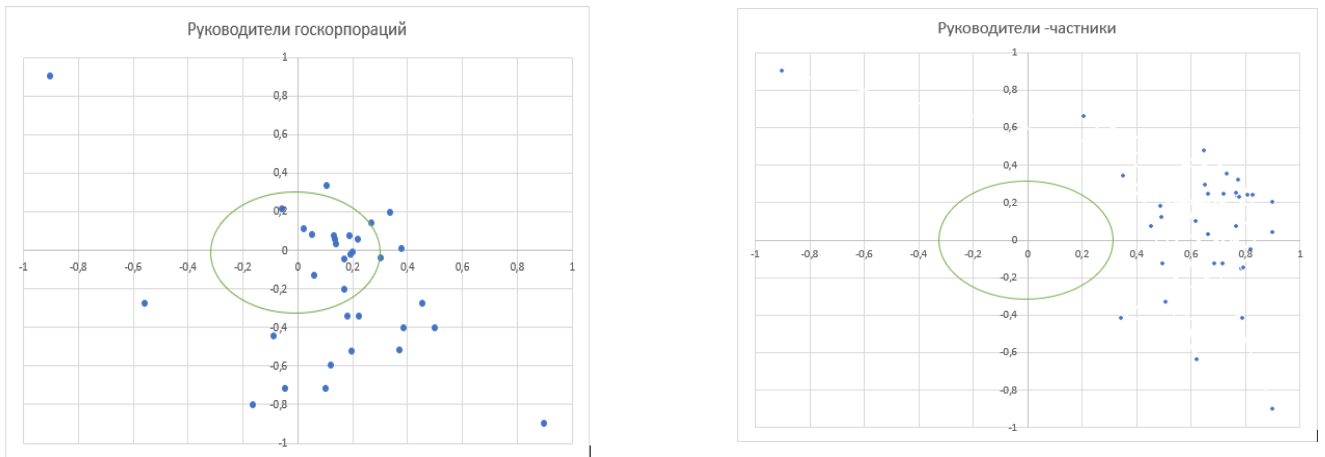


Рис. 2.2.6. Особенности сетей отношений, складывающихся у руководителей госкорпораций (слева) и руководителей-частников (справа)

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 образования²⁷². 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 образование²⁷³.

Данные о характере социально-структурных отношений руководителей корпораций с двумя высшими образованиями показаны на рисунке 2.2.7 ниже. Данные о характере этих отношений у руководителей корпорации со средне-специальным образованием представлены на рис. 2.2.8. В таблице 2.2.3

²⁷²Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 208.

²⁷³Там же.

приведены данные, которые раскрывают сравнительные характеристики этих отношений.

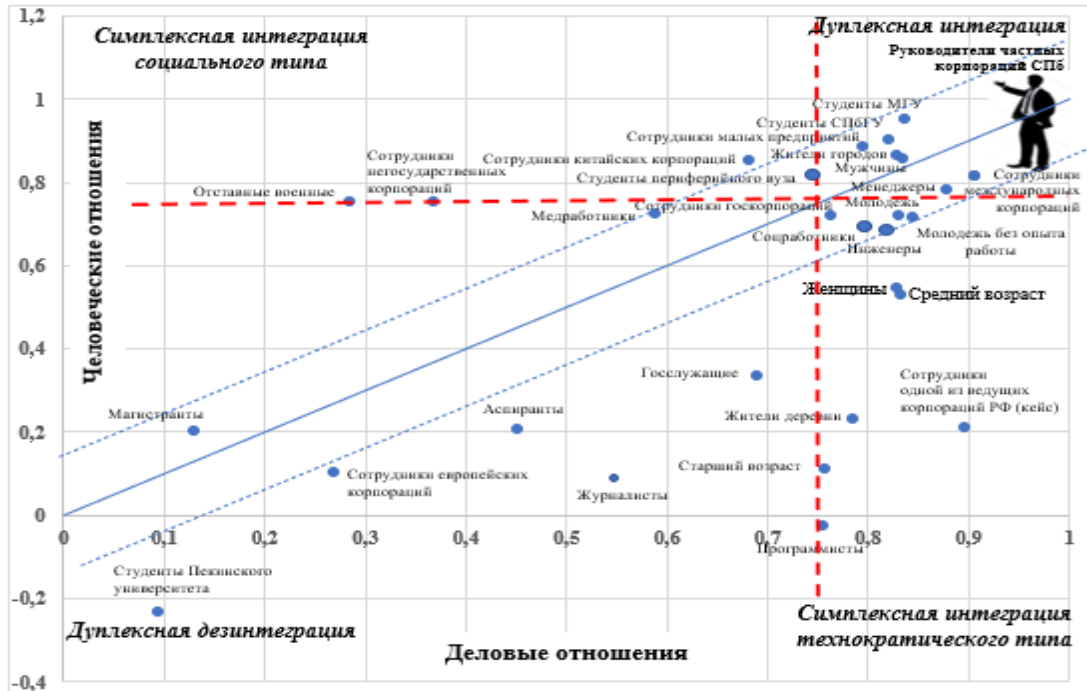


Рис. 2.2.7. Сети отношений руководителей корпораций, у которых два высших образования



Рис. 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 определенность 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 руководитель 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 руководителей²⁷⁴.

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
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

²⁷⁴Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. 2015. №3. С. 221.

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 $\geq 0,7$ 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
Профиль образования							
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, работающих в различных корпорациях

	Дуплексная положительная	Дуплексная отрицательная	Симплексная технологическая	Симплексная корпоративная	Ситуационная	Положительные отношения	Отрицательные отношения
Госслужащие	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 развития²⁷⁵.

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 прибыли 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 заработков 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, которое приносит корпорации ренту, доход, и прибыль, и обеспечивает интеграцию корпорации с внешней средой и дальнейшее развитие социума.

²⁷⁵Purnomo 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.

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. Андриссен 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_ЧК.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. Горовая 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/

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. 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.
38. 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.
39. 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.

40. Друкер П. Шанс предпринимателя. Дюссельдорф, 1987 Цит. по Саркисян А.Т., Саргсян К.А. Экономическая функция и общественная ответственность предпринимателя. – М., 2002. – 414 с.
41. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. - М.: Прогресс, 2000. - 347 с.
42. Дятлов С. А. Сетевой человеческий капитал миллениалов как драйвер развития цифровой экономики // Известия СПбГЭУ. - 2019. - №4 (118). - С. 26-31.
43. Жовтун Д. Т. Личность руководителя в системе социального управления // Социология власти. - 2005. - №. 5. - С. 46-60.
44. Зарецкий А. Д. Человеческие ценности в современных экономических отношениях // Основы ЭУП. - 2012. - №1 (1). - С. 139-142.
45. Зенкина С. В. Современное состояние и факторы, определяющие развитие человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. - 2009. - №. 3. - С. 16-20.
46. Зулпуев А. М., Примов Э. Б. Человеческий капитал в современном обществе // Территория науки. - 2016. - №. 6. - С. 68-75.
47. Иванов О. И. О формировании социального капитала // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2018. - №12-1. - С. 142-145.
48. Иванов С. В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» // Социально-экономические явления и процессы. - 2011. - №. 7. - С. 55-59.
49. Из инженеров в руководители: сохранение технических навыков. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/ru/company/southbridge/blog/327224/>
50. Ильина Н.Е. Особенности формирования человеческого капитала в регионе// Научные труды Вольного экономического общества России. - 2010. - Т. 137. - С. 228-230.
51. Ишмуратов Г. В. Механизмы в социальных и экономических системах // Вестник Казанского технологического университета. - 2007. - №. 6. - С. 138-143.

52. 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.
53. 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.
54. Карпенко Е. З. Условия формирования и развития человеческого капитала // РППЭ. - 2015. - №2 (52). - С. 65-70.
55. Карпова Ю. А. Инновационная среда как объект социологии инноватики: проблема управления // Инновации. - 2008. - №10. - С. 45-48.
56. Кашанина, Т. В. Происхождение государства и права : Учебник для вузов / Т. В. Кашанина. – 1-е изд.. – М.: Высшее образование, 2008. – (Бакалавр. Юридическое направление).
57. Колесник Н. В. Российские элитные семьи: методы изучения и практики функционирования //Петербургская социология сегодня. - 2019. - №. 11. - С. 34-47.
58. Колпакова О. Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами //Инновации. - 2010. - №. 3. - С. 105-109.
59. Кондрашов П. Н. Посткапитализм как новая общественная inter/trans-формация //Социологические исследования. - 2020. - №. 2. - С. 150-159.
60. 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.
61. Коршунова Е. А. Корпорация и корпоративная солидарность: традиции, подходы, российская действительность. Экономическая социология. - 2002. - Т. 3. - № 1. - С. 87–110.
62. 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>

63. Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции // Вестник МГИМО. - 2010. - №6. - С. 15-25.
64. 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.
65. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - №. 19. - С. 41-50.
66. Красовский Ю. Д. Управленческие ценности руководителей // Знание. Понимание. Умение. - 2012. - №. 2. - С. 149-154.
67. Критский М. М. Человеческий капитал в системе экономических отношений: диссертация доктора экономических наук: 08.00.01. - Санкт-Петербург, 1992. - 320 с.
68. Критский М. М. Человеческий капитал. – Ленинград: Изд-во Ленингр. унта, 1991. – 117 с.
69. Кукса Л. П. Концептуальные основания теории социальной организации будущего: интегральный подход // Социологические исследования. - 2017. - № 10. - С. 97-103.
70. Кумышева З. Х., Думанова А. Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний // Инженерный вестник Дона. - 2016. - Т. 43. - №. 4 (43).
71. Лазарев В. А., Кондратенко И. С. Логистизация процесса формирования человеческого капитала // УЭКС. - 2017. - №3 (97).
72. Лапаева М. Г. Экономист как профессия // Вестник ОГУ. - 2011. - №13 (132). - С.321-337.
73. Латышева А. И. Экономист – профессия будущего, или Нужны ли экономисты в «цифровую» эпоху? // Концепт. - 2019. - №3. - С. 1-7.

74. 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.
75. 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.
76. Маркин В. Н. Человековедческий подход в акмеологии управления // Акмеология. - 2009. - №3. - С. 22-25.
77. Маркс К. Капитал /пер. с англ. Л. Майзельс, Автор: Фрэнсис Вин, М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2009.- 182 с.
78. 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.
79. 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>
80. Микешина Л.А. Эпистемология ценностей \ Л.А. Микешина. М.: РОССПЭН, 2007. 328 с.
81. Милль Дж.С. Основы политической экономии: в 3 т. М., 1980–1981.
82. Михайлова Т. В. Направленность, ценности и ценностные ориентации: к вопросу о разделении понятий // Ценности и смыслы. - 2012. - №6 (22). - С. 85-90.
83. 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.
84. 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.

85. Николаев М.В. Психолого-педагогические аспекты смены профессии экономистами // МНКО. - 2017. - №4 (65). - С. 119-122.
86. Носков В. А., Зайцева Н. В. Мироззрение человека информационного общества: экзистенциальный аспект // НОМОТНЕТІКА: Философия. Социология. Право. - 2013. - Т. 26. - №. 23 (166). - С. 275-279.
87. 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.
88. 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.
89. Одинцов А. А. Особенности подготовки топ-менеджмента в сфере туризма и гостеприимства // Сервис в России и за рубежом. - 2008. - №. 2. - С. 112-118.
90. Ожерельева О. Ю. Социокультурные активы человеческого капитала современной России // Вестник экспертного совета. - 2018. - №. 4 (15). - С. 141-144.
91. Окатов А. В. Социологическая концепция Ф. Тённиса как теоретическая основа изучения институционализации и функционирования современных общественных организаций // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2016. - Т. 21. - №. 11 (163). - С. 7-13.
92. 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.
93. Ощепкова Д. С. К вопросу об оценке человеческого капитала // Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2016. - №. 2 (34). - С. 88-98.

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

95. Паудяль Н. Ю. Коммуникативный портрет менеджера // Вестник ГУУ. - 2015. - №11. - С. 253-259.

96. Пеникас Г. И. Менеджеры российских предприятий: завышенная самооценка или самовнушение успеха. Экономическая социология. - 2007. - Т. 8. № 2. - С. 74–93.

97. 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.

98. Петров А. В. Социальный диалог и динамика человеческого капитала современных компаний // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). - 2013. - №. 3 (28). - С. 113-117.

99. Петропавлова Г.П., Кастрюлина Ю.М. Качество трудовой жизни как инструмент управления человеческим капиталом // Экономика и экологический менеджмент. - 2014. - №4. - С. 164-170.

100. Певтиев В. и др. Предпринимательство в дореволюционной России: опыт АВ Чичкина // Ярославский педагогический вестник. - 2011. - Т. 1. - №. 2. - С. 305-309.

101. Пилюшенко А. В. К вопросу о социально-философском содержании человеческого капитала личности // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – №. 430. - С. 64-67.

102. Попова И. П. Образование - человеческий и социальный капитал молодежи // Высшее образование в России. - 2007. - № 10. - С. 104-107.

103. Правда ли, что гуманитарии не становятся начальниками. [Электронный ресурс] URL: <https://urfu.ru/ru/news/33556/>

104. 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.

105. 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/

106. Проект развития человеческого капитала. // Всемирный банк. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital>

107. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Учебник. — М.: Аспект Пресс, 2002. —279 с.

108. 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

109. Распертова Е. Е. Особенности формирования человеческого капитала в современных условиях // ТДР. - 2011. - №4. - С. 99-102.

110. 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>

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

112. Самородова Е. М. Накопление и рыночная реализация человеческого капитала-основа формирования и эффективного использования инновационных кадров России //Вестник ОрелГИЭТ. - 2011. - №. 3. - С. 93-100.

113. Сврдликова Е. А. Традиции российского бизнеса и корпоративный патриотизм // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. - 2017. - Т. 23. - №. 2. - С. 116-136.

114. 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.

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

116. Симонова О. А. Базовые принципы социологии эмоций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. - 2016. - №. 4. - С. 12-27.

117. 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.

118. 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

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

120. Солнцев С. А. Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России // Вопросы образования. - 2015. - №3. - С. 208-229.

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

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

123. Спиридонова В.А. Проблема ценностей в социологии: Историко-теоретический аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.01. М.: РГБ, 2005.
124. Старикова Д. В. Психологические особенности представителей профессии «Экономист» // Наука и современность. - 2012. - №18. - С. 262-267.
125. Степанова О. М. Воспроизводство и измерение человеческого капитала в современном мире // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. - 2012. - №. 3. - С. 18-29.
126. Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. - 2017. - Т. 8. - №. 2. - С. 140-165.
127. 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.
128. Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки (1918) // Американская социологическая мысль: тексты / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд. МГУ, 1994. – 560 с.
129. 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
130. 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.
131. Туроу Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир. – Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999. – 432 с.
132. 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.

133. Управленческая решетка Блэйка-Моутона и стили управления. // Справочник от Автор24 [Электронный ресурс] URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlencheskaya_reshetka_bleyka-moutona/
134. 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.
135. Фадеева Н.Г. Роль теории человеческого капитала в социально-экономическом аспекте // Социально-гуманитарные знания. - 2007. - № 2. - С. 163-173.
136. Филатов В. П. Модели человека в социальных науках //Epistemology & Philosophy of Science. - 2012. - Т. 31. - №. 1. - С. 125-140.
137. 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.
138. Хаджалова Х.М. Образование в формировании человеческого капитала // УЭПС. - 2018. - №1. - С. 24-30.
139. Холина Л. И., Аколупина Р. Р. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая // ЭТАП. - 2009. - №1. - С.122-133.
140. Холопова Л. А. Современный менеджер–конкурентоспособный менеджер //Концепт. - 2014. - №. 5. - С. 86-90.
141. Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала //Вестник Брянского государственного университета. - 2011. - №. 3. - С. 206-211.
142. Хэгстром Р. Дж. Инвестирование: Последнее свободное искусство. - М.: ОлимпБизнес, 2005. – 288 С.
143. 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.

144. 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.
145. Черныш А. В. Возникновение организационных моделей: взгляд новых институционалистов // Социологические исследования. - 2017. - № 4. - С. 140-146.
146. Шакиров Ф. А. Законы бизнеса //Экономика. Бизнес. Информатика. - 2016. - Т. 2. - №. 3. - С. 311-322.
147. Шаш Н. Человеческий капитал организации: теория, развитие, управление. - Саратов: Изд-во СГК, 2006. - 185 с.
148. Шемякин Е. Л. История возникновения концепции человеческого капитала //Приволжский научный вестник. - 2015. - №. 5-2 (45). - С. 51-53.
149. Ширинкина Е. В., Бакшеев С. Л. Роль высшего образования в формировании человеческого капитала //Фундаментальные исследования. - 2016. - №. 10-1. - С. 223-227.
150. 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.
151. Шулаева О. В. Специфичность человеческого капитала: эволюция концепции и ее значение //Статистика и экономика. - 2014. - №. 5. - С. 117-120.
152. Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия. - М.: Экономика, 1995. - 289 с.
153. Щербаков Д. А. Знания и ценности: параллельные миры или органическое единство? // Вестник ОГУ. - 2009. - №7. - С. 206-212.
154. Щербина В. В., Попова Е. П. Социальные изменения и модели развития в специальных организационных теориях // Социологические исследования. - 2017. - № 10. - С. 77-86.
155. Юрьев А. И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. - 2009. - №3-2. - С. 150-155.

156. 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
157. Alhussaina A.L. Human capital development. // Book report. Pp. 1-27. [Электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/340137139_human_capital_development
158. 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.
159. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – University of Chicago press, 2009. - 389 с.
160. 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>
161. 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
162. 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>
163. Davis K., Moore W. E. Some Principles of Stratification // American Sociological Review. – 1945. - Vol. 10 (2). Pp. 242– 249.
164. Deriugin P. et al. Evolution of strategies for human capital diagnostics // Revista Inclusiones. – 2021. – С. 178-197.
165. 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

166. Farr W. Equitable taxation of property // Journal of Royal Statistical Society. Vol. 16 (March) (1897). P. 1–45.

167. 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>

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

169. 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>

170. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. - Berkeley: Univ. of California Press, 1983. - 327 p.

171. Kucharčíková A. et al. Human capital management and Industry 4.0 //SHS Web of Conferences. – EDP Sciences. - 2021. - Vol. 90. - P. 1-10.

172. 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>

173. 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

174. 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

175. Mseke A. The influence of human capital. Pp. 1-5. [Электронный ресурс]
URL:
https://www.researchgate.net/publication/338254079_The_influence_of_human_capital
176. 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
177. 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.
178. Romer P. M. Human capital and growth: Theory and evidence. // National Bureau of Economic Research. - 1989. - w3173. - Pp. 1-51.
179. 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/
180. Schultz T. W. Investment in human capital //The American economic review. – 1961. – Т. 51. – №. 1. – Pp. 1-17.
181. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. - N.Y., 1971. - 272 p.
182. 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>
183. 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
184. Toennies F. Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie. - Berlin: KarlCurties,1926. - 312 p.

185. Turner J.H. Human Emotions: A Sociological Theory. - London, Routledge Publ., 2007. - 240 p.

186. Verhaest D., Omey E. The Impact of Overeducation and Its Measurement. // Social Indicators Research. – 2006. - Vol. 77 (3). - Pp. 419–448.

187. Kapur R. Human Capital Management. Pp. 1-15. [Электронный ресурс]
URL:

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 СанктПетербурга).

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 коллег
 - c. Линейном персонале Вашей компании
2. С какими 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. Прodelайте 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	Σ
	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, "умеет вызывать доверие"				
	Честный				
	Умеющий манипулировать другими				
	Доброжелательный				
<div style="text-align: center;"> </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: _____.

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. Прodelайте 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	Σ
	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, "умеет вызывать доверие"				
	Честный				
	Умеющий манипулировать другими				
	Доброжелательный				
<div style="text-align: center;"> </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"> Составлен перечень социальных факторов, влияющих на человеческий капитал руководителей Определены поколенческие особенности (если есть) Выявлены новые социальные факторы, в условиях трансформирующегося общества Определена специфика формирования и развития человеческого капитала в условиях мегаполиса
	Топ-менеджеры	Интервью / Биографический анализ			
Определение ценностных ориентаций при выборе карьерной стратегии руководителя	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"> Определены ценностные ориентации, которые больше всего влияют на построение карьерной стратегии руководителя Составлен социологический портрет категории руководителей, исходя из ценностных ориентаций
	Топ-менеджеры	Интервью			
	Предприниматели	Интервью / Фокусгруппа			
	Эксперты из HR	Интервью / анкетирование			
	Студенты	Эссе / анкетирование			

Определение трансформации социальной динамики руководителей частных корпораций	Топменеджеры	Интервью / Биографический анализ	Построение карьерных стратегий	На основе карьерных стратегий составляются сети и выделяются основные элементы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка новых социальных факторов, оказывающих влияние на карьерные стратегии руководителей 2. Обозначены возможные карьерные стратегии руководителей в современном обществе
	Предприниматели	Интервью / Фокусгруппа / Биографический анализ			
	Эксперты: социологи, консультанты, HR	Интервью / Фокусгруппа			
Характеристика социальной группы «руководители» как человеческого капитал современной России и влияние этой группы на последующее формирование и развитие человеческого капитала	Топменеджеры	Интервью	Систематизация характеристик руководителей как человеческого капитала России	Определение ключевых характеристик руководителей как части человеческого капитала России в будущем	<ol style="list-style-type: none"> 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			

**SAINT-PETERSBURG STATE ELECTROTECHNICAL UNIVERSITY
(LETI) IM. V.I. ULYANOVA (LENINA)**

Manuscript copyright

KAMYSHINA ELENA ALEKSANDROVNA

**Socio dynamics of human capital of corporate managers and its role in the
formation of social and structural relations
(On the example of Saint-Petersburg corporations)**

Specialty 5.4.4. Social structure, social institutes and processes

Cand. Sc. Thesis

in Sociological Science

Translation from Russian

Academic Advisor

Ph.D. (Sociology)

P. P. Deryugin

Saint-Petersburg

2022

Table of Content

Introduction	215
Chapter 1 Theoretical and Methodological Fundamentals of Studying Human Capital of corporate managers	238
§ 1.1 Historical and Sociological Discourse on the Human Capital of Corporate Managers	240
§ 1.2 Methodological Approaches to the Study of Human Capital of Corporate Managers in a Post-industrial Society	262
§ 1.3 System-dynamic Approach to the Analysis of the human capital of the Corporate Manager and its Impact on the Stratification Integration of Personnel	285
Findings for Chapter 1	316
Chapter 2 Socio dynamics of Human Capital of modern Russian corporations Managers in the Value Dimension (in the Context of its Influence on the Stratification Integration of Personnel from the point of view of Network Analysis)	317
§ 2.1 Conceptual Substantiation of the Program of the Socio dynamics of Human Capital of Corporate Managers Empirical Research and its Influence on the Stratification Integration of Personnel	318
§ 2.2 The Results of the Socio dynamics of Stratification Relations between the Managers of Modern Russian Corporations and the Staff an Empirical Study from the Point of View of General Professional Education	337
Findings for Chapter 2	363
Conclusion	366
Bibliography	371
Appendix A	388
Appendix B	391
Appendix C	393
Appendix D	395

Introduction

URGENCY OF SUBJECT:

The human capital of corporate managers, like the human capital of any other subjects of social interaction, is socially and historically conditioned¹. It is formed in certain social, political, economic and cultural conditions, develops "as a result of the development of the individual, determined by natural and social properties and abilities"². The state of human capital of corporate managers most significantly affects the changing socio-economic situation in the country. Exploring this feedback, i.e. studying the influence of the human capital of managers on the activities of corporate organizations, an extremely relevant and important task, since "The undoubted merit of human capital theorists is the recognition of the paramount role of a person in social production"³, an important social role of a manager. But, if attention to the human capital of employees of enterprises, organizations and firms receives its active attention - "Workers have been in the focus of attention of sociological science from the first years of its inception"⁴, then the human capital of managers in a direct formulation of the question is studied much less frequently.

According to leading experts in the field of human capital research in the Russian Federation V.A. Anikina and N.E. Tikhonova, the number of leaders in the country ranges from 6.5% to 8.6% according to official statistics from various departments⁵. This is a significant amount in itself, especially since the role and importance of this group of Russians increases when discussing the issues of forming the human capital of organizations. In sociology, human capital is considered as a special theoretical and

1 D. T. Zhovtun The personality of the leader in the system of social management // Sociology of power. 2005. No.5. p. 46.

2 N.V. Gorovaya Contradictions in the management of human capital development: a sociological dimension // Power and management in the East of Russia. 2019. No. 3(88). p. 117.

3 O. M. Stepanova Reproduction and measurement of human capital in the modern world // Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology. 2012. No. 3. p. 18.

4 N. E. Tikhonova, A. V. Karavay Human capital of Russian workers: general condition and specific features // World of Russia. Sociology. Ethnology. 2017. Vol. 26. No. 3. p. 7.

5 V. A. Anikin, N.E. Tikhonova Human Capital: Approaches to Study and "Pain Points" in Modern Russia. URL: https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация_АНИКИН_ТИХОНОВА_ЧК.Pdf (access date: 30.01.2021).

methodological tool⁶. In corporations, it is analyzed not only as dependent on a combination of social factors, but in many respects, as dependent on the activities of managers and management. For sociological research, the recognition of the important conclusion that the formation and "stability of human capital's reproduction of modern companies is formed by the efforts of management"⁷ is relevant. The managers of corporations constitute such a social group of society, whose total human capital, directly or indirectly, positively or negatively, but in any case, significantly affects the formation and state of the human capital of the society and its integration⁸, the unification of the efforts of a large number of Russians, and ultimately this influence affects the transformation of many elements of the social structure of society. Therefore, in sociology, the human capital of corporate managers is considered as a significant social actor in mobilizing and activating the human factor of a significant part of Russians, as well as a source and detonator of changes in social processes in society, both integration and differentiation of society, numerous evolutions and leaps in social stratification, in contradictory transformations and hierarchization of society, in the activation of the processes of globalization and regionalization of the Russian society, etc.

It should be noted that, in general, the Russian sociological community has not yet fully realized the essence and potential of the theory of a manager's human capital, although several important consequences for sociological science follow from it. It is the quality of human capital as a key asset with which a modern manager enters the labor market, largely determines his interests, "social actions", motivations and identities. It is directly related to the processes of social reproduction of various groups and to the mechanisms for maintaining class affiliation⁹.

6 S. A. Kravchenko Formation of network human capital: methodological outlines of the concept // Vestnik MGIMO. 2010. No.6. p. 15.

7 A. V. Petrov Social dialogue and dynamics of human capital of modern companies // Society. Wednesday. Development (Terra Humana). 2013. No. 3 (28). p. 113.

8 D. T. Zhovtun The personality of the leader in the system of social management // Sociology of power. 2005. No.5. p. 46.

9 N. E. Tikhonova, A. V. Karavay Human capital of Russian workers: general condition and specific features // World of Russia. Sociology. Ethnology. 2017. Vol. 26. No. 3. p. 9.

The topic of the Thesis "Socio dynamics of human capital of corporate managers and its role in the formation of social and structural relations (on the example of corporations in Saint-Petersburg)" corresponds to the passport of the specialty 5.4.4. Social structure, social institutions and processes. In particular, the preamble to the specialty passport speaks of the importance of "studying the ongoing processes of transformation of the socio-structural relations of society according to various criteria, new forms of social stratification, radical changes in the trends and directions of social mobility, value orientations of individuals and groups, models of their behavior". Paragraph 29 shows the importance of researching the problem of social conflicts, social tensions, manifestations of group, corporate egoism¹⁰. These and other states of the specialty passport 5.4.4. show the compliance of the research topic in its focus and field of knowledge with the goals of the specialty.

Study of socio dynamics of human capital of corporate managers and its role in the formation of social and structural relations has a problematic character.

The problematic nature of this topic is expressed in a number of long-established contradictions that require their scientific resolution. On the one hand, the role of production managers that has really changed and at the same time increased in the context of the digitalization of the economy, where their personal human capital becomes the main force for stimulating innovation, developing socio-economic potentials and science-intensive production. On the other hand, formed in the 90s and the still ubiquitous orientation of managers' human capital to employees of corporations as "cheap labor", approaches to the problems of human labor, as exclusively to costly items and expenses of the corporation, as a factor in forced production costs, which finds its expression in technocratic methods in management. It is estimated that Industry 4.0 (focusing on the third industrial revolution with the help of intelligent and automated systems based on big data and machine learning) and the gradual

10 Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of October 23, 2017 No. 1027 "On approval of the nomenclature of scientific specialties for which academic degrees are awarded." Passports of specialties of scientific workers. Specialty code: 5.4.4. Social structure, social institutions and processes URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_283150/ (access date: 12.01.2020).

digitalization of production will greatly affect human resources and their position in companies. In the long term, the quality of the labor force will improve along with the level and quality of education¹¹. The period of the pandemic is indicative in this regard. On the one hand, the prospects of remote work in the context of recurring and new crises, the importance of activation and rapid transition to remote work in such conditions, the relevance of management by values, became obvious, but on the other hand, many shortcomings and traditions of "manual management", the inability to use advantages of new technical means of management, distrust of employees working "at a distance", inability to organize effective control, etc., which essentially reflects the principles of managerial work that are characteristic of the period of the initial stages of market formation and human capital of corporate leaders focused on the priorities of administrative and bureaucratic management. This could not but affect the fall in social production, a sharp reduction in corporate personnel, the dismissal of numerous employees of enterprises, the rise in prices for everyday products and much more, and, ultimately, the growth of social tension and the radicalization of moods in society, restrictions on communication and increased dirty competition. It is curious how students of technical specialties react to digitalization. We have covered these features in our articles "Social and professional awareness by students of engineers specialties of the upcoming digitalization (pilot study experience and first results)"¹² and ". Sociodynamics of students' digital capital in the context of the covid-19 epidemiological crisis: an experience of a mixed strategy of empirical research"¹³.

We can talk about a number of actual aspects of the study of this topic, but first of all they are concluded in the applied, practical area. In general, as numerous studies

11 A. Kucharčíková et al. Human capital management and Industry 4.0 //SHS Web of Conferences. EDP Sciences. 2021. Vol. 90. p. 2.

12 P.P. Deryugin and others. Social and professional awareness by students of engineers specialties of the upcoming digitalization (pilot study experience and first results) // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 1\2021. p. 43-56.

13 P.P. Deryugin and others. Sociodynamics of students' digital capital in the context of the covid-19 epidemiological crisis: an experience of a mixed strategy of empirical research // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 4\2021. p. 45-57.

show, the low level of human capital of managers¹⁴ within Russian corporations is faced with the same low human capital of its employees¹⁵. This situation causes anxiety and concern not only for theorists, but also for the institutions of state power and administration. It is obvious that the vast majority of the labor resources of the Russian society work in modern Russian corporate organizations, and it depends on what the human capital of the heads of organizations is, how, in what way and on what values it was formed, what it is focused on, what are its social characteristics, and in turn and the attitude to the social components of the activities of corporations, the attitude to the human capital of the employees of corporations. This largely determines not only the economic growth and social climate of a particular corporation, but also all entities directly and indirectly associated with Russian corporations. Therefore, it is no coincidence that the problem of activating the human capital of Russians is becoming one of the important areas of Russian domestic policy. On 7th of May, 2018, President of Russia V.V. Putin signed a decree "On the national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024", establishing and approving the national projects of Russia. The closest attention is paid to the development of a person, his capabilities, resources, and potentials within the framework of one of the directions of the prospective development of the Russian Federation, the project "Human Capital"¹⁶. This task is formulated as an urgent one in the new plans for the strategic development of Russia until 2030.

In addition to the important practical interest in the issue of corporate managers' human capital, some traditional and new scientific and theoretical problems and aspects of research can be outlined:

14 N. E. Tikhonova Human capital of professionals and leaders: state and dynamics //Bulletin of the Institute of Sociology. 2017. Vol. 8. No. 2. p. 141.

15 Transformations of Russian human capital. Thirty-second Governor's Readings. Tyumen, April 25, 2018. URL: https://admtymen.ru/ogv_ru/society/gubernatorial_reading/more.htm?id=11543414@cmsArticle (access date: 30.01.2021).

16 The President signed the Decree "On national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024" URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> (access date: 21.07.2020).

- the relevance of *the study of corporate managers' human capital, as a social phenomenon that changes in its content and in essence in a socio-historical context: a new nature of social production within modern corporations (innovation, high technology production, development of relevant nano, bio, cognitive, information technologies) is inevitably transforms the functions and roles of the manager of a modern corporation, involves the formation of their new social and personal qualities, which are the core of human capital.* Along with this, corporate manager's human capital is often diagnosed in line with the same scientific approaches and principles that corresponded to his understanding that developed during the industrial era's period, more precisely, at a time when the social structure of society corresponded to the initial stages of this era, where the previously accumulated stock of knowledge, skills, and abilities or other social or business characteristics of the leader's personality, could indeed be sufficient for the effective management of the organization's human capital. The changed content of the activities of the managers of the corporation implies an expansion of ideas about the modern characteristics of his human capital in the new conditions of a post-industrial society¹⁷;

- *the importance of overcoming purely behavioral ideas about the human capital of managers, when human capital is understood either only as a result of investments in the cultivation, development of this capital, or only as the final result of production - the achieved level of profits or rent formation, which is how the human capital of managers is measured.* In the present case, investments are considered as instruments that, almost "by themselves", almost mechanically, can affect the reproduction of the managers' human capital and then affect the increase in the growth of volumes of goods or services. At the same time, the inner world of the manager, the system of social relations and connections built by him, his values, value attitudes, etc., are not explored, the values, attitudes, orientations of managers coexist, as it were, independently of other elements of their human capital - knowledge, skills, abilities, and capabilities. First of all, in this sense, it is relevant to study the values on the basis of which the strategies of

17 V. A. Anikin Human capital: formation of the concept and main interpretations // Economic Sociology. 2017. No. 4(18). p. 120-156.

the activities of corporate leaders are formed and on the basis of which numerous social norms and stable traditions in the activities of the corporation are subsequently formed¹⁸;

- in most studies, the human capital of managers is considered extremely broadly. Along with this, *its real social content is always associated with specific social and economic circumstances, within the framework of certain specific social conditions and those real organizations in which the manager directly operates*. Along with the system of general characteristics of the human capital of the manager of the corporation, in fact, there is always a certain set of original, one might say, exclusive social and personal elements of human capital, which often turn out to be decisive for the effective operation of a particular organization. In our opinion, it is rightly considered that “Human capital refers to a specific technology for creating wealth”¹⁹;

- *the human capital of the manager of the corporation is individualized, of a special nature, also in the sense that it differs from the human capital of representatives of other professional and social groups, like human capital, with specific personal properties of subjects - carriers of the social status of the manager of the corporation*. The most relevant modern features of today's managers are a positive perception of the market, concern about growing profits, the desire for freedom of action, the ability to make decisions in difficult situations of crises, building relationships with corporation personnel based on the consideration of the characteristics of new generations and new social realities, as well as the formation of a system of communications outside the corporation, innovation and creativity of managers²⁰;

- *corporate managers are a heterogeneous group*, therefore, the study of the human capital of this group involves the study of not only those characteristics and properties that reveal the actual ability to capitalize their human advantages into

18 Yu. D. Krasovsky Managerial values of leaders // Knowledge. Understanding. Skill. 2012. No.2. p. 149-154.

19 L. E. Sidorova, S. V. Sidorov, R. Ya. Sharafutdinov On the system analysis of the dynamics of the human capital of the national economy // System analysis in design and management. 2019. Vol. 23. No. 3. p. 42.

20 V.A. Spivak Formation of innovative and creative business leaders // Creative Economy. 2009. No. 7. p. 130-144.

monetary results, but it is also important to explore the harmonization and combination of their business qualities and personality traits of the managers with the qualities that reveal their social capital, purely human properties. Due to the fact that representatives of the various professional and social strata of society themselves become the managers of the corporation, their social characteristics are very diverse. Social and human characteristics of managers, such as attitude to work, motivation and values, as well as other, actually "human" components of human capital, interests, needs and other social and personal aspects of the manager, undeservedly fall out of the review and discussion as in theoretical discourse, as well as in empirical tools. The agenda of scientific research raises the topic of discussion of an integrative or integral study of the human capital of managers, which combines, in addition to the business qualities of the personality of the manager, his communicative, collectivist, personal and other qualities and characteristics, as well as the entire set of external and internal factors affecting the formation of the human capital of the manager of the corporation²¹;

- *procedural consideration of human capital acts as a factor in determining its internal contradiction between the economic and social components*, the resolution of which is complicated by the presence of the employer's interest in assigning the difference between the quantitative valuation of human capital and the cost of its reproduction. The bipolarity of the economic and social components of human capital leads to an increase in the contradiction between free and necessary time, which, in turn, modifies the structure of costs associated with the reproduction of a person as a worker, not only from a functional, but also from a creative point of view²²;

- methodologically, the study of the human capital of managers is also not without problems. In particular, the measurement toolkit of some common methodologies for studying the human capital of managers is actually aimed at studying what is "here and now", i.e. human potential or resource of managers, but not those characteristics that can reveal the transformation of human potential into human capital.

21 S. A. Kravchenko Formation of network human capital: methodological outlines of the concept // Vestnik MGIMO. 2010. No.6. p. 15-25.

22 E. S. Silova Features of the formation of human capital in Russian corporations // New University. Series "Economics and Law". 2013. No. 12 (34).

Here, *the importance of switching to network research methods is obvious, since human capital has a number of systemic properties*²³.

Summarizing the above, we can resume that the problem of the Thesis lies in the study of the contradictions between the human capital of corporate managers and the human capital of its employees, on the one hand, as well as between the human capital of corporate managers and the human capital of consumers, i.e., with the external social environment, - with another. There are some important aspects that can be considered as relatively independent components of this problem:

A) unity and opposition between the knowledge, skills and abilities that managers have and that the staff of the organization have, and which form the basis of the human capital of these two social groups, on the basis of which social differentiation is formed in corporations, which arises between them on the basis of many inequalities;

B) the relevance of research on the values of managers as a set of attitudes, orientations and settings that guide the use of knowledge, skills and abilities, and ultimately - meaningful elections of leaders focused on "business" and "relationships" in the corporation;

C) the special importance of purely sociological aspects of the problem is the study of the harmony of social, cultural, political, and economic values of managers as unity and integration of various forms and types of capital that are intertwined in the activities of managers, and due to which a synergistic effect of managerial activity is formed.

Degree of problem knowledge. Developments in the field of the theory of human capital in Russian economic science appeared later, in the 90s of the XX century, and are associated with the names of M.M. Kritsky, S.A. Dyatlova, I.V. Ilyinsky, V.I. Romanchina, L.G. Simkina, V.T. Smirnova, E.D. Tsyrenova, R.I. Kapelyushnikova, A.L. Lukyanova, Pivovarova V.I., Mazura V.V., Kolpakova O.N., Shingarova G.Kh.

23 S. A. Dyatlov Network human capital of millennials as a driver for the development of the digital economy // News SPbSUE. 2019. No.4(118). p. 26-31.

and other researchers. Interest in studying this issue was also due to the use in the World Bank indicators ratings in the late 1990s and early 2000s characterizing human capital²⁴.

Also, it is worth noting a number of works devoted to the position of managers in the labor market. Research interest is related to overcoming the crises of 1998 and 2008. Such works include the following: the works of S.A. Solntseva “Changes in the Russian labor market for top managers during the crisis: evidence from an empirical study”, “CEOs in Russia: who reaches the top”, “Foreign top managers in the Russian labor market: trends in the 2000s”, “The labor market for top managers in Russia: between external hiring and internal promotion” (together with Roshchin S.Yu.); M. Goltsman "An empirical analysis of the change of managers in Russian companies"; R.I. Kapelyushnikov, N.V. Demin “Updating the top management of Russian industrial enterprises: evidence from the Russian Economic Barometer”; A.A. Muravyov "Renewal of the directors' corps at Russian privatized enterprises"; T. Dolgopyatova "Hired managers in Russian companies: empirical evidence against the background of the crisis"; Kuzyk M., Simachev Yu. “State anti-crisis support for Russian companies: assistance and restrictions”; Pappé J. “Fundamental shifts in Russian big business in the 2000s and progress in corporate governance”; Garafiev, I.Z. "Innovative human capital of the region as a factor in assessing the level of development of its chemical industry"; Oleinik A.N. Triangulation in content analysis. Methodological Issues and Empirical Testing”.

The basic foundation, both for the theoretical and practical parts of the study, can be considered the work of such authors as the studies of S.A. Kravchenko, aimed at studying the formation of network human capital, methodological outlines and concepts; Dyatlova S.A., devoted to the basics of the theory of human capital; Morgunova V.P. regarding the contradictions in the development of human capital in the context of the formation of a knowledge-based economy in Russia; Pliskevich N.M. about human capital in a transforming Russia; Gorovoy N.V., devoted to contradictions

24 Human capital development project. // The World Bank URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (access date: 28.07.2020).

in the management of human capital development; Petrov A.V., considering the social dialogue and dynamics of human capital of modern companies.

Problems of political leadership, philosophy and psychology of managerial activity, the social nature of the interaction of leaders with subordinates paid great attention to well-known thinkers of the past: N. Machiavelli, Z. Freud, M. Weber, G. Mosca., V. Pareto and others. Among modern researchers of these problems are G. Ashin, G. Diligensky, O. Kryshstanovskaya, O. Olshansky, E. Okhotsky, A.G. Porshnev, A.I. Turchinov, E.B. Shestopal and others.

The object of the thesis work is socio-professional group of managers of corporate organizations.

The subject of the thesis work is the place and role of the human capital of corporate managers in the social and structural relations of the corporation.

The goal of the thesis work is to study and identify the essential properties and characteristics of the human capital of the managers of Russian corporations, their mutual influences and the relationship of the human capital of managers with the social and structural elements of corporations and the social structure of the external environment, as well as empirical testing of the conclusions of theoretical analysis based on network research methods.

Achieving this goal involves solving the following research **tasks**:

1. Conduct theoretical and methodological foundations for the study of corporate managers' human capital, namely:
 - 1) carry out a historical and sociological excursus about corporate managers' human capital;
 - 2) consider the approaches and principles of sociological analysis to corporate managers' human capital in the context of the formation of a post-industrial society;
 - 3) study and systematize the principles of a system-dynamic approach to the analysis of corporate managers' human capital and its impact on the stratified integration of personnel.

2. To study, generalize and analyze the sociodynamics of corporate managers' human capital of modern Russian corporations in the value dimension, namely:

- 1) conceptually substantiate the program of empirical research of the sociodynamics of corporate managers' human capital and its impact on the stratified integration of personnel;
- 2) conduct an empirical study of the sociodynamics of stratification relations between the managers of modern Russian corporations and the staff from the point of view of general professional education.

Basic investigation hypothesis

The author proceeds from the assumption that corporate managers' human capital of Russian corporations has a significant impact on the formation of social and structural relations in a corporation. The human capital of corporate managers differs from the human capital of specialists in the composition of elements and system properties and employees of corporations of various social statuses. With the formation of a special social institution - corporations, the role of corporate managers is constantly changing and transforming in the direction of strengthening the importance and significance of the social component - the ability to influence social and structural characteristics and relations in a corporation. Research hypotheses include also:

- transformations of the social structure of society and its social institutions lead to a continuous change in the social status and role of corporate managers, including ongoing transformations that change the content and characteristics of corporate managers' human capital;

- corporate managers, whose personal human capital is based on values, as well as general professional knowledge, skills and abilities, reflecting a focus on "business" or "relationships" are most relevant for the integration of social networks in corporate organizations;

- the most adequate social and structural relations in corporations will develop between managers who have divergent values and knowledge, who have received dual education in the areas of "business" and "relationships" and employees of corporate organizations, whose human capital can be characterized as market-oriented capital.

Theoretical and methodological fundamentals of investigation. The conducted thesis research is built on the basis of a multi-paradigm approach that allows us to combine the explanatory potential of different theoretical concepts and form a heuristic model for studying corporate managers' human capital, based on the most relevant concepts and theories. The methodological basis of the empirical research methodology was based on the idea of Blake Mouton, defined as the "Management Grid", where the style of work is revealed on the basis of a survey of the manager himself. In contrast to this idea, in the present case, a pair wise comparison of the data of the managers of the corporation with different primary education and the respondents-subordinates, as carriers of different education, was carried out on the basis of a correlation analysis of two groups of qualities - business and collectivist. Thus, it became possible to build networks of relationships.

Methods of empirical sociological investigation. The empirical basis of the thesis work is the primary social materials of the author's research on the dynamics of corporate managers' human capital, the use of the potential of corporate managers' human capital in the formation and maintenance of social and structural ties in the corporation, as well as secondary materials for monitoring public opinion on the same issues, conducted by such centers for its study like Levada-center, FOM, VTsIOM, ROMIR. The sample of the empirical study was able to include data from 679 employed managers and managers-owners. We studied the system of social connections and relations among representatives of different social groups. The purpose of the empirical study of the work is to identify, characterize and systematize knowledge about the peculiarities of relations between corporate managers, who have received various primary education, and personnel of various socio-professional groups.

Scientific novelty of the study:

- identifying the essential characteristics of corporate managers' human capital, as well as revealing the main features, patterns and trends in the sociodynamics of the formation managers' human capital in modern Russian conditions in the context of its influence on the formation and integration of social and structural relations in corporations;

- interpretation of the human capital of managers as a specific resource dependent on social transformations, personal characteristics and values of corporate managers, as well as socio-economic conditions in which corporations operate;

- considering the human capital of managers as a form of human capital that most significantly affects not only the human capital and resource potential of the corporation, but also the broad social environment in which the corporation operates.

Scientific novelty is also contained in the following conclusions formulated based on the results of the study:

1. The substantive characteristics are systematized and the socio-historical and socio-economic conditions that influenced the emergence, formation and development of a special heterogeneous social group of managers of modern corporations, whose human capital differs from the human capital of all previously existing types of business representatives, in particular, in a special role and the impact of their human capital on social and structural relations with employees of corporations of various social statuses and roles. The main factors influencing corporate managers' human capital, which are transformed at different stages of the formation of modern corporate managers as a social stratum, are identified and formulated.

2. A sociological interpretation of the corporate managers' human capital has been developed and proposed, which differs from approaches characteristic of other sciences. The author's understanding of the corporate managers' human capital is formulated. According to this understanding, human capital of corporate managers is a set of value attitudes, knowledge, skills and abilities of managers that ensure the satisfaction of the social needs of the external environment by creating a client-oriented internal environment of a corporation based on such social interaction that brings corporations rent, income, profit, and ensures the internal integration of the corporation, as well as the successful adaptation of the corporation in the external environment, and ultimately acts as one of the foundations for the development of society in a market community.

It emphasizes in the definition that the basis of social interaction of managers with representatives of various social statuses and roles is the values of managers,

orienting leading knowledge, skills and abilities to social needs, recognizing the priority of managers' values in realizing the potentials of their human capital, as well as the importance of understanding the needs and interests of society, the need for managers to acquire such new knowledge, skills and abilities that allow them to identify valuable, important and significant social objects, both in the internal and external environment of the corporation, interaction with which affects the increase in profits and the formation of a solidary spirit of corporations.

3. The principles of the strategy of system-dynamic analysis of the corporate managers' human capital are substantiated. It provides for the study of the successive stages of the emergence, formation and development of human capital of corporate managers as a series of alternating stages of accumulation of knowledge, skills and abilities in conjunction with the formation of a specific system of values that are important for the implementation of the work of managers. The widely used methods for assessing and diagnosing human capital are analyzed. Their potential for diagnosing the human capital of corporate executives in sociology is assessed. The principles that are important for network analysis of the human capital of corporate managers are summarized and systematized. Conclusions are made about the prospects of using this approach in studying the human capital of managers.

4. The types of relationships of social and structural relations of managers and employees of corporate organizations are formulated and defined. Which can be classified depending on the imposition (combination and correlation) of values of various nature, providing for: duplex positive connection; duplex negative connection; simplex connection of quasi-corporate type; simplex connection of technocratic type; stochastic situational connection. The conclusion is made about the actual and most important for the sociological analysis of corporate-type organizations duplex positive connection, i.e. connections of mutual reflection between two or more social actors (Latin duplex - two-way), i.e. between corporate managers and employees.

5. A methodological tool has been developed, on the basis of which five types of managers with different basic education are identified, described and characterized as the basis of the human capital of corporate managers, as well as the peculiarity of their

relationship with respondents as representatives of various social statuses and groups: managers with a basic engineering and technical education; managers with basic social and humanitarian education; managers with basic economic education; managers with basic management education; managers with basic military education. Individual cases are considered and analyzed that characterize the features of social and structural relations of various groups of managers: private traders and hired managers; managers with two higher educations and managers with secondary education, including the features of social and structural relations of managers with respondents of different social statuses.

Thesis provisions brought up for defense:

1. Characteristics of the socio-professional group of managers' human capital, which arises at that stage of the institutionalization of corporations, when they stand out in independent social organizations that differ from the communal life of people. Within the concept of V.A. Anikin substantiated that at the pre-industrial stage (until the 18th century) in handicraft corporations, the formation of the managers' human capital occurred spontaneously. In the early industrial period, the work of corporate managers turns into a complex isolated professional activity that required institutional influences. Since the late 1950s the managers' human capital is revealed as an important actor of internal and external corporate interaction in the classical theory of human capital. Since the 1980s a number of professions associated with information are emerging, and the value of the human capital of corporate managers who are able to actively use the innovative knowledge of employees is increasing. Since the 2000s the decisive role of the socio-emotional and cognitive skills of the personality of managers is realized in the general part of the formation of human capital, which are understood as the basic components of the human capital of future managers.

2. A sociological explanation of the managers' human capital in a post-industrial society suggests: 1. consideration of the human capital of corporate managers as a social need; 2. understanding of the managers' human capital as a factor that ensures the social and technological interaction of numerous levels of corporate connections, as well as numerous relationships: the manager - the internal environment of the corporation - the

external environment of the corporation; 3. study of the managers' human capital as a set of values and value orientations that direct managerial knowledge, skills, abilities of the manager to meet the needs of customers and make profits, as well as to ensure the integration of the internal and external environment of the corporation and consumers based on deep penetration into the social interests and needs of customers and building customer-oriented structures of corporations.

3. The usage of statements and principles of a system-dynamic approach to the analysis of the human capital of the manager of the corporation, which are implemented by considering the human capital of the managers of corporations as a set of subsystems and elements, united by direct connections and feedback. Systematic diagnostics of the human capital of corporate managers is built on the positions of integration of micro, meso, macro and mega levels. The expert method and the method of discussions with stakeholders are the main methods for diagnosing the human capital of corporate managers as a system, along with some test procedures and questionnaires. The basic characteristics of the study of the human capital of managers are: the dynamics of the formation of human capital of corporate managers, the stages of its formation, the assessment of the levels of human capital. The considered system-dynamic statements form the basis of the network analysis of the corporate managers' human capital.

4. It is perspective to build a sociological empirical study of the corporate managers' human capital based on a network analysis of the values of the manager himself and the value networks of the corporation's employees, taking into account their professional education. Based on empirical research, it is suggested author's sociological conceptualization of ideas about the human capital of corporate managers involves considering this phenomenon from the standpoint of a number of system-network principles: the interconnection of knowledge, as a central element of the manager' human capital, and his values; study of the human capital of managers through indicators characterizing their education; connection of values and practical experience of the manager; the interconnection between the values of corporate managers and the values of the society in which the corporation operates; study of the influence of the human capital of the manager, which influences the formation of the

entire set of social and structural relations of the manager with the employees of the organization. In the process of interaction with employees with different professional education, the manager of a corporation develops a variety of networks of relationships that can be structured depending on the overlap (combination) of values as the foundations of networks, i.e. networks are formed: duplex positive connection; duplex negative connection; simplex connections of quasi-corporate type; simplex connections of technocratic type; stochastic situational connection.

5. The results obtained on the basis of theoretical analysis and empirical research, which show that managers with basic engineering and technical education have human capital that is most able to integrate with the activity potential of representatives of other social groups operating in the corporation itself and in the external environment interacting with the corporation environment. Relationship networks of corporate managers with a humanitarian education are in many ways reminiscent of relationship networks of managers with an engineering education, where duplex positive connections are recorded with the vast majority of respondents. The economic education of corporate managers forms the special characteristics of the human capital of its carriers, who do not always have the skills to interact and communicate with corporate employees. For managers who have received a basic education in management, the relationship of stochastic situational connection is minimal. The human capital of corporate managers from among the former military is reflected in many issues of the social and humanitarian order and is manifested in the network characteristics of their connections with other categories of respondents. First of all, these relations are characterized by insignificant duplex positive connections. Here they are minimal.

Each of the statements submitted for defense is supported by the materials of the relevant chapters and paragraphs.

The scientific reliability of the research results is confirmed by the results of current research, both theoretical and empirical parts of the thesis, the use of quantitative and qualitative methods, triangulation of the data obtained. The validity of the results is confirmed by their correlation with the results and data of other

researchers, a number of presentations at conferences, in a collective monograph, in articles, including peer-reviewed publications.

Approbation of the investigation results. The main conclusions and practical results of the thesis research were tested by the author in scientific publications, discussed at scientific and practical conferences and seminars, at meetings of the Department of Sociology and Political Science of St. Petersburg Electrotechnical University (LETI), as well as in the practical activities of the applicant.

List of provided publications:

1. Factors Influencing the Dynamics of Career Trajectories of Managers of Large Companies: Contradictions of the 21st Century. Scientific conference “Solidarity and Conflicts in Modern Society”. Saint-Petersburg. Skifiya-Print Ltd. November 15–17, 2018
2. Social Factors Affecting Youth Mobility in the Context of Digitalization. All-Russian conference with international participation “Youth of the 21st century: the image of the future”. Saint-Petersburg. Skifiya-Print Ltd. November 14–16, 2019.
3. **Social well-being of the metropolis population as an integral indicator. Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 2\2020 Edition of SPSEU (LETI).**
4. Career paths of managers of big Russian corporations under digital epoch. The XVI-th All-Russia scientific conference “Information – communication – society”. Saint-Petersburg State Electrotechnical University (LETI), January 24 – 25, 2019.
5. Human Capital in Empirical Research: A Network Techniques Perspective. The XVII-th All-Russia scientific conference “Information – communication – society”. Saint-Petersburg State Electrotechnical University (LETI), January 23 – 24, 2020.
6. Cross-cultural communications as an important feature of manager training in the 21st century. XIth International Scientific-Theoretical Conference “Communication strategies of the information society” Saint-Petersburg. Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University. October 25-26, 2019.
7. Social dynamics of career trajectories in the framework of the theory of generations. Xth International Scientific-Theoretical Conference “Communication

strategies of the information society”. Saint-Petersburg. Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University. October 26-27, 2018.

8. Strategies for diagnosing human capital based on value analysis: presentation of empirical results. IVth International Scientific Conference “Gotlibovsky Readings”. Irkutsk. Irkutsk state university. December 7-9, 2020.

9. Approbation of the methodology and experience of pilot study of identification strategies. City sociological workshop “Human capital in the context of the COVID-19 epidemiological crisis: universities, corporations, values”. Mediapapir Ltd. May 16, 2020.

10. Network diagnostics of identification strategies in an organization: methodology and experience of a pilot study. Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 4\2020 Edition of SPSEU (LETI).

11. Deriugin P. et al. Evolution of strategies for human capital diagnostics. Revista Inclusiones. 7\2021. Edition Universidad e Investigación al Servicio del Orbe.

12. Basic Sociological Concepts of Human Capital: A Critical Analysis. IVth International Scientific Conference “Gotlibovsky Readings”. Irkutsk. Irkutsk state university. December 7-9, 2020.

13. Formation of human capital in modern Russian society: the role of the family. IVth International Scientific Conference “Gotlibovsky Readings”. Irkutsk. Irkutsk state university. December 7-9, 2020.

14. Human capital in the discourse of Russian and Chinese students (some results of an empirical study). International Scientific Conference “Text, discourse, narrative: current trends and development perspectives”. Volgograd. Volgograd State Socio-Pedagogical University. October 1-3, 2020.

15. The main social factors for the activation of human capital (based on research by VTsIOM, LEVADA-CENTER, ROMIR). City sociological workshop “Human capital in the context of the COVID-19 epidemiological crisis: universities, corporations, values”. Mediapapir Ltd. May 16, 2020.

16. Strategy for sociological diagnostics of human capital based on values: the potential of the network approach (on the example of studying scientific and educational centers). Digest of articles “Labor efficiency and quality of work life in the 21st century”. Saint-Petersburg. Skifiya-Print Ltd. November, 2020.

17. Human capital in the focus of modern sociological discourse. Monograph. Saint–Petersburg. Mediapapir Ltd. May, 2020.

18. The importance of digital literacy in the management of corporation leaders. The XVIII-th All-Russia scientific conference “Information – communication – society”. Saint-Petersburg State Electrotechnical University (LETI), March 18 – 19, 2021.

19. Human capital formation in the digital educational environment: Russia and China - social aspects. The XVIII-th All-Russia scientific conference “Information – communication – society”. Saint-Petersburg State Electrotechnical University (LETI), March 18 – 19, 2021.

20. **Social and professional awareness by students of engineers’ specialties of the upcoming digitalization (pilot study experience and first results). Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 1\2021 Edition of SPSEU (LETI).**

21. The place of education in the development of human capital of managers. The XXVII-th International scientific and methodological conference “Modern education: content, technology, quality”. Saint-Petersburg State Electrotechnical University (LETI), April 21, 2021.

22. **Sociodynamics of Students’ Digital Capital in the Context of the COVID-19 Epidemiological Crisis: an Experience of a Mixed Strategy of Empirical Research. Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 4\2021. Edition of SPSEU (LETI).**

23. Formation of Chinese students’ business qualities as a factor of ensuring economic security (the results of empirical research). Vestnik prikamskogo social’nogo instituta. 1(88)\2021. Edition of PSI.

24. Trans-regional research of human capital: diagnostic strategy and management (experience of empirical research of Russian, Chinese and European corporations). Vth International Scientific Practical Conference "Gotlibovsky Readings". Irkutsk. Irkutsk state university. October 19-21, 2021.

25. Conversion of human and social capital in corporations: trans-regional studies on the example of Russian, Chinese and European corporations. Modern oriental studies. 4\2021. Edition of ANO «Assotsiatsiya prepodavateley kitayskogo yazyka Privolzhskogo federal'nogo okruga».

26. Social capital in the era of crises: system foundations of network measurements. Saint-Petersburg. SPbSU. February 2, 2022.

27. Life-long learning as an integral part of the life of a modern Russian manager. All-Russia scientific conference. XV-th readings from Kovalev. Sociologist: education and professional trajectories. Saint-Petersburg, Saint-Petersburg State University. November 25-27, 2021.

28. Human capital in valuable orientations of students: methodology and diagnostic results. Digest of articles. Social and Human Sciences: Theory and Practice. 1(5)\2021. Edition of Perm SU.

29. Education as the "core" of human capital of the managers of organizations. All-Russia scientific conference "Digital society - a new format of social reality: structures, processes and development trends". Saint-Petersburg, Saint-Petersburg State University. November 14, 2020.

Theoretical significance of the study is determined by its scientific novelty and lies in the generalizing nature of the work, which made it possible to streamline the conceptual ideas about the socio dynamics of the human capital of managers as an object of sociological analysis, use a system-dynamic approach to its study, establish the role of the influence of the human capital of managers and its diagnostics on the formation of social structural relations in corporations.

Practical significance of the results of empirical research lies in the use of the proposed scientific approaches, tools for sociological diagnostics of the human capital of corporate managers. This will contribute to the study of the dynamics of

transformational processes not only in corporations, but throughout society. Also, the results and conclusions will allow managers to apply better management strategies, having knowledge of the mutual influence of their human capital and the human capital of their employees. The thesis proposes the author's method of sociological diagnostics of the human capital of corporate managers as a factor influencing the formation of social and structural connections in corporations of a post-industrial society.

Recommendations of applied character. The research materials can be used in the analysis of the quality of social and structural connections in a corporation, the adaptation of corporate culture in corporations, the prediction of conflict situations between managers and subordinates. And also, a possible assessment of the potential of managers depending on the level of implementation of their human capital within corporations.

Thesis consists of an introduction, two chapters and five paragraphs, a conclusion, a list of references and applications.

The study was supported by the Russian Foundation for Basic Research within the framework of research project No. 19-29-07443/19 "Scientific and educational centers as a factor in the formation of human capital in Russia: the format for creating world-class scientific and educational centers in accordance with the Decree of the President "On national goals and strategic objectives for the development of the Russian Federation" for the period up to 2024".

Chapter 1 Theoretical and Methodological Fundamentals of Studying Human Capital of corporate managers

This chapter presents materials that show the history of the emergence of ideas about the corporate managers' human capital and its main characteristics. In the first paragraph it is supposed to reveal the dynamics of emergence and analysis of representations about the essence of human capital as a scientific category at different stages of the history of formation of corporations, changes in these representations as society itself changes and moves towards the market, to market relations. The understanding of managers' human capital is constantly expanding and revealing the dependence of the understanding of human capital of the manager on the nature of the development of corporate organizations, market development. Numerous social consequences of this development are one of the central tasks of the thesis research. Today, important characteristics of manager's human capital are understood not only as knowledge or abilities of a person, but also other intangible assets - values, motivation, including non-cognitive skills, which determine the quality of the manager's human capital and the nature of his social interactions with the environment. The historical and sociological excursus are intended to show that the human capital of a manager consists not only of knowledge, skills and abilities, but also of values, on the basis of which the manager forms a special social environment of the corporation and organize special social relations with the external environment. An important point of the study is the analysis of data on the feasibility of the study of the manager's human capital as a sociological term, based on an appeal not only to the study of his professional competencies, but also to the values of corporate management.

The second paragraph of the chapter is devoted to the study of the principles of sociological analysis of human capital of a manager in sociology. The term "human capital," from the perspective of its sociological analysis, implies a focus on the analysis of problematic aspects, without which there is no possibility to study the social consequences that are formed under the influence of one or another human capital of a manager. The relevance of such study is due to the need of overcoming the numerous

contradictions that arise due to differences in the understanding of human capital in economic science and in sociology.

The third paragraph of the chapter involves structuring the requirements of the sociological approach to the analysis of the human capital of the manager on the principles of systemic and procedural approaches. The system approach to the analysis of the human capital of the manager allows us to consider this phenomenon in the totality of a number of interrelations with the social environment, on the basis of which the social phenomena that accompany the activities of the manager can be studied. Dynamic characteristics reveal the nature of changes in both: the human capital of the manager and the transformation of society, accompanying the activities of the manager of the corporation and reflecting the continuous changes of Russian society.

In this way, the purpose of this chapter is to identify, systematize and discuss the methodological principles and methods for the study of human capital of the manager of the corporation as a social phenomenon. In theoretical terms, the key task is to conceptualize the provisions that allow us to consider the multiple social characteristics of corporate managers' human capital, on the basis of which empirical research methods can be subsequently designed.

§ 1.1 Historical and Sociological Discourse on the Human Capital of Corporate Managers

By the period when the theoretical definition of the essence and description of the characteristics of human capital of the manager became the object of scientific study and analysis the important role of knowledge, skills and abilities, which were purposefully formed in managers to increase the results of economic activity, was realized much earlier in the practical activity of people. We can say that the human capital of the manager of the corporation arises in the practical activities of people and forms one of the basic foundations for the emergence and formation of corporations themselves as a specific social institution.

With all the variety and diversity of definitions of the essence of human capital of a manager, both in Russian and foreign scientific studies, the understanding of this phenomenon as a set of knowledge, skills and abilities, competencies, in the categories of modern approach, due to which the bearer of human capital, the manager, is able to direct and develop this or that activity of the organization, successfully implementing it at the professional level, relying on knowledge of the subtleties of the case, etc., remains unchanged. So the history of human capital of the manager formation is most closely connected with the history of the emergence, formation and development of corporations.

The social status and roles of the manager of a corporation that have developed in the modern sense do not arise immediately. This type of manager appears at a certain stage in the development of the social structure of society, when a special kind of social organizations emerge, pursuing economic goals as the main ones, as the goals for which they are created. The period of these complex social transformations was thoroughly and fully characterized by F. Tonnies, German sociologist and criminologist, one of the founders of professional sociology in Germany, supporter of "understanding sociology," founder of "formal sociology. F. Tonnies shows that the "society" based on the corporate organization is opposed to the "community". That community and society are polar

social types and stages of social evolution²⁵, whose social quality requires special human qualities and special human capital for creating structures and implementation of management.

The time frame of the emergence of corporations coincides with the period of the final stages of primitive society, according to various sources, approximately in the 4th - 6th centuries B.C., in Europe. In socio-historical terms, the main reasons for the emergence of corporations were the strong dependence of the community on the environment and the low level of development of productive forces²⁶, the inability to meet the needs of the community.

The management of the community, whose life was based on kinship connections²⁷, was carried out in a peculiar way. Communal life in primitive society was handled by the head of the clan, and later of the tribe, the father or patriarch, who was usually the oldest among the other relatives²⁸. From the point of view of F. Tönnies, the elder led on the basis of an essential, natural will, i.e., one in which there is no division into end and means. It (the will of the leader under given conditions) "is incorporated into action in a necessary way... it can only be thought of as the coexistence or sequence of experiences of being, of striving for activity in their integrity and interrelation..."²⁹. This form of social organization in the West was established long ago and has existed for a long historical period. On the basis of this long history, numerous social norms, traditions, and values of corporate management have developed that constitute the foundations of the Western market economy. Within this framework, the Russian business and management culture is seen as being in the process of

25 A. V. Okatov The sociological concept of F. Tönnies as a theoretical basis for studying the institutionalization and functioning of modern public organizations // Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities. 2016. Vol. 21. No. 11 (163). p. 7.

26 I. N. Atyasov Power and social norms in primitive societies //International Journal of Humanitarian and Natural Sciences. 2019. No. 5-1. p. 48.

27 I. N. Atyasov Power and social norms in primitive societies //International Journal of Humanitarian and Natural Sciences. 2019. No. 5-1. p. 48.

28 Ibid. p. 49.

29 F. Tönnies Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie. Berlin: Karl Curtius. 1926. p. 88–89.

formation, "somewhat 'underdeveloped' compared to the culture that exists in countries with a strong capitalist tradition"³⁰.

The author's analysis revealed that the corporate culture of Russian organizations, as well as staff loyalty as its qualitative characteristic do not meet many of the criteria of assessment inherent in world practice.

4. The low degree of employee loyalty to organizations in this regard is not a sign of underdevelopment of corporate culture, but a specific cultural feature of domestic business, which has a very rational basis and is not subject to exclusively negative interpretation³¹.

5. Document research and analysis of periodicals indicate that today's "business captains," and personnel in general, reproduce the skills and values inherent in previous generations³².

6. Russian values of industriousness and prevalence of moral forms of motivation over material ones turned out to be the most significant values in this row. These data became indicative both for characterization of modern Russian business culture and for characterization of organization personnel loyalty³³.

The elders of the community, as already mentioned, are mostly the oldest people, who know the nature of farming or hunting best of all their fellows, and who guide the activities of the community. They controlled the observance of community traditions, dealt with controversial issues, saw that the established order was respected, upheld community norms and values, and dealt with issues relating to interactions with the external environment.

The main, basic issue dealt with by the elders was the maintenance of the community's religious and moral values. It is characteristic that in some cases, especially in Muslim countries, the status of the community elder was combined with the status of the manager of the religious structure. This fact confirms that the social

30 E. A. Sverdlikova Traditions of Russian business and corporate patriotism // Bulletin of Moscow University. Series 18. 2017. Vol. 23. No. 2. p. 116.

31 Ibid.

32 E. A. Sverdlikova Traditions of Russian business and corporate patriotism // Bulletin of Moscow University. Series 18. 2017. Vol. 23. No. 2. p. 117.

33 Ibid.

components of the elders' activity as the manager of the community were clearly defined. The elders were also in charge of economic activities, but this function was not the most important one for them. The most important body of power in the community was the clan assembly, where all affairs were decided, including the choice of the elder who was the head of the family or clan. It was on his decisions that further actions depended: to whom and how much to allocate for consumption and what to keep as a reserve and accumulation. He also managed daily life and dealt with disputes between kinsmen. The elder also had the right to manage the community's resources at his own discretion. The elder of the clan was chosen and recognized as a special authority. For that he had to have great authority in the group. In addition to the elders, a warlord was elected for the time of war³⁴.

As numerous studies show, the first and most important value of the community is the community itself, the "world" of the community, and the highest value is the human being, the communicant in both his hypostasis: both as a biological being whose life the "world" needs for reproduction and existence, and as a subject of activity, a "worker" whose efforts ease the common burden³⁵.

The long historical existence of the communal way of life has formed numerous traditions and norms of relations between people, customs, tastes, etc., including numerous social characteristics and coordinates of ideas about the manager, his status, role, functions.

In socio-structural terms, the first corporations that emerged generally resembled community life in many respects, but there were a number of fundamental structural differences that separated corporations from communities as a special type of social organization. These differences characterized corporations as a special social institution, structurally and functionally aimed at the production of something, and therefore the center of corporate society now becomes not just a person, not a person as a value in

34 I. N. Atyasov Power and social norms in primitive societies //International Journal of Humanitarian and Natural Sciences. 2019. No. 5-1. p. 49-50

35 P.I. Smirnov Russian rural community: origin, main functions and values. URL: http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k3-2014/25371-russkaya-selskaya-obschina-proishozhdenie-osnovnye-funkcii-i-cennosti.html (access date: 24.02.2021).

itself, as it was in the community, but a craftsman, a person who knows the craft, able to meet those or other social needs of other people. Therefore, first of all, the main distinguishing feature of corporations becomes a special concern not just for human beings as such, but for human beings who, thanks to specialization in the social division of labor and specialization in the sphere of production, are able to produce a concrete result. Subsequently, corporations formed a number of special social internal and external institutions, structures and technologies, which were aimed exclusively at the maintenance and development of the craft with all their social potential.

In both the community and the corporation, the chief social institution of government were the assemblies at which the most important decisions were made, including the election of the manager of the corporation, but if in the community it was the elders, in the corporation it was the starshina. The elders and starshinas, occupying identical social statuses, were elected, but at the same time they differed in the purposes of their activity and their functional purpose. The elders in the community became the oldest, most experienced members of the community. In contrast, the starshins in the corporations were those who had more advanced experience in the craft and knew the craft better than others.

The social structure of the corporation was composed of such authorities and such structural elements whose activities and norms pursued the main goal of ensuring the highest level of craftsmanship. The numerous social connections, norms and traditions of the corporation were built around the high level of craftsmanship. The craft and the interests of the craftsman's development were the fossil around which, and in the interests of which, the entire social environment of the corporation was shaped. Even the very notion of "master" is connected with the activities of corporations. Mastery initially characterizes the special level of knowledge, skills and abilities of a person who has reached the highest level in his craft, a person who has learned a high art in his work, investing in his work ingenuity, creativity, making objects of his craft unusual and original, as well as excellent knowledge of his craft. Other important characteristics of the master are that he is a craftsman belonging to the highest group of the class organization of craftsmen; a mentor of a particular craft for a novice apprentice. The

terms master, maestro, master are cognate words. In any case, we are talking about people who have reached the highest peaks in their business³⁶, who have the highest level of skills and abilities, who know their profession to the smallest detail - a special human capital.

The process of managing corporations also differed in its peculiarities. In particular, as in the community, the meetings of the corporation could be attended by all its members. But at the same time, the decision of questions and voting was reserved exclusively to masters, i.e. those members of the corporation who differed in their level of mastering of the craft from apprentices and journeymen, had more experience in the craft. And, as historical sources confirm, only masters were considered full-fledged members of the guild in the Middle Ages³⁷.

The starshinas of the corporation could be elected exclusively from among the masters, and from the masters of the highest level. There could be up to twelve such starshinas, who, in turn, were headed by the chief starshina, who was elected for life.

The starshinas had great power, including judicial power within the corporation. They convened meetings and administered all the property of the guild and had the right to impose taxes on the members of the corporation. The starshinas also had the function of moral police. They had every right to denounce and prosecute idlers. Those who shirked their duties, were found guilty of dishonorable acts, of fraud and deceit, in short, of all that was morally repugnant.

Still, the most important work of the starshinas was management and supervision of production³⁸. Here the starshinas had the greatest authority. With the help of surprise audits, they made sure that masters did not use substandard goods, and that they worked with dignity. The control was carried out by strict measures.

36 Master. From Wikipedia, the free encyclopedia. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80> (access date: 31.07.2020).

37 Master. From Wikipedia, the free encyclopedia. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80> (access date: 31.07.2020).

38 Dementiev E. Workshops in Western Europe. URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/007/112/112040.htm> (access date: 1.08.2020).

The starshinas constituted the professional jury in the trials of apprentices, in the discussion of candidates for the master, and in the admission of new members of the corporation. Since that time, the concept of a "masterpiece," i.e., a produced product that was of the highest level and was an examination work for apprentices, has appeared. The accepted masterpiece became a pass to the master and to any kind of promotion.

As we can see, the manager of the community, the elder, and the manager of the corporation, the starshina, are distinguished by special, important, and socially significant social characteristics. If the perception of the elder of the clan was often identified with the status of a demanding and caring father, the corporate understanding of the starshina manager is primarily associated with the craft, with professional qualities, with highly professional craftsmanship. Because of this social organization of the corporation, labor was seen by its members as an end in itself³⁹, and within the corporation everyone had to work as well as pray.

The long historical period of corporate organization shapes attitudes toward professional knowledge, skills and abilities, and labor, which is the foundation of the New European civilization and the most important point in the system of human capital⁴⁰.

Another direction that should be noted is that the starshinas were in charge of the corporation. The starshinas had all the main levers in the management of the corporation, and they directly realized the educational function in relation to the members of the corporation.

The handicraft corporations in Europe existed for a long time, until the 16th century, i.e. 16 centuries. Then they were replaced by other forms of economic corporations - trade, commercial-industrial, financial, and finally by the capitalist corporations of the industrialization era. Many things have changed in the new types of corporations. But what remained unchanged were the requirements for the personality

39 Personnel management and human capital in modern Russia: a collective monograph / ed. O. Ya. Gelikha, V. P. Solomina, G. L. Tulchinsky. St.-P.: Edited by "book house" Ltd. 2011. p. 110.

40 Ibid. p. 125.

of the manager of the corporation, which consisted in the importance of a high level of their personal skill and ability to manage not only the professional activity, but also the social life of the corporation, shaping and directing this life in the interests of high quality of the products produced.

We can say that in the practical activities of the corporation the knowledge, skills and abilities of the manager of the corporation initially play an important role, and yet it is inappropriate to define this knowledge, skills and abilities as human capital. They became capital much later, with the beginning of the era of capitalist corporations.

Scientific studies of the essence and features of human capital of the manager of the corporation as a scientific problem are formed in the course of works on the theory of human capital in general. In the direct formulation of the question there are not many such studies. At the same time, the problem of human capital of the manager is present in many studies on economics, management, marketing, psychology, organizational behavior, managerial decisions and a number of other scientific disciplines. And if not so long ago, each of the scientific branches offered unique principles for the study of this phenomenon, today the conclusions of researchers about the importance of an interdisciplinary approach based on social knowledge are becoming more and more relevant.

Several stages can be distinguished in scientific research on human capital. In particular, there are stages when human capital was understood only as investments in special education. Then the stage is distinguished, which is characterized by the inclusion in human capital of funds in upbringing, education, science, human health, information services, culture and art. Then comes the stage when the development of human capital is invested, to ensure the safety of people, in the training of labor potential, in increasing the effectiveness of institutional services⁴¹. This point of view on the problem of human capital research can be recognized as one of the most common.

Here is the second peculiarity. The first works on the study of human capital are associated with the generalizations of T. Schulz In numerous publications. He proposed

41 Z. Kh. Kumysheva, A. Kh. Dumanova The main aspects of the formation of human capital in the conditions of the formation of the knowledge economy // Don Engineering Vestnik. 2016. No.4(43).

to study the welfare of people as dependent not so much on the technical security of economic activity as on knowledge, as well as on the skills and abilities acquired by people⁴². Like all other qualities, the qualities of an executive that constitute his interest in terms of human capital, according to T. Schultz, are formed both on a natural basis and as a result of purposeful development: "All human abilities are innate or acquired. Each person is born with an individual set of genes that determine his or her innate abilities. The valuable qualities acquired by a person, which can be strengthened by appropriate investments, we call human capital"⁴³. This is how the theoretical definition of human capital and its essence was formulated. Here it is necessary to emphasize an important point. T. Schultz understood human capital as "acquired qualities", which in itself is also very relevant to the notion of human capital of a manager: such qualities are acquired through experience or through learning, but in any case they are "valuable", they can be evaluated.

However, the primacy of the recognition of acquired and thus valuable qualities - the qualities of human capital and the stages of the formation of the scientific concept can be viewed differently, in terms not of a direct but indirect understanding of what qualities constitute human capital and what is the history of scientific attempts to measure the value of these qualities. For example, V.A. Anikin argues that such studies have been conducted for quite a long time, and that human capital as a scientific problem has been discussed since pre-industrial period, since the 18th century⁴⁴. The author shows on numerous data that the study of human capital in this or that interpretation scientists of Europe and then the USA have been talking for quite a long period of time. On the basis of the world experience of research of the problem, it is more adequate to divide the development of the theory of human capital into five stages, when human capital was understood in different ways.

42 Ibid.

43 T.W. Schultz Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y. 1971. p. 13.

44 V. A. Anikin Human capital: formation of the concept and main interpretations // Economic Sociology. 2017. No. 4(18). p. 122.

The first, the pre-industrial stage, lasts until the 18th century, when capitalist corporations began to form. It differed substantially from craft corporations, including in their ideas about the managers and his human capital. Even in the ancient world there are references to the human capstone. Plato (427-347 B.C.) was the first political thinker who regarded human beings as a valuable asset. In his treatise *The Republic*, Plato gave an idea of his ideal state. In his ideal state he emphasized the responsibility of the state to train people according to their skills and talents⁴⁵. It could be argued that even before this period corporations invested in the individual in its social space, implementing a variety of technologies to enhance craftsmanship. Corporations formed a system of cultivation of future masters. There was a system of quality control over the craft training of apprentices and journeymen. There was a system of selection of young people with special qualities to be journeymen. However, there is no reason to identify these actions with investment in human capital in general and in the human capital of managers in particular. The knowledge possessed by masters and starshinas was not measured monetarily. It was obtained naturally from father to son, from master to apprentice, by teaching and personal observation "along the way", by practical joint life and participation in the activities of the corporation. In addition, the training of the manager was mostly narrowly specific and belonged exclusively to the interest of a particular corporation. Finally, as such, no one organized and carried out, did not institutionalize the training of future managers of the corporation.

At that time, traditional universities were already operating in Europe, but their influence on the human capital of managers should also be regarded as insignificant. Universities provided mainly theological knowledge, i.e., knowledge controlled not only by the church but also by the state. In the period under consideration, not only the church, but also "The state invests only in the formation of values - through the

45 R.Z. Ahmad Significance of human capital // *British Journal of Humanities and Social Sciences*. November 2012. Vol 7(2). p. 1. URL: https://www.researchgate.net/publication/344781727_Significance_of_human_capital (access date 10.03.2021)

dominant religion in the country"⁴⁶. As for specific knowledge that could be regarded as education for management, such attempts were severely persecuted and the sad events of European science are full of tragic stories on this subject. Sacred knowledge was possessed by a narrow circle of people, and these people were mostly far from participating in economic life.

Nevertheless, this period is interesting because even then the first empirical studies of human capital were carried out by economist W. Petty, who in his book "Political Arithmetic" presented calculations of wealth as dependent on the number and quality of workers⁴⁷. K. Marx characterized W. Petty as the man who was able to estimate the human wealth of a nation economically⁴⁸, and this fact itself is defined by modern researchers as the beginning of the human capital research reference point.

The second stage in the formation of the concept of human capital begins in the 19th century and lasts until the first half of the 20th century. This stage is connected with the early industrial history of industrial development in Europe. The ideas predicted by A. Smith about the importance of human knowledge as a source of productive forces, including the knowledge possessed by the manager, are beginning to come true. A. Smith identified four types of fixed capital: land, buildings, machinery, and human capacity⁴⁹. Such conclusions become evident with the beginning of the formation of industrial society, with the emergence of numerous industries. The roles of formal education and workplace learning changed over time. At the stage of early industrialization in the West, the leading innovators rarely had formal education. Their innovations came from the practical experience of workshops and production plants. This changed gradually when specialized engineering schools were established in Europe and the United States at the end of the 19th century. Then, in the early 20th

46 O. P. Ovchinnikova, N. E. Ovchinnikova Stages of development of human capital in economic history // Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Social and economic sciences. 2018. No. 3. p. 341.

47 S. V. Ivanov The evolution of the study of the economic category "human capital" // Socio-economic phenomena and processes. 2011. No.7. p. 55.

48 K. Marx Capital / transl. from English. L. Meisels, Author: Francis Wien. M.: AST MOCSOW. 2009. 182 p.

49 I. Šlaus, G. Jacobs Human capital and sustainability // Sustainability. 2011. Vol. 3. No. 1. p. 99 URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97/htm> (access date 24.02.2021)

century, research and development departments were established in large engineering firms⁵⁰. This was a striking example of a major realization of human capital under the rapid pace of industrialization.

Until recently, the management of a corporation presupposed only unique knowledge, which covered a particular corporation with its specific features, but now due to the mass production and its rapid development, rapid construction, movement of capital, frequent changes of profile and locations of corporate activities, increased complexity of machinery and equipment, and most importantly - the mass involvement of untrained workforce, turn the work of the manager into a specific and at the same time complex professional activity. It is no longer possible to do without the efforts of self-taught or naturally gifted managers. The mass education of managers in Europe and America has been becoming the norm. These processes affect Russia as well, dating back to the 1920s. Numerous management schools are opening, professional circles are springing up, and the commercialization of innovations is pushing up the need for mass acquisition of managerial knowledge. From this period, institutes of professional training of managers stand on a par with institutes of general education. The education and professional training of the country's production managers begins to be perceived as a potential and resource, without which the development of the contemporary at the time industrial society becomes impossible.

K. Marx, as well as A. Marshall, J. B. Clarke, and W. B. Pareto and several others made significant contributions to the development of the theory of the question. At this stage the important role of knowledge as a stimulus for the management of production is recognized, resulting in the emergence of mass training and professional education, the opening of numerous technological and technical institutes and colleges, whose main purpose is to provide mass production⁵¹. Human capital is recognized as the main

50 N. Elert, M. Henrekson, M. Sanders Human Capital for Entrepreneurship // *The Entrepreneurial Society. A reform strategy for European Union*. Vol 98. p. 103-104. URL: https://www.researchgate.net/publication/335197151_Mobilizing_Human_Capital_for_Entrepreneurship (access date 10.03.2021).

51 D. Verhaest, E. Omey The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*. // Vol. 77 (3). 2006. p. 419–448.

condition for competitiveness (researchers of the school of human relations E. Mayo, A. Maslow, D. McGregor, etc.)⁵².

The 3rd stage - late industrial period - the period when there is a scientific awareness and formation of theoretical bases of ideas about the human capital of the manager. It was conditioned by the circumstances of transition to new technological ways of development of economy and society. The technological breakthrough required new forms of ownership and awareness of the importance of new intangible factors of production⁵³. This direction of the breakthrough was the realization of the new role of the human factor in the development of the economy and the decisive role of the manager of the corporation in the mobilization of the human factor.

This period lasts about twenty years, from the end of the 1950s to the end of the 1970s. The classical theory of human capital was formed during these years. Characterizing this period we can say that in science there was a peculiar leap, as it will be called "a worldview shift" with regard to the awareness of the importance of the manager's human capital. In the leading countries of the world by the level of economic development, first of all in the USA, and then in Europe, Japan, there is a scientific core of theoretical developments, showing that only the manager of corporation (a person with the appropriate level of knowledge, skills and abilities) is necessary for modern production and can develop the economy of post-industrial society. The central place in the development of the theory of human capital is occupied by theoretical and empirical developments carried out by Nobel laureate G. Becker, T. Schultz and J. Mincer. Generally, we can say that the works of these scientists have substantiated the main thing - the idea that in post-industrial society investment in human, in his education, development of intellect, enriching him with knowledge and completely new data, strengthening health and ensuring the duration of participation in production, and at the same time life expectancy, in modern society is the central way to improve all aspects of life. When we speak of human capital, we understand that it is a socio-economic

52 E. L. Shemyakin The history of the concept of human capital // *Privolzhsky Scientific Bulletin*. 2015. No. 5-2 (45). p. 52.

53 V. A. Anikin Human capital: formation of the concept and main interpretations // *Economic Sociology*. 2017. No. 4(18). p. 124.

investment directed only to the individual, factors that increase his ability to work, education and professional skills. Later its classification was extended. In a broad sense human capital is the sum of factors accumulating the resources of education and production for the productive activity of human and society. Today human capital is an important factor in shaping an economy based on innovative production, deep knowledge and broad vision⁵⁴. These concerns are becoming an important yardstick in understanding and evaluating the performance of corporate managers. Economists would later define such a scientific platform as neoclassical economic theory⁵⁵. Its central platform is expressed by ideas of methodological individualism, i.e., the thesis that any social phenomena manifest themselves in the individual behavior of corporate employees, for which a manager with human capital relevant to the corporation is crucial.

S. V. Ivanov in his article "Evolution of the study of the economic category "Human capital"⁵⁶ reveals one of the important details of the new approach to the understanding of the factors of human capital activation. He shows that T. Schulz's works focus on the circumstance that in the late industrial period investments only in education should be supplemented by investments in medicine and health, which are no less important than investments in education. Other important ideas of T. Schultz on the development of human capital were the provisions on the important role of information functioning within the corporation, which itself is important for the proactive attitude to the business and which is formed by the manager. The relevance of teaching work activities of children at home and during first years of life and the accumulation of work experience of future production managers.

The important characteristics of human capital, classified as general and specific, were shown in the works of G. Becker. Employees with formed specific capital are not

54 S. Saidov Human Capital as the Basis for the Development of Society // Journal of Media & Management. SRC/JMM-129. P. 1. URL: https://www.researchgate.net/publication/348877795_Human_Capital_as_the_Basis_for_the_Development_of_Society (access date 04.04.2021).

55 V. A. Anikin Human capital: formation of the concept and main interpretations // Economic Sociology. 2017. No. 4(18). p. 124.

56 S. V. Ivanov The evolution of the study of the economic category "human capital" // Socio-economic phenomena and processes. 2011. No.7. p. 55-59.

inclined to change jobs. However in consequence of corporate work restructuring, such employees are subject to early dismissal. For the same reason, intra-corporate appointments to new management positions focus on people with broad general human capital characteristics, which allow them to adopt more successfully the new organizational culture and quickly establish relations with employees. G. Becker substantiated economically a number of benefits, which have investments and conditions of economic return from the made expenses on the human capital of managers. He owns the main provisions, according to which the number of years spent on education allows to explain the general trend characterizing the success/failure of human capital of a manager, which becomes even more relevant in the late industrial and post-industrial era.

J. Mintser's research concerned mainly microsociological levels of analysis. In the works of J. Mintser, a conceptual position is formulated regarding the professional training of future leaders, which subsequently becomes the main factor in the distribution of income. Thus, J. Mintzer considered investments in education to be the main factor in the development of the human capital of managers. In his work "Education, experience and income" (1974), J. Mintzer described the concept of the overtaking period. The main idea of the concept lies in the prospects of choosing professions that are oriented towards the future. The choice of such promising professions provides the most complete opportunities for the realization of the human capital of each individual, emphasized J. Mintser.

S. V. Ivanov, the author of the article "Evolution of the study of the economic category "Human Capital" shows important transformations in the ideas about the role of the manager's human capital, which came after the realization of its important role and are described in the works of T. Schultz, G. Becker, J. Mincer. It should be said that the ideas connected with the understanding of human capital during this period became the object of research of many outstanding researchers.

L. Thurow, revealed the important intellectual component of human capital for corporate managers, and argued for the prospect of future capitalism, which he saw in new forms of labor integration;

G. Psacharopoulos, explored the social consequences that became a result from investing in human capital;

Y. Benporath formed a concept (the BenPorath model) which was showing the importance of nurturing human capital until the marginal cost of developing human capital is equal to the marginal earning potential;

M. Bowen, revealed the importance for the formation of human capital of the manager, which is formed in early childhood in the social field of the family;

E. Fromm, on the basis of psychoanalytic principles showed the humanistic content of investment, which is formed due to the establishment of multiple connections of a person's human capital with the social space in which this person acts;

J. Kendrick, substantiated a cost-based method of analyzing human capital based on an analysis of American society data;

B. Chiswick revealed the influence of a manager's position in the labor market depending on the accumulated human capital, and formed the concept of labor market analysis based on the human capital theory, etc.

More-less, all of the authors shown and others who have been associated with the development of the theory of human capital for managers were from developed European countries, Israel, and all worked in American universities. Similar studies were conducted in Russia in the late 19th and early 20th centuries. V. I. Peftiev and N. V. Dutov show an interesting fact confirming that the concept of "human capital" was talked about even earlier than it was done in the USA⁵⁷. Nevertheless, it turned out not to be an actual direction of research for the Russian conditions of that period. Modern scientists O. I. Ivanov, R. Kapelyushnikov, L. Tulchinsky, I. Ilyinsky, M. Kritsky, V. Martsinkevich, S. Strumilin, and others are actively developing this topic.

The next, first post-industrial stage begins in the 1980s and lasts until the 2000s. During this period, the role of information, which is now no less important than raw

57 V. Peftiev and others. Entrepreneurship in pre-revolutionary Russia: the experience of A.V. Chichkin // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. 2011. Vol. 1. No. 2. p. 305.

materials^{58,59,60}, is significantly increased, and the conclusion about the relevance of information capital is formulated: "not objects, education, skills, qualifications and expert knowledge have finally established themselves among traditional forms of capital, taking a firm place in the creation of added value"⁶¹. The educated part of society, people with higher education and fields of activity where higher education is required - corporate managers - have become more profitable than the agricultural sector, food production, mining, clothing production, etc. There are a number of professions that are also related to working with information. The type of workplace is changing⁶². It is possible to work remotely. A new middle class is forming, a class of people working with information. Macro sociological studies of human capital are in demand, and these studies are becoming a separate scientific field. The understanding that demographic indicators and indicators of the cultural level of society make a greater contribution to GDP than traditional indicators of human capital is emerging. R. Barro concludes that the quality of education depends on the ratio of the number of students per student. The very content of school programs and teaching methods, the basic skills of schoolchildren - abstract thinking, writing skills, mathematical counting, working on the computer become indicators of human capital development as the basis for training promising managers. The indicator of the inclusion of abstract skills in information and communication technologies, their correlation with the Internet is especially important. In general, it can be said that the overwhelming number of relevant indicators of human capital development of managers in the post-industrial world turn out to be increasingly dependent on and related to the personality of the individual.

58 R. V. Karapetyan, I. L. Sizova, M. A. Bakaev Current and expected growth parameters of digital competencies among the employed population // *Vestnik Sociological Institute*. 2020. No.1. p. 111–134
59 Yu. G. Volkov, V. I. Kurbatov, A. V. Popov "Homo informaticus"- subject of self-government and self-organization of online network communities // *Humanities, socio-economic and social sciences*. 2019. No.2. p. 35-41.

60 P. N. Kondrashov Post-capitalism as a new social inter/trans-formation // *Sociological Research*. 2020. No.2. p. 150-159.

61 V. A. Anikin Human capital: formation of the concept and main interpretations // *Economic Sociology*. 2017. No. 4(18). p. 128.

62 D.V. Didenko Knowledge-intensive economy: human capital in Russian and global socio-economic development. Alteya Publishing. 2015. 408 p.

Foreign researchers have shown that the quality of development in some cases depends not so much on institutions as on the qualifications of managers who are responsible for the effective integration of new technologies imported into the country⁶³. Moreover, the training of production managers in some Russian universities wants to be much better. Post-Soviet Russia is characterized by a certain specificity, which lies in the fact that the bulk of basic research is not at universities (institutions of higher education), as in most countries of the world, but at the institutions of the Academy of Sciences. At the same time, universities carry out the bulk of personnel training, including the highest qualification, with a rather weak scientific base and modest scale of financing of research and development (R&D). It is a non-trivial task to create an infrastructure to promote links between science and business in such a system, since the formation of infrastructure around universities will be affected by the lack of scientific capacity, and if it is created within scientific organizations, by the shortage of young personnel⁶⁴.

The fifth stage takes its origin from 2000s. It is defined as the second post-industrial period. Its qualitative difference from the previous period lies in the notion of human potentials of managers as the main direction of human capital development. More precisely, the further development of human capital of future managers lies in the formation of individual-personal features of a person, due to which his human capital grows as a personality capable of managing modern corporations.

The family and the preschool period of personality formation become the central object of research among the factors influencing the human capital of the future manager. These studies are associated with the name of J. Heckman, whose research showed the importance of socio-emotional and cognitive skills in the overall part of human capital. As it turned out, it is these skills, obtained before the age of ten, became the reason of different successes in self-actualization of people with the same level and

63 I. A. Babenko, O. A. Volkova Sociological specificity of the essence of human capital // Vestnik Adyge SU. Series 1: Regional studies: philosophy, history, sociology, jurisprudence, political science, cultural studies. 2010. No. 3. p. 92-99.

64 V. A. Anikin Human capital: formation of the concept and main interpretations // Economic Sociology. 2017. No. 4(18). p. 131.

profile of education received. The decisive role in the development of these skills belongs not to formal organizations - schools, but to family and business organizations and their organizational culture: "Investments in human capital at a very early stage have a tremendous synergetic effect"⁶⁵. Since an entrepreneurial society requires a wide variety of skills and knowledge, the key challenge is to accumulate sufficient human capital and match it to the complex demand. This accumulation begins at school, but continues throughout working life, whether on the production floor or in specialized research laboratories⁶⁶. Naturally, school and university education itself should be organized in such a way that these skills are developed and continued.

Schematically, the stages in the evolution of the concept of manager's human capital may look as shown in Table 1.1.1

Table No. 1.1.1.

Stages	Basic ideas about the manager's human capital	The main factors in the reproduction of manager's human capital
Before 18 th century (pre-industrial)	The spontaneous knowledge possessed by the masters, which was not measured monetarily	Father Master
From the beginning of 19 th century to the first half of 20 th century (early industrial period)	The labor of a manager turns into a complex professional activity	Mass institutions of professional management preparation
From the end of 1950s to the end of 1970s (classical theory of human capital)	Managerial labor is defined by the most important form of human capital	Specialized training and retraining centers
From the 1980s to the 2000s (the first post-industrial period)	The price of managers' human capital who can actively use innovative (informational) knowledge increases	Information resources and technologies
From 2000s (the second post-industrial period)	The decisive role of socio-emotional and cognitive skills in the total part of human capital, which are understood as the basic components of managers' human capital	The decisive role of family and the early years of a future manager

In essence, at this stage conclusions are formulated about the important role of everything that affects not so much the knowledge of schoolchildren as shapes their

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ N. Elert, M. Henrekson, M. Sanders Human Capital for Entrepreneurship // The Entrepreneurial Society. A reform strategy for European Union. Vol. 98. p. 103. URL: https://www.researchgate.net/publication/335197151_Mobilizing_Human_Capital_for_Entrepreneurship (access date 4.04.2021)

attitudes, values, orientations and attitudes of a person to various aspects of life, everything that was predicted even by T. Schultz, who spoke about the important role of childhood for the nurturing of human capital⁶⁷. And in essence, there is an urgent idea of the promise of interdisciplinary research on human capital⁶⁸, including management capital.

It should be noted that the trends and patterns of human capital development shown are important and characteristically of Western countries. In Russian conditions and in the conditions of the countries of the East, these characteristics do not quite reflect the emerging realities. Sociological works have shown that this requires special social conditions (for example, the presence of a competitive socio-economic system with meritocratic type relations, which are governed by a relatively strict linkage of rewards to people's talents, abilities and competences, rather than their status, position and acquaintances, i.e. social capital)⁶⁹.

Since 2010, an analysis of the main directions of research on human capital has shown the growing importance of non-economic factors in its development and return. It is important for our study to conclude that it is beginning to pay more and more attention to the values of the individual and his connections with society in research⁷⁰.

Analysis of the literature devoted to the study of human capital of the manager in the 21st century allows us to talk about the current areas of research, which cover a number of important problems:

67 T. W. Schultz Investment in human capital //The American economic review. 1961. Vol. 51. No. 1. p. 1-17.

68 A.A. Khagurov Human capital of the modern Russian village / / Modernization of the social structure of Russian society / Ed. ed. Z.T. Golenkov. M.: Institute of Sociology RAS. 2008. p. 195-220.

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

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

increasing of the role of the individual's own efforts in forming the intellectual component of human capital under conditions of growing inequality and opportunities for self-development investment⁷¹;

increasing the role of digital competences, which reflect the main feature of modern society⁷²;

increasing importance of the socio cultural assets of modern Russia in formation of the human capital, which will require a whole range of institutional changes, innovative strategies and managerial decisions for realization of socio cultural modernization⁷³;

the relevance of in-depth analysis of negative causes and trends in the development of human capital in the Russian Federation, the increase of professional and qualification disproportions⁷⁴;

activation of interdisciplinary problems with concomitant use of the provisions, methods and results of research accumulated by various sciences, recognition of the limitations of a one-dimensional approach to human behavior; integration of macro, meso and micro levels of research⁷⁵;

overcoming the gap between the development of spiritual and business components of human capital⁷⁶;

problems of family influence on the human capital of the rising generation of the Russian elite, entrepreneurs, engineers, etc.⁷⁷

71 A. M. Zulpuev, E. B. Primov Human capital in modern society // Territory of science. 2016. No.6. p. 74.

72 R. V. Karapetyan, I. L. Sizova, M. A. Bakaev Current and expected growth parameters of digital competencies among the employed population // Vestnik Sociological Institute. 2020. No.1. p. 111–134.

73 O. Yu. Ozherel'eva Socio-cultural assets of the human capital of modern Russia // Bulletin of the Expert Council. 2018. No. 4 (15). p. 141.

74 S.V. Zenkina Current State and Factors Determining the Development of Human Capital in Russia // Socio-economic phenomena and processes. 2009. No. 3. p. 20.

75 N. A. Buranshina Human capital in modern interdisciplinary research // Creative economy. 2011. No.10. p. 74-79.

76 G. E. Chernov, E. V. Chernova Human capital as a determining vector of economic development in the 21st century // Society: politics, economics, law. 2016. No. 11. p. 54-61.

77 N. V. Kolesnik Russian Elite Families: Methods of Study and Practice of Functioning // Petersburg sociology today. 2019. No.11. p. 34-47.

There are a number of debatable and insufficiently studied points with considerable interest in the study of the role of human capital in general, its components and ways to activate them in this research area. In our view, they include: the presence of contradictions in the substantiation and interpretation of the essence of the category "human capital"; the lack of a generalized assessment of both foreign and domestic experience in the literature; the presence of new trends in socio-economic development of regions and local territorial formations and the extent of their influence on the emerging conditions of human development in the Russian Federation; the lack of a coherent concept of human capital research in relation to the process of transition of the domestic economy to innovation⁷⁸.

The conducted analysis allows us to say that the unifying essence of the scientific explanation of the categories of "human capital" and "corporation manager" is the creative production and reproduction of something and obtaining on this basis the growth of profits. Exactly this moment, the moment of importance of building a hierarchy of relations between people in the process of activity inevitably implies subordination "to one particular person, which is conditioned by natural laws of nature and survival in general"⁷⁹. The social consequences of management, the dependence of an organization's social structure on the human capital of corporate managers, require specific sociological approaches and principles of study.

78 S. V. Ivanov The evolution of the study of the economic category "human capital" // Socio-economic phenomena and processes. 2011. No.7. p. 58.

79 Kashanina T. V. Origin of State and Law: Textbook for High Schoolsю 1st edition. M.: High Education. 2008.

§ 1.2 Methodological Approaches to the Study of Human Capital of Corporate Managers in a Post-industrial Society

A systematic presentation of the principles and approaches to the study of corporate managers' human capital in sociology is important both for theoretical understanding of its essence⁸⁰, and for shaping the conception and conducting empirical research in the future. Such a task becomes urgent especially in the present period⁸¹. The point of view on this phenomenon is contiguous with many scientific disciplines in understanding its essence, but the special subject of sociology requires specific coverage of the manager's human capital, its disclosure and understanding at the interface of the individual and society, at the interface of the characteristics of the individual - manager, corporation as a special form of social organization and society - a certain social formation.

It is natural that the works concerning the human capital of corporate managers are most represented in the economic literature, as well as in publications on management and governance. A large part of researchers consider the concept of human capital as an economic category and, as we saw in the first chapter, indeed, this concept is initially formed in economic research. Much attention is paid to the personality of the manager in psychological, philosophical, and pedagogical literature, in works on ethics, aesthetics, organizational behavior and business communication and some other sciences, where the accumulated data directly or indirectly touches upon the problem of human capital of the manager and serves as an important basis for the formation of the idea of him as an object of systemic sociological analysis. The isolation of the social characteristics of human capital is relevant due to the fact that, for example, the economic analysis of this phenomenon focuses the study on those indicators and those indexes that are relevant to economic science and constitute the subject of its study.

80 N.G. Fadeeva The role of the theory of human capital in the socio-economic aspect // Social and humanitarian knowledge. 2007. No. 2. p. 163-173.

81 E. V. Khudobko Features of the formation and properties of human capital // Bulletin of the Bryansk State University. 2011. No. 3. p. 206-211.

"Human capital is one of the most complicated among economic categories" in economic science⁸², noted Belkin V.N., Belkina N.A. And further the authors explain that this problem is caused not so much by economic reasons, "as by the variety of manifestations of man himself as a creature of the social and at the same time of the natural. Thus, by the present period, the "purely economic" explanation of the nature of human capital is recognized as being limited within the framework of any single approach. And the importance of interdisciplinary research into the phenomenon is increasingly included in the research agenda.

Such analysis focuses only indirectly on the study of the influence of relations in society, where the effect of human capital does or does not arise. Economics studies the "economic man," who, according to A. Smith, in pursuit of his interest, shapes sociality even more effectively than when he tries to do so consciously. It is a society shaped by human capital, and the understanding of "capital" in this case is more important than "human". This is natural for the subject of research in economics, a science "the subject of which is wealth" (J.S. Mill⁸³). The modern definition of its subject fixes an interest in analyzing mainly those relations which are connected with the accumulation of wealth and which arise in production, distribution, exchange and consumption. In fact, that is why human capital, which in general is not sold or bought, but is part of a person himself - in economics is analyzed through the result of the final activity of man, through the goods and "services of human capital," which do not belong to man himself, but are sold and bought⁸⁴.

The generalization of ideas about the essence of human capital, which in economics is understood in a different way, can show a number of problematic items from the point of view of theory and practice, which are ambiguous for the systemic sociological analysis of manager's human capital. Such critical points, which require modern coverage and scientific discussion, include:

82 V. N. Belkin, N. A. Belkina Human capital in the system of related economic concepts // Chelyabinskiy Humanitariy. 2010. No.1(10). p. 18.

83 J.S. Mill Fundamentals of political economy: in 3 volumes. M. 1980–1981.

84 E. E. Raspertova Features of the formation of human capital in modern conditions // TDR. 2011. No. 4. P. 99-100.

Firstly, the identification or reduction of human capital exclusively to mastered knowledge, skills and abilities, most often with knowledge. As indicated, it is revealed that, despite the differences in interpretations of the concept of "human capital", most of them can be identified in common - "the stock of knowledge, skills and abilities"⁸⁵. Moreover, even in the context of innovation economy, there is such category as human capital based on knowledge. Foreign scholars interpret it as encompassing knowledge and skills acquired through education, training, and everyday experience. These activities are not only useful for the production of goods, services and additional knowledge, but also necessary for innovation⁸⁶. This definition of human capital is quite common, but, as shown earlier, it reflects the spirit and condition of past societies. As for the modern sociological understanding of this phenomenon, acquired knowledge is not considered "in itself" as identical to human capital. The level and content of this knowledge cannot unequivocally speak of the quality of human capital. In the activity of a manager it is not less, but more important to be able to apply the acquired knowledge. P. Drucker on this occasion specially emphasized: "Business is the organization which determining factor of existence or destruction is qualification of its employees... But knowledge is a specific human resource. Knowledge cannot be found in books. You can only find information there; but knowledge is the ability to apply information to a particular field of activity"⁸⁷. Human capital is the intangible attributes of an employee, which can be innate or assimilated through training or education in the workplace. Thus, human capital is viewed as a combination of an employee's intelligence, skills, experience, talent and artistic ability to add value to the production process, which will be beneficial to both the firm and the macro economy. Human capital is variously

85 K.A. Ustinova Human capital in an innovative economy. Monograph / K.A. Ustinova, E.S. Gubanova, G.V. Leonidov. Vologda: Institute for Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 2015. p. 20.

86 E. Cammeraat, L. Samek, M. Squicciarini The role of innovation and human capital for the productivity of industries. // OECD Science, Technology and Industry. Policy papers. No. 103. March 2021. Pp. 1. URL:

https://www.researchgate.net/publication/350075658_THE_ROLE_OF_INNOVATION_AND_HUMAN_CAPITAL_FOR_THE_PRODUCTIVITY_OF_INDUSTRIES (access date 04.04.2021).

87 Drucker P. Effective management. Economic problems and optimal solutions. M.: Progress. 2000. p. 141.

viewed as a corporation's most valuable asset because of its ability to shape strategy and add value to the production process of the micro and macro elements of the economy. A productive and creative workforce contributes to the long-term sustainable growth of a nation and a company⁸⁸. Human capital is at the core of the organization and is linked to the knowledge, skills, competence, innovation and abilities of employees. In addition, employees generate intellectual capital through their competence, attitude and intellectual agility⁸⁹. In empirical proof of this idea, a number of practical examples can be cited, where high levels of education or the availability of higher education degrees of managers are not realized in their human capital, resulting in a loss of corporate performance. For example, Russia has the highest percentage of people with higher education - 53.5%. However, Russian universities are still not in the top 100 in the world according to major global rankings⁹⁰. On the contrary, today we can cite a number of situations when corporations operate successfully, although the managers of such corporations do not have the appropriate education and training. This fact is recorded in the results of a large-scale study by N.E. Tikhonova: "Despite the fact that the number of people with higher education employed in the Russian economy is more than one and a half times higher than the number of jobs for professionals, about a quarter of those employed in these jobs have no higher education. The picture for managers is even worse. At the same time improvement of qualification in the majority of their subgroups is not widespread ... As a result, Russian professionals and managers are less and less interested in increasing their knowledge. A serious problem is the improper use of the knowledge they already have, since even among professionals

88 D. Markjackson, A.O. Innocent An Exploratory Study On Human Capital Investments // International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP). Vol. 10(06). June 2020. p. 664. URL:

https://www.researchgate.net/publication/342837097_An_Exploratory_Study_On_Human_Capital_Investments (access date 04.04.2021).

89 N. AlQershi 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.

90 G. N. Tuguskina, V. D. Dorofeev Study of the state of human capital in Russia // News of higher educational institutions. Volga region. Social Sciences. 2016. No. 4 (40). p. 176.

almost 60% do not work in their field of study or in a related field⁹¹. Thus, identification of the human capital of the manager exclusively with the received knowledge, skills and abilities simplifies the real meaning and the modern maintenance of this category. It is relevant to consider human capital broadly socially, including as a motive factor of labor activity⁹²;

Secondly, the notion of human capital only as a result of external influence on the individual. Human capital is a result of the impact of social institutions, most often the family, schools, universities and others, finally the state. In this case, human capital is regarded as an "externally imported product". There is no analysis or study of personal self-development, and the importance of an individual's own efforts, motivation or values in achieving an activity result is practically excluded. To a large extent, this clashes with the fundamental positions of sociology on the importance of the activity of the manager's own personality in relation to his own system of self-development. Obviously, with regard to managers, this position can hardly be recognized as fair. The conclusion that the specialty acquired in higher education does not guarantee success in further professional activity is shown in numerous studies, and the generalized result of these studies is reflected in the UNO slogan on education "Education not for life, but through life". This is all the more characteristic for the formation of human capital of managers, for the formation and socialization of which the presence of a system of self-development and self-education is an extremely important topic. In other words, we can say that self-development is one of the main needs of a manager, which accompanies the whole way of his/her formation and it "is not limited to a certain segment, it is carried out throughout his/her life. And as the level of a person's professional development is higher, the stronger is his need for self-improvement"⁹³. Moreover, the relevance of self-development and self-education of managers is presented in the results

91 N. E. Tikhonova Human capital of professionals and leaders: state and dynamics //Bulletin of the Institute of Sociology. 2017. Vol. 8. No. 2. p. 141.

92 Personnel management and human capital in modern Russia: a collective monograph / ed. O. Ya. Gelikha, V. P. Solomina, G. L. Tulchinsky. St.-P.: Edited by "book house" Ltd. 2011. p. 109.

93 S. A. Gorelov Self-development as the most important condition for the effectiveness of the head of the Department of Internal Affairs // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta. 2011. No.3. p. 42.

of many applied sociological studies conducted in the USA, Europe and Russia, starting from the 60s of the last century⁹⁴;

Thirdly, the idea that human capital is only a creative force requires additional discussion, and that the only referent of the success and quality of a manager's human capital is income or profit extraction. If profit is made, then the human capital of a manager should be recognized as a positive and affirmative phenomenon. As V.N. Belkin and N.A. Belkina testify, "the main point in the theory of human capital is the position that its most valuable property is the ability to generate income"⁹⁵. The fact that human capital is those employees whose labor contributes to the development and growth of the company's capitalization⁹⁶ is rightly stated in other studies as well. At the same time, in practical terms, the pursuit of profit can, and often becomes, a justification for any managerial actions, including management methods characteristic of the shadow economy, graft, bribery, criminality and much more - all that can bring profit by any means. In today's Russian realities such a position is encountered quite often and causes concern not only among the public, but also at the level of the country's management. Profit at any cost is a commonplace cliché that accompanies the activities of many corporate managers, and "it is very important that this harmful cliché not simply be transformed, but replaced by other concepts - emphasized V.V. Putin, speaking to young entrepreneurs in Russia⁹⁷. Sociological research of the present problems obviously implies attention to social consequences of any managerial technologies, including managerial decisions and activities of the management of corporations, regions, country as a whole⁹⁸, which corresponds not only to the logic of sociological

94 E. N. Pesotskaya To the problem of constructing theoretical and methodological foundations of the theory of social activity of the individual // Bulletin of the Nizhny Novgorod University N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2010. No. 1. p. 150.

95 V. N. Belkin, N. A. Belkina Human capital in the system of related economic concepts // Chelyabinskiy Humanitariy. 2010. No.1(10). p. 14-23.

96 Personnel management and human capital in modern Russia: a collective monograph / ed. O. Ya. Gelikha, V. P. Solomina, G. L. Tulchinsky. St.-P.: Edited by "book house" Ltd. 2011. 416 p.

97 Putin urged young people to go into business not to "make money" // TACC. https://tass.ru/ekonomika/5909243?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (access date 25.07.2020).

98 T. V. Ryazhskaya Social consequences of making managerial decisions in the state civil service // Central Russian Bulletin of Social Sciences. 2017. Vol. 12. No. 3. p. 221-225.

research, but also to the subject of sociology itself, where a person cannot be considered outside society and outside relations with it, and positive relations (O.Comte);

Fourthly, human capital is often understood as the result of investment in education, without which its emergence and development is virtually impossible. Indeed, the investment approach to the formation of human capital is one of the most important ways of its emergence and development. At the same time, sometimes investments are presented in such a way that their investment should be regarded as a certain social force, which almost in itself guarantees the growth of human capital of the future manager. There is a wide discussion both at a household level, and in scientific community about a role of investments in the human capital and about investment in education, with both "for" and "against" stances finding wide support and the detailed factual argumentation from the most various points of view⁹⁹. Analysis of this discussion in turn shows the complexity of training specialists, especially the training of such a specific social group, which are managers and the possibility of its implementation purely structural solution, only at the expense of investment in the person raises a number of questions. As analysis shows, the study of the effectiveness of investment in education - requiring a systematic approach and in-depth analytical work, which is possible only if detailed statistical data, which Russia and the regions do not have¹⁰⁰, and the effective and efficient use of budget funds not only in developing strategic government programs, but also in their implementation by participants of the budget process for a long time remains an unsolved problem¹⁰¹. Numerous publications conclude that it is necessary to consider the investment approach to the formation of human capital of managers in conjunction with other areas of work, not only training,

99 N. N. Abakumova An effective contract in higher education: pros and cons. //Vestnik Novosibirsk SUEM. 2014. No.3. p. 162-172.

100 V.V. Drobysheva Evaluation of the effectiveness of investments in education as a significant element of the quality of life management system // Vestnik Tambov University. Series: Humanitarian Sciences. 2009. No.9. p. 99.

101 I. I. Moiseeva, V. V. Sarakhmanova Modern problems of evaluating the effectiveness of investments in education // Socio-economic phenomena and processes. 2015. Vol. 10. No. 6. p. 56-62.

but also the education of important qualities and attitudes, values of future managers, the use of numerous technologies of nurturing management skills¹⁰²;

Fifthly, the representation of human capital as a result of the manifestation of innate qualities, innate abilities and natural talents for management. If such abilities or talents are naturally given to a person at birth, then one can count on the formation of human capital of a manager. However, special studies show that this is far from being the case, that "The notion that human capital is a "natural endowment" of each territory, like natural resources, is deeply flawed and perverse¹⁰³. What are the arguments for this position? There are several of them: a) lack of data on what psychological parameters ensure the growth of human capital of the manager in the changed conditions of the new society; b) the need to build an ideal prediction model about the psychological parameters of "innovative person", adequate in the already taken place and coming global changes; c) lack of integral indicators of psychological development of a person, which determine the human capital of a modern manager, these data are still fragmentary and differentiated; d) the lack of modern science systems of unified psychological parameters of research of people inclined to management from different ethnic groups, countries, continents, cultures in the period of global changes. Even this list of problems shows that the search and confirmation of the connection between innate abilities and talents for management and the development of human capital in modern science has no solid theoretical foundation and can only be regarded as a hypothesis, which requires its detailed confirmation.

For the present research the study of the relationship between innate abilities and human capital of managers is interesting because quite often such innate qualities of a manager are defined by enterprise, entrepreneurial ability. Special studies emphasize that "Entrepreneurial ability is the most difficult to perceive and, as a consequence, the least analyzed part of human resources. It is a special capability that determines the

102 K. K. Oganyan Principles, methods and classification of social technologies for the formation of leadership in the student environment // Theory and practice of social development. 2012. No. 3. p. 53-56.

103 A. I. Yuryev Axioms of the psychological dimension of human capital // Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12: Sociology. 2009. No. 3-2. p. 150.

ability of a person to successfully engage in entrepreneurial activity"¹⁰⁴. It is emphasized that entrepreneurship will require deep knowledge of the business, with "technological skills or experience in one of the key areas, but these are not the defining characteristics of entrepreneurship"¹⁰⁵. The center of the personal characteristics of entrepreneurial abilities, their core, are special values and beliefs, which in sociology are invariably seen as a result of a particular way of socialization of the individual, dependent on the totality of social relations.

Sixthly, the human capital of a manager is a reality if it is only concrete and specific: the specificity of the human capital of a manager is connected with the possession by an individual of qualities and competences for management that are specific (often exclusive) for a particular area of effort. Along with such positions in classical notions of human capital, starting from the works of G. Becker, we are talking about a combination of general and specific forms of human capital, which is one of the most important positions in the theory of human capital: "one of the most important insights in the analysis of human capital is the distinction between general education and specialized training or between general and specific knowledge", states G. Becker¹⁰⁶. Researchers distinguish the following objects of specificity, relevant, among others, for the formation of specific capital of the manager: the firm, the industry, the profession, the set of skills required to perform the job and the set of tasks performed in the workplace¹⁰⁷. Moreover, Barthel and Zicherman's research reports that informal workplace learning (given the experience of moving from one place to another) has a positive interconnection and increases the likelihood of learning¹⁰⁸. As shown, the general trend in the characteristic of the modern work of the manager is the formation of

104 M. A. Abubakarov Entrepreneurial ability // International Journal of Applied Science and Technology "Integral". 2018. No.1. p. 14.

105 Shakirov F. A. Laws of business // Economics. Business. Informatics. 2016. Vol. 2. No. 3. p. 312.

106 G. S. Becker Human Behavior: An Economic Approach, M: SU HSE. 2003. p. 593.

107 O. V. Shulaeva The specificity of human capital: the evolution of the concept and its significance // Statistics and Economics. 2014. No. 5. p. 119.

108 M. C. Berger, J. S. Earle and K. Z. Sabirianova 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. Vol. 20. 2001. p. 159–190. URL: <http://ftp.iza.org/dp361.pdf> (access date 26.02.2021).

a narrowly focused approach in the work with the organization, in working with people, the acquisition of knowledge of such scientific disciplines that provide such narrow focus. "The specifics of this type of activity is that it makes increased demands, first of all, on the psychological, professionally significant qualities of a person. Knowledge of psychological and sociological factors predetermining a person's real behavior in organizations of various profiles and scales is required today by everyone as a necessary component of a person's general culture. In this case, it is clear that psychological and sociological (human and sociological) culture of a manager is the most important component of professionalism of managers of all levels¹⁰⁹. Concretized knowledge helps to reduce tensions in wage inequality, the development of effective training programs, programs to adapt to new labor market conditions, programs to invest in the opening of new enterprises, in general, contribute to the improvement of systems for assessing the quality of human capital of corporation and these general principles of management should be combined with the specifics of the social conditions in which corporations operate. It is no coincidence that numerous studies by sociologists show inconsistency in the characterization of management in Russian corporations, which point out that their "qualitative characteristic does not meet many of the criteria of evaluation inherent in world practice"¹¹⁰. The relevance of further use and development of this concept is due to the increasing mobility of the workforce and the needs of the knowledge economy, which poses new challenges to managers associated with the growing need to master and continuously improve knowledge and skills.

Along with such positions in understanding the human capital of the manager, a significant part of researchers speaks about the priority of general capital over specific capital. The general human capital of a manager plays an important role in making strategic decisions and providing the social components of leadership and management. According to A. A. Odintsov, methodological training of managers should be focused

109 N. A. Koryagina The problem of professional self-determination in management // Actual problems of the humanities and natural sciences. 2011. No.11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-samoopredeleniya-v-upravlenii> (access date 26.07.2020).

110 E. A. Sverdlíkova Traditions of Russian business and corporate patriotism // Bulletin of Moscow University. Series 18. 2017. Vol. 23. No. 2. p. 116.

primarily on the study of worldview aspects of management, ethics and philosophy of management, general management theory, world religions and philosophical traditions and non-traditional views on the management of teams, reflected, in particular, in various esoteric teachings, political science, history, national ideas and their influence on the implementation of team management in the largest countries of the world, new social ideas (ecology, healthy lifestyle, etc.)¹¹¹. In the latter case, the presented positions of researchers reveal the labor of a manager as a complex type of activity, which needs to combine in its human capital both general and purely specific characteristics. But the main problem in this issue the majority of researchers note that "Russian enterprises in the majority save on expenses in a person ... However narrowly focused special training does not provide the proper qualification"¹¹²;

Seventh, the notion of human capital as a cost element of the corporation, the firm. For example, when employees who were trained at the firm leave, it automatically leads to the loss of all benefits from the costs invested in them. It is all the more relevant when managers are moved from their positions. It has been noted that costliness also has the opposite direction, i.e., managers who leave their jobs simultaneously lose a significant part of their social capital and are forced to reduce the sphere of social interactions, communication and other traditional forms of collective life, from which the potential of their human capital is not realized as well. Research shows that it is becoming increasingly clear that the futility of assessing the costs of human capital of organizations conducted solely on the basis of financial or economic indicators. Recognizing the multiplicity of combinations of investment benefits, directly or indirectly related to the human capital of the organization, researchers recommend abandoning attempts to assess them on the basis of solely monetary indicators¹¹³. Benefits from investments in human capital refer to intangible assets and, for example,

111 A. A. Odintsov Features of training top management in the field of tourism and hospitality // Service in Russia and abroad. 2008. No. 2. p. 112-118.

112 I. A. Babenko, O. A. Volkova Sociological specificity of the essence of human capital // Vestnik Adyge SU. Series 1: Regional studies: philosophy, history, sociology, jurisprudence, political science, cultural studies. 2010. No. 3. p. 93.

113 O.P. Nedospasova Costs and benefits from corporate investment in human capital: problems of definition and evaluation // National interests: priorities and security. 2013. No. 42. p. 30-37.

D. Andriessen notes that intangible assets are difficult to evaluate, but the influence of intangible assets is traced in the synergy of corporate activities, expressed in a variety of correlations and cumulative effects, which are important for increasing profitability and other areas of corporate activities¹¹⁴. In such studies, a proper understanding of the benefits and costs of building a corporation's human capital on the part of its managers is recognized as an important indicator of their professionalism.

*Eighth, the understanding of a manager's human capital as property, which belongs exclusively to the bearer of this capital*¹¹⁵. Indeed, the semantic basis of human capital formation from the point of view of its social and philosophical content, according to A.V. Pilyushenko, is the personal well-being of a person¹¹⁶. However, in the subsequent conclusions the author shows that such well-being, the economic component of this concept is not excluded, but is supplemented by socio cultural and existential components, i.e. it is necessary to be connected with the broad social plan, with society and its mentality, with the context of human involvement in numerous social interactions. This provision is all the more characteristic for understanding the human capital of a manager, which, on the one hand, is formed by the entire social practice of a particular individual, starting from childhood and adolescence, but on the other hand, it is a capital that becomes larger the more it is realized (given away) in people, embracing a large number of employees of the corporation.

Ninth, the provision that investments in the formation of human capital of managers are returned in the form of earnings or additional bonuses. Regarding this feature of the modern stage of development of Russian society, recognized experts in sociological research on human capital N.E. Tikhonova and A.V. Karavay conclude on the basis of a detailed study of the problem that "so far the situation is different and the quality of human capital has almost no influence on the size of workers' wages. As a result, even workers with a high quality of human capital generally do not have

114 D. Andriessen Weightless wealth. Determine the value of your company in the intangible asset economy. - M.: Olimp-Business. 2004. 304 p.

115 E. V. Khudobko Features of the formation and properties of human capital // Bulletin of the Bryansk State University. 2011. No. 3. p. 206-211.

116 A. V. Pilyushenko To the question of the socio-philosophical content of the human capital of the individual // Bulletin of the Tomsk State University. 2018. No. 430. p. 64-67.

professional training in their job profile (except for on-the-job training) and do not strive to improve their qualifications, being confident that their professionalism is already high enough¹¹⁷. Further we will see that a similar situation is characteristic of corporate managers.

Numerous theoretical and empirical data from sociology testify to the problem field where the formation and development of a manager's human capital is investigated, which does not occur according to those principles and those scientific canons, which assume purely "economic" behavior formed "under the influence of factors" investment, education, etc. It is easy to see that in the studies shown, they share a number of features that are poorly compatible with the basic provisions of sociological science in their views on the nature of human capital in general, and on the nature of the manager's human capital, in particular. For these reasons, not all the positions of other sciences are relevant to the sociological analysis of the phenomenon of manager's human capital. But this in no way detracts from the importance of a number of provisions and scientific principles developed in economics and related sciences, which make it possible to build the logic of the sociological approach to the analysis of human capital in sociology.

Naturally, the works of domestic and foreign sociologists, which present the problem of human capital formation of corporate managers and its systemic representation as an object of analysis in sociology, where human capital is considered as an object of research in a direct formulation of the issue, are central to the present study. At the same time, the issue of human capital formation of corporate managers can be classified as an understudied topic in sociology. In any case, there are not many works, articles or monographs written on this problem in the direct formulation of the question. At the same time, the problem of forming the integral personality of a manager, i.e. a manager as a social unit with a special social status and special social roles, functions, a special way of life and social facets of his activity, etc., is considered in sociology rather thoroughly, steadily and over a long history. These works provide

117 N. E. Tikhonova, A. V. Karavay Human capital of Russian workers: general condition and specific features // World of Russia. Sociology. Ethnology. 2017. Vol. 26. No. 3. p. 6.

numerous data, which constitute a detailed base of information on those parameters and indicators that essentially characterize the human capital of the managers of various social organizations, including corporations.

Initially, it concerns the consideration of the role of the person himself - the personality in the formation of the manager's human capital, which is the carrier of human capital as a product of the social life of society.

First of all, this is not take place because of the assimilation of knowledge, skills and abilities by the individual in sociology - the basis of human capital - in the conditions of post-industrial society is understood not as a simple "accumulation of information" or "filling" a person with knowledge, not as a simple mechanical mastering of some technologies or techniques for achieving results, but as a special situation of social relations harmony in this individual.

The sociological approach to understanding this process is to recognize the fact that knowledge is not treated in sociology purely externally as formally "acquired" or simply "acquired" knowledge. Knowledge does not become "one's own" unless it is colored by emotions of trust and connected to other cognitive and volitional processes of the individual. Outside of a person's relationship to knowledge, it remains an impartial "sleeping" agent of activity, does not become the attitudes and beliefs and, ultimately, the values of the person himself that orient and guide the manager's activity. This is what V. A. Noskov and N. V. Zaitseva say about it. A. Noskov and N.V. Zaitseva, based on the results of the study of the process of human worldview's formation in the information society: "recognizing the semantic specificity of faith and reason, we cannot ignore the obvious fact of their identity, due to the charge of both to transform knowledge into values, or, if you will, giving the status of being (reality) value "burdened" knowledge", because without this on the whole, it is impossible to capital arrangement of man in the world. In this connection belief (faith) is the key link connecting abstract (in the form of knowledge) and concrete (in the form of behavior)

manifestations of human social activity"¹¹⁸. As we can see, the authors prove that knowledge, out of connection with human values, is not a «transformation of knowledge into values», is not realized in social and activity of a person, does not become his capital.

Emotions begin to play an important role in gaining knowledge, as the basis of human capital: "Emotional states are never isolated from cognitive processes, but run together, sometimes very closely intertwined"¹¹⁹. This fact reflects the general trend of development of sociology of emotions, "there has been an 'emotional turn' in sociology - an appeal to the emotional dimension of social phenomena and simultaneously to the social nature of emotional states. Today in the world sociology there is no theoretical tradition or school, within the framework of which the problematic of emotions has not been developed"¹²⁰. Emotions themselves, from a sociological perspective, are not strictly individual and unique; rather, they are individually typical and can acquire a shared collective character. The changed world of economics in the 21st century suggests a new attitude toward the emotions of the individual, the manager of the corporation. The connection between knowledge as the basis of human capital and personal values depends to a large extent on the emotional-volitional sphere of the individual, or rather, on the changed nature of this connection and the awareness of a new degree of this connection in contemporary sociology of emotion. "Emotion is one of the most important social forces of the 'micro-level' of social structure, connecting all levels of social structure"¹²¹ including the realm of intellect, rational cognition and rational knowledge. Emotions create readiness for action, guide our thinking, allow us to orient ourselves in the social space and contribute to "fixing" cultural symbols, norms and values¹²². If not so long ago the emotional sphere of the world of mental phenomena

118 V. A. Noskov, N. V. Zaitseva The worldview of the person of the information society: an existential aspect // NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Right. 2013. Vol. 26. No. 23 (166). p. 276-277.

119 O. A. Simonova Basic principles of the sociology of emotions // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. 2016. No. 4. p. 23.

120 Ibid. p. 13.

121 J.H. Turner Human Emotions: A Sociological Theory. London, Routledge Publ. 2007. p. 208.

122 A. Hochschild The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: Univ. of California Press. 1983. p. 219.

of personality was outside the boundaries of sociological research of the manager's activity, sometimes it was simply neglected, "it's emotions"! "For the third millennium is natural the turn of mankind to the new spiritual dimensions of life. The informational type of economy, which is based on the use of human intellectual abilities, has been replaced by the intuitive-creative economy, which uses unique human abilities - to manage his emotions", notes O.N. Kolpakova¹²³, and further the author shows the connection between cognitive and emotional processes, which make up the human ability to master knowledge: "By controlling one's pleasant emotions, one's thinking speed, speed of assimilation of new material, and speed of decision-making increase by hundreds of times." This type of knowledge allows realizing a creative beginning, which includes, among other things, positive emotions and is characterized by a *number of important features*:

- the emergence of a new class of people - people who know how to manage their positive emotions;
- the connection of intellectual and emotional abilities of people, which appear as creative thinking, creativity, intuition;
- the changes in the nature of labor. "In the new society, labor is the interaction between people".

Nature and artificially created objects are excluded from the labor process, and only people remain, who learn to interact with each other. "This is a completely new situation in the history of human society, which has no analogues", summarizes the author¹²⁴, which suggests the possibility of the emergence of a special type of corporate managers' capital - emotional capital. If we turn to the history of the question, the important role of emotions in the formation of human capital was stated by G. Becker and T. Schultz. But, as history has shown, their ideas have been realized only recently.

Such statement of a question is more actual in the modern world, in postindustrial society, where formation of a reflexive socio-natural reality - modern society and the knowledge about it, acquire nonlinear character. Nonlinear development of society and

123 Kolpakova O. N. Human and emotional capital management // Innovations. 2010. No.3. p. 108.

124 Ibid.

knowledge about it become an objective factor in characterizing modern knowledge as the basis of managers' human capital. According to authoritative Russian researchers S. A. Kravchenko and A. I. Podberezkin, the nonlinear world implies the formation, respectively, of nonlinear knowledge "based on the transition from the traditional identification of rigid correlations between facts and phenomena to theoretical and methodological tools capable of taking into account the numerous uncertainties that have come into our lives, which manifest in the form of social gaps, cultural trauma, unintended consequences of human innovation activities"¹²⁵. In fact, under such conditions there is a continuous transition from unconditional trust in the received knowledge to reflexive - conditional trust, i.e. trust with a low level, when "besides scientific, social rationality is considered; critical check of any theory is supposed; the criterion of its humanistic component is introduced into the validity of knowledge"¹²⁶. Thus, knowledge, in which "besides scientific" now takes into account "social rationality" as the basis of any human capital of a modern manager, turns out to be constantly changing and, therefore, its rather shaky basis.

There is an increasing role for reflexive trust, which is the "constant tracking by factors of change in socio-natural realities, respectively, in knowledge about them, the critical acceptance of rediscovery through the prism of both scientific and social rationality. It includes an awareness of the need for a humanistic component in scientific knowledge"¹²⁷. Knowledge comprehension in the modern world and reflexive trust/distrust in knowledge increase the role of cognitive activity of managers of corporations in mastering of knowledge, skills and abilities in independent reception of actual knowledge. Actually therefore, the place of the received knowledge in the structure of the human capital of the manager today begins to take not so much knowledge in itself, as the focus of the person himself and his ability to independently receive this knowledge, "to obtain knowledge independently".

125 S. A. Kravchenko, A. I. Podberezkin Trust in scientific knowledge in the face of new threats to the national security of the Russian Federation // Vestnik MGIMO. 2018. No.2(59). p. 43-44.

126 Ibid.

127 Ibid. p. 54.

The positions expressed develop a new understanding of the person and human capital of manager in sociology. Sociology has its own model of man, which "is the product of typing and idealizations"¹²⁸, typical for sociology. The main thing for sociology is that a person as an individual is inevitably included in the system of society, in the whole variety of social relations. Through "social attitude," "social fact," and "social action," a person becomes part of the social system and possesses not only human capital, but a whole set of capitals. For example, P. Bourdieu describes social, cultural, and symbolic capitals in the most detailed way. Over the past 50-60 years, the most different forms of capital have been described in science and received multiple characteristics. In particular, physiological, political, and administrative capital have been described in great detail. Studies of emotional capital have begun, which in the conditions of the emerging intuitive-creative economy the activity of a highly emotional person acquires topicality¹²⁹. Within corporations it is researched client capital (brand; business reputation; availability of insiders in partner organizations, large corporate clients, client databases (client base and supplier network); developed network of service channels, information support, etc.)¹³⁰; relationship capital (focus on client retention, individual communications with clients, cooperation based on relationships); business relations firm efficiency, attraction, satisfaction, client retention, etc.¹³¹. With all the variety of forms of corporate capital in market conditions they all convert or "work" for economic capital.

As was shown in the previous paragraph, the understanding of a manager's human capital is constantly changing and being filled with new meanings. The most important factor of such transformations is the peculiarities of societal development, or, more precisely, the peculiarities of social production development. It is clear from history that the understanding of human capital will be transformed in the future, and certain contours of these changes can already be outlined today.

128 V.P. Filatov Human models in social sciences // *Epistemology & Philosophy of Science*. 2012. Vol. 31. No. 1. p. 125.

129 O. N. Kolpakova Human and emotional capital management // *Innovations*. 2010. No.3. p. 67.

130 E. S. Silova Features of the formation of human capital in Russian corporations // *New University. Series "Economics and Law"*. 2013. No. 12 (34). p. 67.

131 Ibid.

One of the most important conceptual platforms for discussing the future of human capital is expressed by S.A. Kravchenko in his work "The Formation of Networked Human Capital: Methodological Contours of the Concept"¹³². On the basis of the integral methodological tools proposed by P. A. Sorokin, the author analyzes and describes the prospects of human capital formation under new social conditions, under the conditions of the networking of Russian society. Above all, it is a question, difficult to solve in Russia in recent decades, of the choice of ways and means of implementing any good intentions, in which the production of humanism and its penetration into social institutions, culture and governance are integrated. The author specifically emphasizes that the most important element of the social structure that requires humanization of human capital is human relations. It is in the direction of their humanization, the development of morality and spirituality between people, that the ideas of human capital development are linked. In a network society, humanization becomes global, since the unification of peoples is inevitable and takes place in the realities of network modernity. At the same time, the author specifies, modern human capital is filled with a special globo-local content, because humanization must be built not only as a global trend, but also on the basis of the regional mentality and national characteristics of people. With regard to the management of this process, two important features are emphasized: a) the importance of combining humanization and rationalization in management and b) the balance between management and self-organization, the ability of managers to motivate self-determination.

Another important principle of the analysis of human capital in the network social space is the consideration of latency, the occurrence of unexpected and unintended consequences, which accompany the rational activity of managers. Network society intensifies social and technical development, numerous innovations are applied, technical progress is accelerated, but the results in the sphere of overcoming inter-human aggression and hostility. The formation of humanism are very latent, sometimes they are determined by worldview views and political predilections, which often contain

132 S. A. Kravchenko Formation of network human capital: methodological outlines of the concept // Vestnik MGIMO. 2010. No.6. p. 15 – 25.

certain narcissism: our human capital is certainly "better" than the other, which is characteristic of other cultures. It is also necessary to consider latent and deferred threats to human capital as derived from people's scientific and innovative activities.

An important methodological principle of human capital formation in the network society is the preservation of the irrational component in the human capital of the manager. Irrationality is extremely important for the production of the proper humanistic component of human capital. Without irrationality, or rather, irrationality of the structured type, people become cynics and skeptics, questioning the importance of ideals, faith, love, friendship. Like rationality, irrationality is ambivalent in its functional consequences, and to neutralize the negative consequences of irrationality, it must be socially and culturally structured.

In a network society, the content of human capital changes fundamentally. In small systems, according to Academician V.S. Stepin, it is sufficient to assume that the whole can be described by the properties of the parts and their interactions, which was manifested in linear approaches to the interpretation and calculation of human capital. But in complex self-regulating systems a quality appears that is not reducible to the properties of the parts. Complex open systems begin to exchange substance, energy and information with the environment, from which new control parameters appear, providing the transition from one quality to another. This position undoubtedly requires fundamentally new approaches to understanding the formation of human capital, its qualities.

The author draws some generalizing conclusions: the modern content of human capital is becoming more and more networked and, due to the emerging network society, it simply cannot be otherwise. This is also facilitated by a number of new qualities of society that have appeared in the last 2-3 decades, which are being formed literally in front of our eyes. The open society gives its members new, unprecedented advantages for the formation of human capital. However, it is not all so simple. Along with the obvious benefits of open society, which in one way or another affect the quantitative and qualitative parameters of human capital, some of which are caused, above all, by the network interaction of our country with other peoples and cultures.

The "main link" disappears in human capital. The cosmopolitan methodology is expressed in the most general terms in the rejection of traditional methodological nationalism - a vision of the world through the prism of specific organizations, nations, states, which no longer meets the realities of modern reflexive modernity.

The formation of non-linear humanistic thinking as the intellectual basis of human capital at all levels is taking place. This thinking, based on the acceleration and complication of sociocultural dynamics, the interdependent integrity of humanity, the indivisibility of human capital of the peoples of the world, synergistically takes into account the ruptures of a risky, nonlinearly developing society, its network, objective, subjectively constructed and virtual realities, puts the search for new forms of humanism, focused on its existential needs, at the head of human life activity. Increasing demands for the qualitative characteristics of human capital induce its formation to set and solve not only and not so much pragmatic tasks (they, of course, are also necessary), as the goals of building humanistic potential in human capital.

In the light of the presented ideas, the angle of view on the problem of human capital of the manager of the corporation, from the position of sociology, consists in a number of fundamental provisions that allow carrying out such an analysis. These basic provisions, relevant to the systematization of ideas about the human capital of a manager as an object of sociological analysis. First of all, such research can be reduced to two slices of analysis: intrapersonal, characterizing the orientation of formation of elements of the internal world of the manager, gravitating to micro-sociological approaches, and external, activity characteristics of the manager, ensuring the success of the corporation in the society, more mating with macro-sociological approaches.

The basic statements of the systemic sociological analysis of the human capital of the manager are:

the importance of considering the managers' human capital as a socially conditioned phenomenon, arising from the realities of a detailed social need of a special social unit - a corporate-type organization - in the leadership and management of its activities;

the representation of human capital of managers as an actor that implements the objective necessity of the existence of the corporation and the provision of social and technological interaction of multiple levels of corporate relations between the various structural elements of the corporation and with the external environment;

understanding of the managers' human capital as a factor of formation of sociality of special type, special social interactions, special social structure, elements of which are the interaction on coordinates of numerous interrelationships: manager - corporation - the external environment of the corporation;

expediency of presenting the manager's human capital as a set of socio-personal elements, primarily social attitudes of a manager - values and value orientations, guiding his specific knowledge, skills, abilities, as well as hierarchical, interrelated and ensuring the end result of a special social organization - the corporation, its focus on the production of goods and services in order to solve the dual problem: meeting the social needs of consumers and employees, and extracting profits;

the focus of the managers' human capital of the corporation to ensure the unity-integration of the internal and external environment, the corporation and consumers, based on deep penetration into the social interests and needs of consumers, building customer-oriented structures and the use of customer-oriented technologies, creating a social atmosphere of trust between the corporation and consumers, suppliers and partners;

consideration of the human capital of the personality of the manager of the corporation as a special relationship to obtaining a specific result of social interaction in the form of profit, without which building relations loses the meaning of capitalization, loses its value.

As a sociological category, the human capital of corporate managers is a set of values, knowledge, skills and abilities of a manager, ensuring the satisfaction of social needs of the external environment by creating a client-oriented internal environment of the corporation, based on such social interaction, which brings the corporation rent, income, and profit, and ensures the integration of the corporation with the external environment and further development of society. Such social interaction is based on the

orientation of the manager on social values and recognition of their priority, as well as understanding the needs and interests of society, mastery of knowledge, skills and abilities that allow to allocate valuable, important and significant objects, both in the internal and external environment of the corporation, interaction with which affects the increase in profits.

Our point of view in understanding the human capital of the manager of corporation, its essential social characteristic, consists in the ability to integrate the human capital of corporation with the needs and capitals of consumers. This basic position in understanding the social essence of human capital coincides with the position of E.S. Silova expressed in her work "Peculiarities of Human Capital Formation in Russian Corporations" in 2013. Summarizing the results of her research, the author shows that, ultimately, the human capital of the corporation, which is formed by its managers, is to "create a relationship capital, which provides the main share of the enterprise profit at the expense of service of regular customers and contribute, thereby, to increase the assets of the enterprise"¹³³. And on the practical plane such work assumes "forming of the client capital and consisting in working out of the system of business relations, creation of the client base and network of suppliers, trade mark, effective channels of sales for innovative production"¹³⁴.

Let us briefly summarize the essence of the managers' human capital of the corporation in sociology: 1. Human capital in sociology is considered as one of the varieties of capital, as part of the personal potential. 2. In the conditions of the society, which is built on the basis of market economy, the human capital of the manager is the leading form among other capitals of his personality.

133 E. S. Silova Features of the formation of human capital in Russian corporations // New University. Series "Economics and Law". 2013. No. 12 (34). p. 66.

134 Ibid.

§ 1.3 System-dynamic Approach to the Analysis of the human capital of the Corporate Manager and its Impact on the Stratification Integration of Personnel

Primarily human capital is a special form of economic relations as a way of realizing human potential - the accumulated knowledge, skills and abilities. The value of human capital is manifested only during its use¹³⁵. The realization of human capital brings dividends, while at the same time a number of social processes arise and develop, new social structures, social relations and interactions are formed. The study of this phenomenon is most adequate on the basis of the system approach, which allows to study human capital not only as a set of economic characteristics of this phenomenon, but also to consider its social components and the social consequences of the activity of carriers of human capital managers. Here are possible options, which are considered by researchers as attributive, genetic-historical, reproductive and functional-targeted approaches to the study of human capital.

The systemic representation of the human capital of the manager of the corporation, i.e., the characteristic of emergent, hierarchical and integrity of such a system¹³⁶, involves a comprehensive study of the human capital of the manager of the corporation as a phenomenon of social life. As it was found out in the previous paragraph, the human capital of the manager of corporation is formed in the process of social interaction of three components of system - hierarchy - social interactions: the manager of corporation, the personnel of corporation and the external environment. From the social interactions of these elements are formed system characteristics - a specific commonality, which reflect the interconnections of subjects and provide a synergistic effect of relationships¹³⁷. Such social interaction is the main mechanism for the formation of the system of human capital of a manager by "proliferation

135 Z. Liepe. Determination of human capital value in macro level. // Economics and management. Vol. 18(2). p. 296. URL: https://www.researchgate.net/publication/315394077_DETERMINATION_OF_HUMAN_CAPITAL_VALUE_IN_MACRO_LEVEL (access date 04.04.2021).

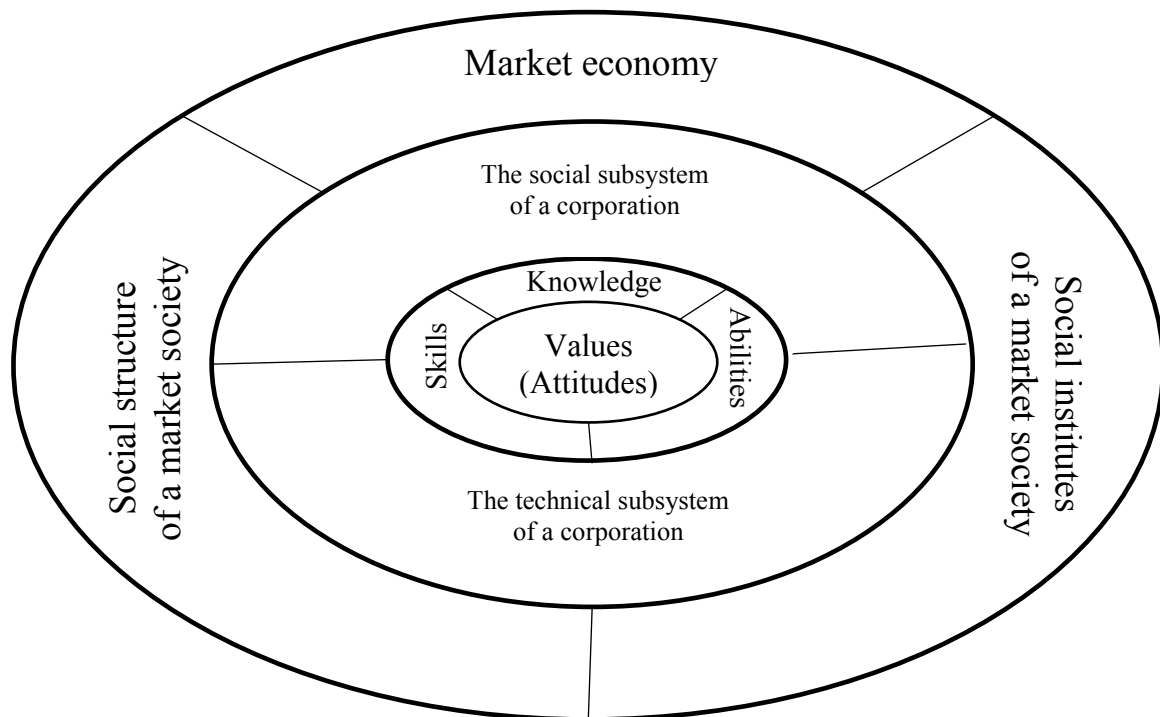
136 V.P. Maikova, V.S. Gorbunov, I.V. Namestnikova System approach as the basis of scientific methodology // Vestnik MGOU. Series: Philosophical Sciences. 2019. No.1. p. 148-158.

137 D.S. Oshchepkova Management of the human capital system as the basis for the innovative development of aerospace enterprises // Reshetnev Readings. 2014. No. 18. p. 470-472.

(multiplication) of the network component of human potential"¹³⁸, i.e., the ability and readiness of social factors to form, develop and preserve social connections between them (O.I. Ivanov). The emergent nature of the system of human capital relations manifests itself in the creation of a community of people who share common or overlapping needs, interests and values.

The main elements of the human capital system of the managers of the corporation as a specific social community are shown in the figure 1.3.1.

Fig. 1.3.1



In addition to the elements shown, the systemic representation of human capital implies consideration as a wholeness consisting of numerous social interactions¹³⁹ of important systemic characteristics, among which, first of all, it is necessary to allocate:

firstly, the roles and meanings of this system, its goals and purpose, which guide the direction of the development of the entire system of human capital of the manager within the corporation;

138 O. I. Ivanov On the formation of social capital // Economics and business: theory and practice. 2018. No.12-1. p. 142.

139 K.A. Ustinova Human capital in an innovative economy. Monograph / K.A. Ustinova, E.S. Gubanova, G.V. Leonidov. Vologda: Institute for Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 2015. 195 p.

secondly, mechanisms of providing feedback, mechanisms of reflection and adjustment of differentiation and disagreements between subsystems of human capital of the manager, the corporation and the external environment;

thirdly, the characteristics of the subjects and objects of the main elements, on the basis of the social interaction of which the system of human capital of the corporation is built and implemented.

First of all, it is relevant to consider those goals, which the human capital of the manager, the system of human capital of the firm is focused on, and which act in a certain sense as goals-orientations of formation of social interaction with the external environment, and first of all - with consumers.

The role of human capital of the manager in this system is considered the "trigger mechanism", the central element in the formation and development of human capital of economic organizations corporations¹⁴⁰, which in turn are given a key place in the economy, where corporations act as leading factors in the development of human capital of the country as a whole¹⁴¹. Therefore, the characteristic of the manager's human capital invariably emphasizes the non-alternative, priority ability and "ability of the manager to see the production, the development of the organization: both as a functional and as a human process. Not "or - or" but "and - and". The bottom line is the ability to see and feel a new kind of capital - human capital (personality, human dignity, motivation for achievement, developing abilities). It is important to cultivate non-destructive ways of managing people. First we produce people, and then we produce products. The person is the root of everything."¹⁴², such position is recognized as a decisive condition of a new stage in the development of corporations in the modern society. Thus, the human capital of the manager plays the key role of the leading actor in achievement of the goals of activity of all system of the human capital of corporation.

140 L. E. Sidorova, S. V. Sidorov, R. Ya. Sharafutdinov On the system analysis of the dynamics of the human capital of the national economy // System analysis in design and management. 2019. Vol. 23. No. 3. p. 34-44.

141 E. V. Khudobko Features of the formation and properties of human capital // Bulletin of the Bryansk State University. 2011. No. 3. p. 206-211.

142 V. N. Markin Humanistic approach in the acmeology of management // Acmeology. 2009. No.3. p. 24.

The measurement and evaluation of human capital in the modern world is invariably treated as the main wealth, and this is no accident. Human capital in developed countries is becoming the main source of national wealth in these countries¹⁴³, and even in those countries without special natural wealth, human capital allows them to maintain a leading position in the global economy. Thus, according to World Bank estimates in 2016, in most developed countries physical capital (accumulated tangible assets) accounted on average for 18% of total wealth, natural capital - 21%, human capital - 61%. And in countries (Germany, Japan, Sweden) human capital accounts for about 80%.

Recognition of a role, place and purposes of realization of the human capital in development of society becomes one of the important indicators not only on its importance and success, but also as an indicator of perspective and stability of corporation, society¹⁴⁴. And if the perspective and success of the society is evaluated by the perspective and success of economic organizations - corporations, then the perspective and stability of the corporation itself is largely dependent on the orientation of human capital of the manager to solve strategic tasks¹⁴⁵. The experience of many Russian companies shows that the achievement of the strategic goals of the firm will be successful if such goals become the orientation of the personnel of the corporation, if they are discussed and not accepted in a vacuum, but with the obligatory understanding that the perspective of the company depends on the reactions of employees, customers, suppliers or competitors, so it is important to consider their likely and actual behavior.

Human capital in modern conditions is understood as a specific mechanism of inclusion of each person in market relations. For example, Khudobko E. B.¹⁴⁶ emphasize that the main feature of this phenomenon is that human capital belongs to a specific person, i.e., it is considered as a special form of private property, thanks to

143 Z. Kh. Kumysheva, A. Kh. Dumanova The main aspects of the formation of human capital in the conditions of the formation of the knowledge economy // Don Engineering Vestnik. 2016. No.4(43).

144 E. M. Grishanova Corporate culture of modern entrepreneurship // Innovation and investment. 2014. No.11. p. 123-126.

145 G. V. Korolev, M. E. Anokhina Development of the company's strategy in an unstable economic situation // Bulletin of Science and Practice. 2019. No.6. p. 318.

146 E. V. Khudobko Features of the formation and properties of human capital // Bulletin of the Bryansk State University. 2011. No. 3. p. 206-211.

which every person can become a participant of market relations, market economy, included in society, whose social institutions are aimed at maintaining the principles of market interaction. As for the manager of the corporation, this issue is sometimes seen as an urgent, complex and contradictory problem. In particular, P. Drucker shows that the values of the manager as motivators to achieve goals, may not coincide or even significantly diverge from the goals, interests and values of the private owner of the corporation, the entrepreneur¹⁴⁷; profit for a large number of corporate managers, as hired managers, is not an incentive for their activity, because they are satisfied with the reward for their work in the form of wages. In this situation, profit, which, as we have seen, is the main goal and outcome of the realization of human capital, matters only to the shareholders¹⁴⁸. The goals of realization of the manager's personal human capital in this case do not coincide with the goals of realization of the founder's personal human capital. In such situations a contradictory situation arises when the manager of the corporation has little interest in achieving the ultimate goal of profit growth, in this case his interest is no more than a formal function, and his human capital turns out to be "dormant", unmotivated and inactive.

Human capital is the main mechanism for achieving the goals of self-enrichment, believes M.M. Kritsky¹⁴⁹, emphasizing the role of human capital in the acquisition of wealth. As for the managers of corporations, the problem of their self-enrichment causes a rather sharp reaction from public opinion when facts of injustice in distribution or criminal schemes of self-enrichment are uncovered. Corporate managers do have many opportunities to obtain additional benefits and increase their own salaries. The existing system of stimulation of managers' human capital of a number of industries according to A.A. Levchenko, E.V. Melchenko is in urgent need of improvement¹⁵⁰. In particular,

147 P. Drucker *Entrepreneur's Chance*. Дюссельдорф, 1987 Citation: Sargsyan A.T., Sargsyan K.A. Economic function and social responsibility of the entrepreneur. M. 2002. p.36.

148 E. M. Grishanova *Corporate culture of modern entrepreneurship // Innovation and investment*. 2014. No.11. p. 123.

149 M. M. Kritsky *Human capital in the system of economic relations: doctoral dissertation in economics: 08.00.01*. Saint-Petersburg. 1992. p. 117

150 A. A. Levchenko, E. V. Melchenko *The experience of using foreign models of stimulating the work of top managers at a Russian enterprise of heavy engineering // Economy of the region*. 2009. No. 3. p. 215.

the system developed by the authors showed that the effectiveness of incentives in the form of bonuses for the achievement of the final results of activity is more adequate to motivate the work of line managers. For the highest-ranking executives - the CEOs of the corporation, the system of incentives based on the results of the corporation's profits is more important.

The important role of human capital of the manager is concluded in ensuring the achievement of another important goal, influencing the efficiency of the corporation's activity in market conditions, its competitiveness. In modern conditions the corporation's competitiveness is influenced by numerous factors of interaction and mutual influence, which in special studies are divided into internal and external. However, the central element in the formation of the competitiveness of the corporation is its manager, or rather, the orientation of its human capital to form a competitive environment corporation in all its organizational and technological chains, in the management system, a permanent increase in competitiveness is one of the most important objectives facing the management of the corporation¹⁵¹. Other direction of this work is essentially a task of formation of the special social environment of firm, spirit of competitiveness as "Intra-corporate mutual relations – the significant factor influencing on competitiveness of corporation. Formation of uniform organizational culture of the corporation and favorable atmosphere of communication interaction between its internal subjects is one of the major problems, facing corporation management"¹⁵².

Another important role of human capital of the manager consists in achieving the goals of formation and stimulation of highly productive activity, leading to an increase in income¹⁵³. Thanks to the solution of a number of important social tasks of interaction, establishment and development of relations with clients and consumers of products, there is an accrual of client capital on the basis of human capital of the firm, potential of

151 V. P. Basenko, V. A. Dianova Nature and main characteristics of corporate competitiveness factors // *Nauchnyi Vestnik South Institute of Management*. 2014. No. 2. p. 50.

152 Ibid. p. 53.

153 D.S. Oshchepkova On the issue of assessing human capital // *Bulletin of the Tomsk State University. Economy*. 2016. No. 2 (34). p. 471

survival (Kotler) of a certain enterprise in comparison with other corporations, operating in one sector of economy at the expense of effective system of stimulation of activity of employees of corporation¹⁵⁴.

The shown and some other goals, on which the directions of human capital formation of the manager reveal the unity and interrelation of social and economic components of his activity as a holistic system, orienting all elements of human capital of the firm in certain directions of achieving the goals of social structure and social relations development. The connection between the human capital of the manager and the socio-structural and procedural mechanisms of the firm's activity is ambiguous¹⁵⁵. But the dependence of the general direction of the firm's human capital formation on the human capital of its manager - the "organizational star" in the sociology of organizations is proved by convincing arguments. "Organizational stars" at the project level ensure a smooth and efficient design process by virtue of competence, the ability to organize a process of continuous work, ensure the availability of necessary equipment and materials, and the completeness of product knowledge. At the company level, an "organizational star" must have internal and external connections, have skills in politics, maintain the image of the laboratory, know when and who to turn to, exercising their ability to communicate in different situations, and the ability to convince decision makers"¹⁵⁶.

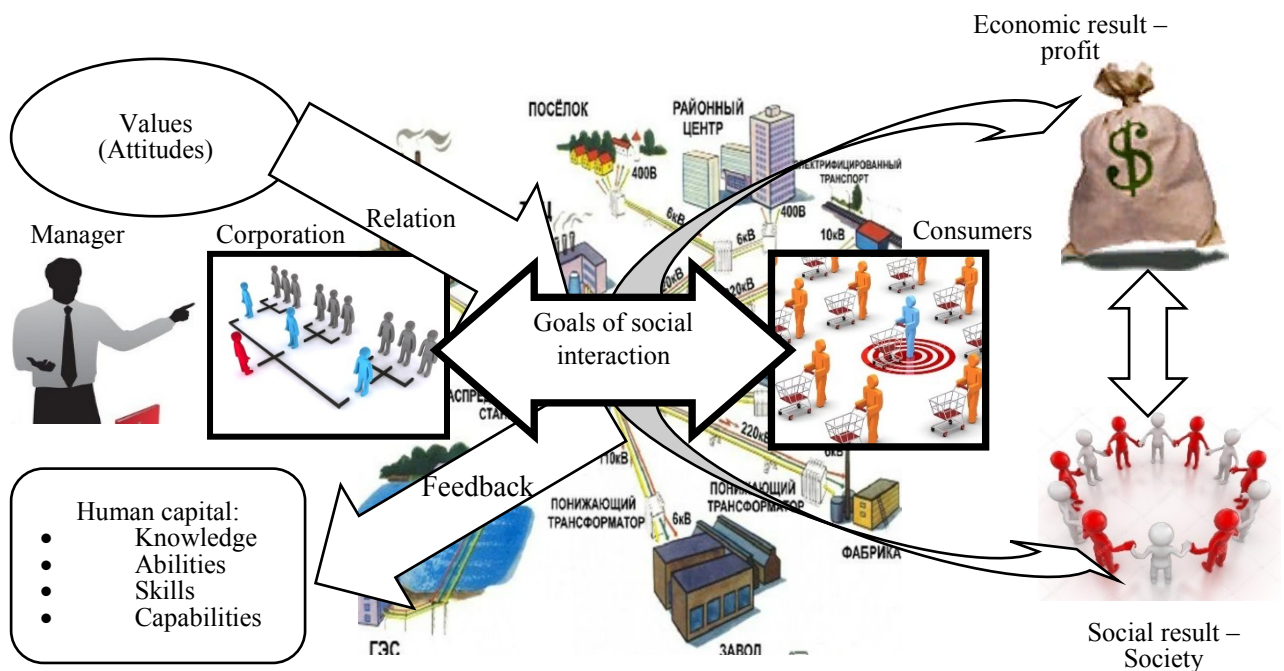
As it becomes obvious, the role functions of the human capital of the manager are important for achieving the goals of the organization activity and maintaining an infinite number of interrelations between the numerous elements of the firm, skills in the policy of such management, image formation, etc., reveal the necessary inclusion of social aspects of management in the activity of any manager, based on which the focus of human capital of the manager and the system of corporation's human capital are formed. The general plan of these interrelations is shown in figure 1.3.2.

154 E. S. Silova Features of the formation of human capital in Russian corporations // New University. Series "Economics and Law". 2013. No. 12 (34).

155 G.V. Ishmuratov Mechanisms in social and economic systems // Vestnik Kazan Technological University. 2007. No.6. p. 138-143.

156 Yu. A. Karpova Innovation Environment as an Object of the Sociology of Innovation: the Problem of Management // Innovations. 2008. No.10. p. 46.

Fig. 1.3.2.



The system-forming role of human capital of the manager of a corporation to a large extent depends on the principles, models and technologies of feedback¹⁵⁷. A thorough analysis of methods of human capital diagnostics, its history, methodological principles and technologies is given in the work of I.N. Krakovskaya "Measurement and evaluation of human capital of the organization: approaches and problems" (2008)¹⁵⁸. Result of her work shows the recognition of the important role of feedback in the formation of the system of human capital of the organization is extremely relevant, but as for the systemic research of human capital in the present case, the developments of this systemic element are evaluated as limited in their possibilities. The existing methods, such as the cost method, the income method, the expert method, the monetary value of human capital, the evaluation of educational efficiency, etc., as a number of specially conducted studies show, reveal purely economic (financial) characteristics of human capital, which, in addition, are very different in the results of evaluation: "There are enormous discrepancies between estimates of human capital obtained using different approaches, so it is hardly possible to obtain a single, objective methodology for

157 A.V. Bogatova Methodological approaches to assessing human capital // Vestnik Altai State Agricultural University. 2013. No.3(101). p. 135-139.

158 I.N. Krakovskaya Measurement and evaluation of the human capital of an organization: approaches and problems // Economic Analysis: Theory and Practice. 2008. No.19. p. 41-50.

estimating human capital"¹⁵⁹. Moreover, a number of researchers believe that the task of human capital assessment is incorrect in principle¹⁶⁰. The diagnosis of human capital is a labor-intensive process, as V.Y. Solopov and E.B. Stepanov emphasize that the process of development of 'human capital' in interrelation with the processes of economic dynamics cannot be assessed in advance. It can be a "positive" or "negative" process. The economic and social development of a country depends on society's attitude toward the processes of human capital reproduction. What trends in the reproduction of human capital will be - all this depends on the positions of all participants: the state, enterprises, organizations and population¹⁶¹.

The most difficult thing in solving this question is the creation of a single comprehensive methodology of human capital diagnostics, which cannot be created, relying on numerous developed procedures aimed at diagnosing individual components of human capital. Another facet of the development of such a methodology lies in the absence of a list or set of situations in which human capital diagnostics will be most relevant and expedient. Finally, in practical terms, sufficient empirical material has not been accumulated, which allows making objective conclusions about the prospects of such diagnostic procedures. Unfortunately, as some studies say, in Russian practice the study of human capital is addressed much less frequently than it is in corporations in Europe or America¹⁶².

Along with this we can talk about some prospects of the development of methodology and methods of studying and diagnosing human capital. First of all, these are approaches in which the diagnostics of human capital is built on positions limited by the level of research: micro, meso, macro and mega levels.

The micro level of human capital diagnostics is the most thoroughly developed. It includes the study of human capital of the individual person, organizations. At the

159 A.V. Bogatova Methodological approaches to assessing human capital // Vestnik Altai State Agricultural University. 2013. No.3(101). p. 138.

160 T. E. Danilovskikh, A. G. Avakyan Methods for assessing human capital: approaches to classification //Fundamental research. 2015. No.6. p. 108-111.

161 V. Yu. Solopov, E. B. Stepanov Economic dynamics and the formation of human capital // Bulletin of KSU. 2006. No. 12. p. 116-121.

162 T. E. Danilovskikh, A. G. Avakyan Methods for assessing human capital: approaches to classification //Fundamental research. 2015. No.6. p. 108-111.

micro level, human capital is considered to be a component of education, which contributes to the productivity and income of an individual, but is also an important component of the production of the firm¹⁶³. Along with this, there is also a problem that requires its own detailed analysis. In this case the estimation of the human capital of the organization is calculated as the total human capital of the composition of the organization¹⁶⁴, i.e. simply the arithmetic average is calculated. In fact, at such approach to the analysis the essential conditionality is admitted, as in this case the system phenomenon proper - synergy - is not analyzed as the surplus product or the phenomenon arising at interaction of corporation's group of people. This will be discussed in more detail in the second chapter.

Macro level is human capital on the scale of the national economy. The main method of estimating human capital at the macro level (mega, meso) is the calculation of the human development index. This is an integrative indicator that takes into account: factors of the long and healthy life, knowledge and a decent standard of living. In our article "Social well-being of the metropolis population as an integral index"¹⁶⁵ we consider this issue in detail. Most often, this methodology is used by public authorities at different levels as a tool to assess the effectiveness of investment in improving the quality of human capital. In terms of the value of human capital at the macro level, it is the entire employed population of a country that covers the value of human capital. It is necessary to understand that value develops in a constantly changing environment, and the constant development of knowledge is a necessary condition of modern society¹⁶⁶.

Similar approaches to the analysis of human capital are used in international studies. Human capital is defined in the Oxford English Dictionary as "the skills

163 H. H. Son Human Capital Development // Asian Development Bank Economics Working Paper Series No. 225. October 2010. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1695806 (access date 27.02.2021).

164 T. E. Danilovskikh, A. G. Avakyan Methods for assessing human capital: approaches to classification // Fundamental research. 2015. No.6. p. 108-111.

165 P.P. Deryugin and others. Social well-being of the megalopolis population as an integral indicator // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 2\2021. p. 61-79.

166 Z. Liepe Determination of human capital value in macro level. // Economics and management. Vol. 18(2). p. 296. URL: https://www.researchgate.net/publication/315394077_DETERMINATION_OF_HUMAN_CAPITAL_VALUE_IN_MACRO_LEVEL (access date 04.04.2021).

possessed by the workforce and regarded as a resource or asset. It includes the notion that there are investments in people (e.g., education, training, health care) and that these investments increase human productivity¹⁶⁷. For example, the World Bank, in its research, calculates a human capital index that quantifies the contribution of health and education to the productivity and income levels of the next generation of citizens¹⁶⁸. It is thought that countries can use such an indicator to determine how much income they are losing due to human capital shortages, and how much faster they can turn those losses into gains if they act without delay. Similar approaches are found in other cases. In 2015, analytical group of the World Economic Forum published a report that calculated human capital based on an analysis of 46 indicators grouped into four main groups: education (higher, secondary, primary) and vocational training; health, physical and psychological well-being; employment; infrastructure, legal protection, and social mobility.

As for specific diagnostic methods, they are determined depending on the understanding of the essence of human capital, its definition. Let us limit ourselves to enumerating such objects, which serve as a direct indicator of measurements in most methods. Such indicators can be: abilities of the person; insertions - resources or investments; knowledge, skills, abilities - period, number of years spent on education; income or profit; socialization skills - the ability to create and work in teams; leadership qualities; skills of self-learning and academic performance. The main criterion for assessing the human capital of a corporation is customer satisfaction, the most accurate way to measure which is the establishment of its relationship with the financial performance of the enterprise¹⁶⁹.

Regarding the study of managers' human capital, the main methods for assessing their capital, along with some test procedures and questionnaires, are mainly used in

167 C. Goldin Human Capital. // Handbook of Cliometrics. Ed. Claude Diebolt and Michael Hauptert. Heidelberg. Germany: Springer Verlag. 2016. p. 57. URL: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:34309590> (access date 27.02.2021).

168 Human capital development project. // The World Bank URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (access date 28.07.2020).

169 E. S. Silova Features of the formation of human capital in Russian corporations // New University. Series "Economics and Law". 2013. No. 12 (34).

practice the expert method¹⁷⁰ and the method of discussions with stakeholders. In this case, it should be noted that such methodological procedures have the undoubted advantage of providing a comprehensive analysis of the manager's data. It allows assessing his/her human capital, which in itself increases the objectivity of the diagnostics.

There is wide discussion in the scientific literature of the position that a manager is a person whose human capital is higher than average, higher than most people. In addition, it is emphasized that to be a successful manager in addition to professional knowledge, skills and abilities, a modern manager should have a number of special personal qualities¹⁷¹. Actually the most widespread methodological approach to the study of a manager's human capital and his/her special personal qualities can be considered an approach that attempts to describe (list or group) a set of numerous personal characteristics of qualities that constitute a manager's human capital. In particular, this approach is characteristic for R.L. Krichevsky research. Basing on the results of R. L. Krichevsky's researches, V. P. Pugachev generalizes the following characteristics that are important for a manager: 1) dominance, 2) self-confidence, 3) self-control, emotional poise, 4) creativity, 5) purposefulness, 6) enterprise, readiness for reasonable risk, 7) determination, readiness to assume responsibility, etc¹⁷². Antsupov A.Ya. and Shipilov A.I. single out other important qualities: high moral qualities, even character, developed abilities, nervous and mental stability, tolerance, non-standard thinking, determination, modesty, professionalism, and corporate sense¹⁷³. A. A. Oseev in the ideal socio-psychological portrait of a manager considers five groups of qualities that form his human capital. In particular, it is noted that manager should:

170 A.V. Bogatova Methodological approaches to assessing human capital // Vestnik Altai State Agricultural University. 2013. No.3(101). p. 138.

171 A. A. Oseev Socio-psychological portrait of a manager: an ideal model and ways to measure it // Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and political science. 2011. No. 1. p. 126.

172 V.P. Pugachev Personnel management of the organization. Textbook. M.: Aspect Press. 2002. p. 162 - 164.

173 Antsupov A.Ya., Shipilov A.I. Conflictology: Textbook for universities. M.: UNITY. 2000. p. 513—514.

1) be able to obtain, analyze and use information: collect facts, statistical data, analyze documents, study materials of expertise, conduct independent research in order to ensure full knowledge of the essence of the problem;

2) have experience in interpersonal communication with various people;

3) have a certain social status, expressed in socially recognized indicators (position, rank, awards) or authority of power, i.e. to have a scope of rights and powers;

4) enjoy authority, which can be high or low in the eyes of other workers. The higher the authority in professional (i.e. when a given person solves professional issues better than other group members) and social planes (a person responds to social problems of group members to a greater extent than other group members and helps to solve them), the higher the authority of a person in general. The constituent elements of a manager's power balance are other resources: money, territory, time, number of supporters, connections, access to mass media, knowledge;

5) have personal strength, or, as it is often called in the literature, "charisma", i.e., individual socio-psychological potential, significant for the performance of professional duties character traits (intellect, will, etc.)¹⁷⁴.

Managers must serve as role models, and they must be responsible for encouraging, promoting, and communicating learning and training inside and outside the organization. High demands in the human capital of the manager are placed on the features of his intellect as a condition and ability to master new knowledge, to form the necessary skills and abilities¹⁷⁵. Z.H. Kumysheva and A.H. Dumanova among conditions stimulating the development of creative thinking, allocate the following:

- situations of incompleteness or openness as opposed to rigidly defined and strictly controlled;
- allowing and encouraging multiple issues;
- encouraging responsibility and independence;
- emphasis on independent developments, observations, feelings, generalizations;

174 A. A. Oseev Socio-psychological portrait of a manager: an ideal model and ways to measure it // Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and political science. 2011. No. 1. p. 127.

175 Z. Kh. Kumysheva, A. Kh. Dumanova The main aspects of the formation of human capital in the conditions of the formation of the knowledge economy // Don Engineering Vestnik. 2016. No.4(43).

– competence of leaders in matters of assessment and significance of creativity, its necessity in the modern world as a factor of success of the group, the company, in creating conditions for manifestation and development of their own creativity and creativity of people cooperating with them.

Inhibit the development of creativity:

- risk avoidance;
- striving for success by all means;
- rigid stereotypes in thinking and behavior;
- conformism - conformity, passive acceptance of the existing order, dominant opinions, absence of own position, unprincipled and uncritical adherence to any pattern that has the greatest force of pressure;
- disapproving assessments of imagination, fantasy, research;
- worship of authorities.

An important place in the system of human capital of a manager is occupied by his values and value orientations. In the substantial relation it is a problem of interrelation of values of the person and his knowledge, values and orientation, as well as technologies of realization of human capital. In scientific respect it is a problem of interrelation of values and knowledge of a personality. As philosophers argue, "human consciousness in its very philosophical foundations is constrained by an axiological hoop,"¹⁷⁶ thus emphasizing that "one cannot think without dissecting the thinkable into unequal parts - unequal just in terms of proximity to the person, not dissecting it into good and bad". Therefore, determining for himself: what is valuable and what is not valuable. Does the cognizing person realize that his choice is guided by his own values? Probably not. Nevertheless, "the hidden axiology of epistemology consists in the very distinction, in dissecting knowledge into true and false, and in considering truth to be the highest value,"¹⁷⁷ so believes a considerable number of scholars. As for the problem of the correlation between values and cognition in sociology, "today there remain two

176 A. A. Huseynov Philosophy: between knowledge and values // Philosophical Sciences. No.2. M., 2001. [https:// https://guseinov.ru/publ/phil1.html](https://guseinov.ru/publ/phil1.html) (access date 30.07.2020)

177 Ibid.

classical approaches to understanding the correlation between truth and value, cognition and evaluation. This is either their separation in the positivist spirit, or their combination in the spirit of post-classical science," says V.A. Spiridonova¹⁷⁸. Does the manager of a corporation think about the value implications of all his practices? - In the vast majority of cases, not likely. However, his values, by invisible but unavoidable influences, mainly direct the power and strength of his human capital to the achievement of certain goals. Thus it is possible to assume other variants of the relation of values and knowledge, which consist in the recognition of the influence of values on some choices and the realization of knowledge, as unconditionally related and interdependent. And, on the contrary, the irrelevant coexistence of values and implementation of their human capital by the manager is possible. In any case, on the practical plane we can observe the processes of transformation of the values of the manager at different stages of their managerial activity, why their value orientations and attitudes can be differently associated with the choices of decisions made.

According to Y. D. Krasovsky, value orientations of the manager are "living" in his mind preferable moral criteria of behavior in relation to the employees subordinate to him by official status and job instructions¹⁷⁹. Priority value orientations represent the ideological credo of managerial position of the manager, i.e. become a guide to action in his business behavior and are expressed in numerous forms and acts of relations to the surrounding reality. In essence, the values and value orientations of a manager, as a "guide to action", form the strategy and tactics of implementing human capital - knowledge, skills, abilities and capabilities. Therefore, they should be understood as "The internal impulse of the formation of domineering managerial positions", values are formed, integrated into "certain motives, which can be realized by him in one or another value orientations and manifested in this or that style of management"¹⁸⁰. Value orientations are revealed as a regulator of behavior at the volitional level, makes a

178 V.A. Spiridonova The problem of values in sociology: Historical and theoretical aspect: dis. ... cand. sociological Sciences: 22.00.01. Moscow: RGB. 2005.

179 Yu. D. Krasovsky Managerial values of leaders // Knowledge. Understanding. Skill. 2012. No.2. p.149.

180 Ibid. p. 153.

similar conclusion T. V. Mikhailova in her article "Direction, Values and Value Orientations: to the Question of the Separation of Concepts"¹⁸¹. Thus, the values of the manager has a decisive role in encouraging the realization of his human capital, as well as the development of general orientation and the specific use of knowledge and skills, abilities and capabilities, which are available to the manager.

According to the type of values and value orientations of a manager there are some variants of management style (according to Y.D. Krasovsky): 1. When certain value orientations can be dynamic dominants, flexibly regulating behavior, depending on organizational situations: "social relations - business - social relations". 2. Can also be stable in a narrow spectrum of conscious organizational situations, then the value orientations of the manager manifest in the leadership style as the dominant egocentrism: "business - manipulation - business" or workaholism: "business - responsibility - business". 3. There can also be combined variants of value orientations of a managerial position". However, the most important conclusion made by Y.D. Krasovsky is that "Prioritized value orientations represent the ideological credo of managerial position of a manager, i.e. they become a guide to action in his business behavior"¹⁸².

The values of a manager guide the realization of the human capital of a manager and form his motivation, including with respect to moral principles. The validity of this position is confirmed by the research of V.Y. Solopov and E.B. Stepanov. The authors conclude that moral and ethical values today are a special economic resource. Accepted in society, they are projected onto each of its members. The education of high moral standards and moral values requires much time and effort from the legislative and executive authorities, from educational institutions of all levels, and from the family. But these costs will be repaid many times over by a reduction in crime, rejection of

181 T. V. Mikhailova Orientation, values and value orientations: on the issue of the separation of concepts // Values and meanings. 2012. No.6 (22). p. 85.

182 Yu. D. Krasovsky Managerial values of leaders // Knowledge. Understanding. Skill. 2012. No.2. p. 153-154.

terrorism and extreme manifestations of nationalism¹⁸³. Developing these provisions V.D. Dorofeev and G.N. Tuguskina believe that the understanding of the importance of moral values is true not only in relation to the managers, but also to the relative national human capital. The authors consider it necessary to highlight such components as the nation's viability capital, the nation's human capital, i.e. the educational and qualification level of people in the country, the availability of creative and entrepreneurial talents, the cultural level of the nation as a whole, innovation, ideological, intellectual capital - all that is the main asset of each nation and provides its competitive advantages¹⁸⁴.

The dynamics of human capital formation.

The process of human capital formation in the scientific literature is considered as two relatively independent processes - the process of formation and the process of development. At the same time, these processes are understood as inseparable from each other¹⁸⁵. The formation of human capital is associated with the planning and purposeful preparation of a person for labor activity with the rational use of personal and public funds and ultimately involves the change of its states and acquisition of some finished form¹⁸⁶. It is emphasized that the formation of human capital is a long-term process of accumulation of qualitative characteristics of the labor force, which provides a high level of education, increased professionalism, mobility, creativity¹⁸⁷.

The human capital of the organization is formed by the efforts of the manager of the corporation. This is done through the selection and training of highly intelligent and highly competent staff with advanced knowledge, innovation potential, the ability to build relationships with customers, creating on this basis, the exceptional advantages of

183 V. Yu. Solopov, E. B. Stepanov Economic dynamics and the formation of human capital // Bulletin of KSU. 2006. No. 12. p. 121.

184 V.D. Dorofeev, G.N. Tuguskina The role of quality of life in the formation of human capital // News of universities. Volga region. Social Sciences. 2015. No.4(36). p. 128

185 E. Z. Karpenko Conditions for the formation and development of human capital // RPPE. 2015. No.2(52). p. 65.

186 V. A. Lazarev, I. S. Kondratenko Logistics of the process of human capital formation // Department of Operation of the Krasnoyarsk Ship Lift. 2017. No.3 (97).

187 Z. Kh. Kumysheva, A. Kh. Dumanova The main aspects of the formation of human capital in the conditions of the formation of the knowledge economy // Don Engineering Vestnik. 2016. No.4(43).

the company in a global market, orientation to the customer, reliability and quality¹⁸⁸. Human capital formation is the process of seeking, renewing and improving¹⁸⁹.

Stages of human capital formation.

The formation of human capital of a manager is inherent staging¹⁹⁰. A number of periods or stages are distinguished in the system representation of human capital formation, i.e. such time intervals in human life, when intensity and qualitative characteristics of formation and development of human capital are manifested differently. Researchers invariably emphasize two peculiarities of human capital formation: continuity and duration¹⁹¹.

Most often, the entire period of human capital formation involves the allocation of at least two parts of it: the investment period and the period of return on investment or the period of labor activity. One of the conceptual positions on the problem of staging the process of human capital formation is presented in the work of E.E. Raspertova "Peculiarities of human capital formation in modern conditions"¹⁹². The author understands human capital as a set of creative abilities, personal qualities and motivations of individuals owned by them, accumulated at the expense of investments and used in one or another sphere of social production during the whole period of the employee's working life with the aim of getting more income in the future.

This can be represented schematically as shown in Fig. 1.3.3.

188 E. S. Silova Features of the formation of human capital in Russian corporations // New University. Series "Economics and Law". 2013. No. 12 (34).

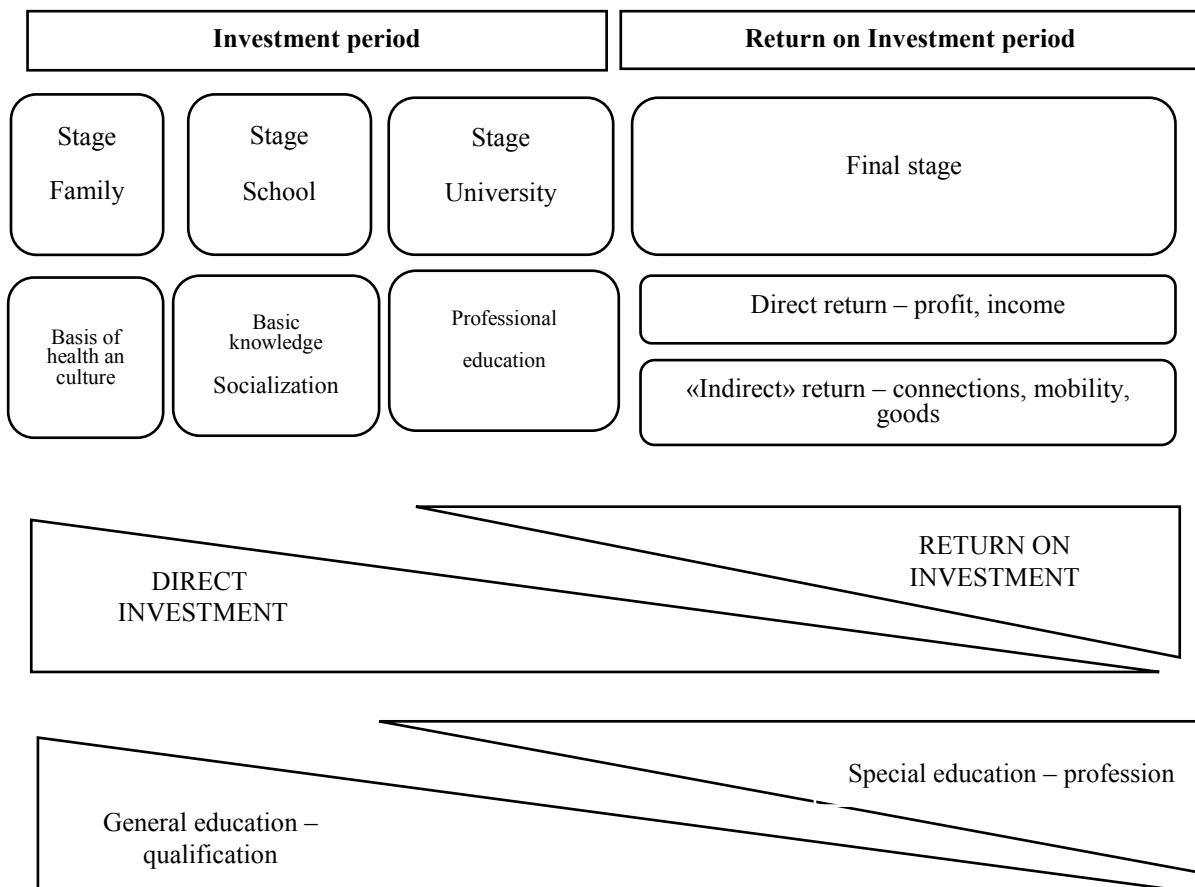
189 E. V. Khudobko Features of the formation and properties of human capital // Bulletin of the Bryansk State University. 2011. No. 3. p. 206-211.

190 V. Yu. Solopov, E. B. Stepanov Economic dynamics and the formation of human capital // Bulletin of KSU. 2006. No. 12. p. 116-121.

191 Kh.M. Khadzhalova Education in the formation of human capital // UEPS. 2018. No. 1. p. 25.

192 E. E. Raspertova Features of the formation of human capital in modern conditions // TDR. 2011. No. 4. p. 99-100.

Fig. 1.3.3.



In this case, the process of human capital formation is considered as a process of individuals acquiring knowledge, skills, abilities, experience as a result of upbringing in the family, education in educational institutions of various levels and profiles, self-education in order to obtain income from the application of knowledge gained. This process consists of periods and stages. The investment period includes three stages, where the formation of human capital of three age categories of children and adolescents takes place: up to 7 years - from birth to coming to school; from 7 to 17-18 years - schooling; from 18 years to the end of receiving some kind of professional education (19-25 years). The second period, which is associated with the return on investment, coincides with the final stage of human capital formation.

Approximately the same approach to the stages of human capital formation is considered by E.M. Samorodova¹⁹³. At the first - initial stage conditions of human capital accumulation are created. This is followed by the stage of "potential human capital" formation. At the third stage the transformation of human capital from a potential form into a real form takes place. The author emphasizes that investments are demanded as a source of human capital at all stages.

G.P. Poplavskaya and Y.M. Kastrulina distinguish three stages of human capital formation: formation (from birth to about 22 years); development (from 22 years to about 47 years); extinction (from 47 years and on)¹⁹⁴. The authors emphasize that the human capital of an individual in the process of joint labor activity with other members of the labor collective can further develop both ascending and descending lines under appropriate conditions. It will depend both on the purposeful actions of the economic entity, and on the efforts of the carriers of human capital themselves.

The stages of formation and use of human capital - Formation Accumulation Use Reproduction - are considered by H. M. Khajalova¹⁹⁵. At the first stage the main role of investing in the education of individuals is played by the family. The family invests in the education of children in order to obtain a high income in the future. Next, the investment in the education of the individual is made by public institutions. The main factor in successful schools is successful families. Schools work with what parents bring to them. They work more effectively if parents reinforce them by encouraging and motivating their children¹⁹⁶. The education an individual receives is decisive in its use in professional life.

The consideration of the process of human capital formation¹⁹⁷, proposed by V. A. Lazarev, I. S. Kondratenko, differs in its peculiarity. The phases of human capital

193 E. M. Samorodova Accumulation and market implementation of human capital - the basis for the formation and effective use of innovative personnel in Russia // Vestnik OrelSIET. 2011. No. 3. p. 96.

194 G.P. Petropavlova, Yu.M. Kastrulina Quality of working life as a tool for managing human capital // Economics and Environmental Management. 2014. No. 4. p. 166.

195 Kh.M. Khadzhalova Education in the formation of human capital // UEPS. 2018. No. 1. p. 24-25.

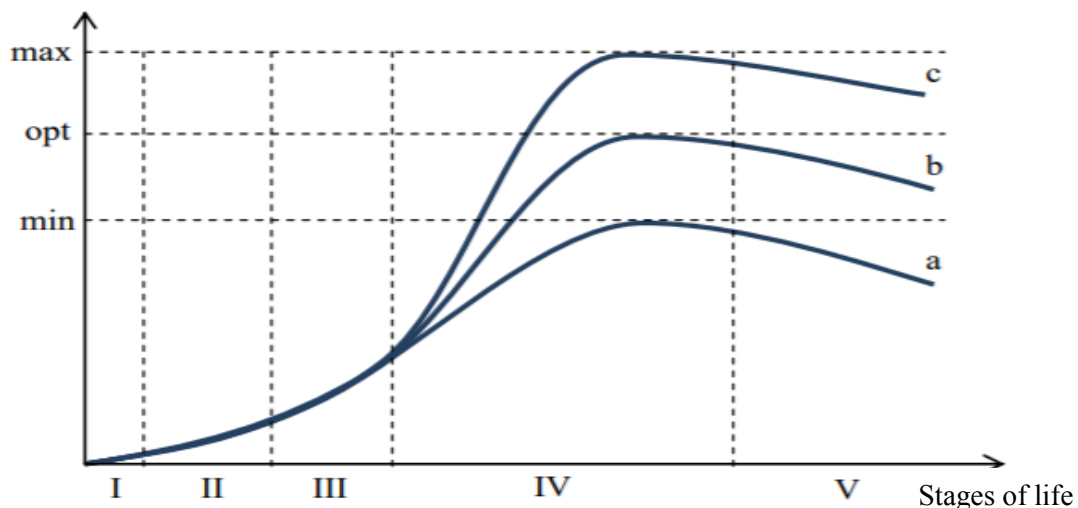
196 P. M. Carneiro, J.J. Heckman Human Capital Policy // IZA Discussion Paper No. 821. July 2003. p. 6 URL: <https://ssrn.com/abstract=434544> (access date 27.02.2021).

197 V. A. Lazarev, I. S. Kondratenko Logistics of the process of human capital formation // Department of Operation of the Krasnoyarsk Ship Lift. 2017. No.3 (97).

formation include five stages, which are roughly the same as in the previous versions: Stage I, which includes the period from conception to birth. This stage is given special attention, because at this "time the foundations of health and mental development are laid at the genetic level - the basis of human capital"; Stage II. The period from birth to 9-10 years of age - childhood. It is time of transition from intuitive actions to conscious perception of reality, when the process of obtaining knowledge begins; Stage III. Adolescence and adolescence. From 10 to 22-23 years old. Physical and moral development, the formation of concepts of morality, life values, motivation to learn and master knowledge, vocational guidance, growing up.

The further formation of human capital occurs according to one of three scenarios. The authors present such a graph, Fig . 1.3.4.

Fig. 1.3.4.



a) The early beginning of labor activity. The accumulation of knowledge does not stop, but skills, abilities, experience become more important;

b) A cost-optimal scenario, which combines further education and the start of employment. It is possible to start your own business;

c) Master's or post-graduate studies. In this case, the knowledge in human capital reaches its maximum. The scenario is costly and chosen by a limited number of people.

Stage IV (55-60 years), this is the stage of active career growth, creative and professional improvement, transferring their knowledge and experience to their children and even grandchildren.

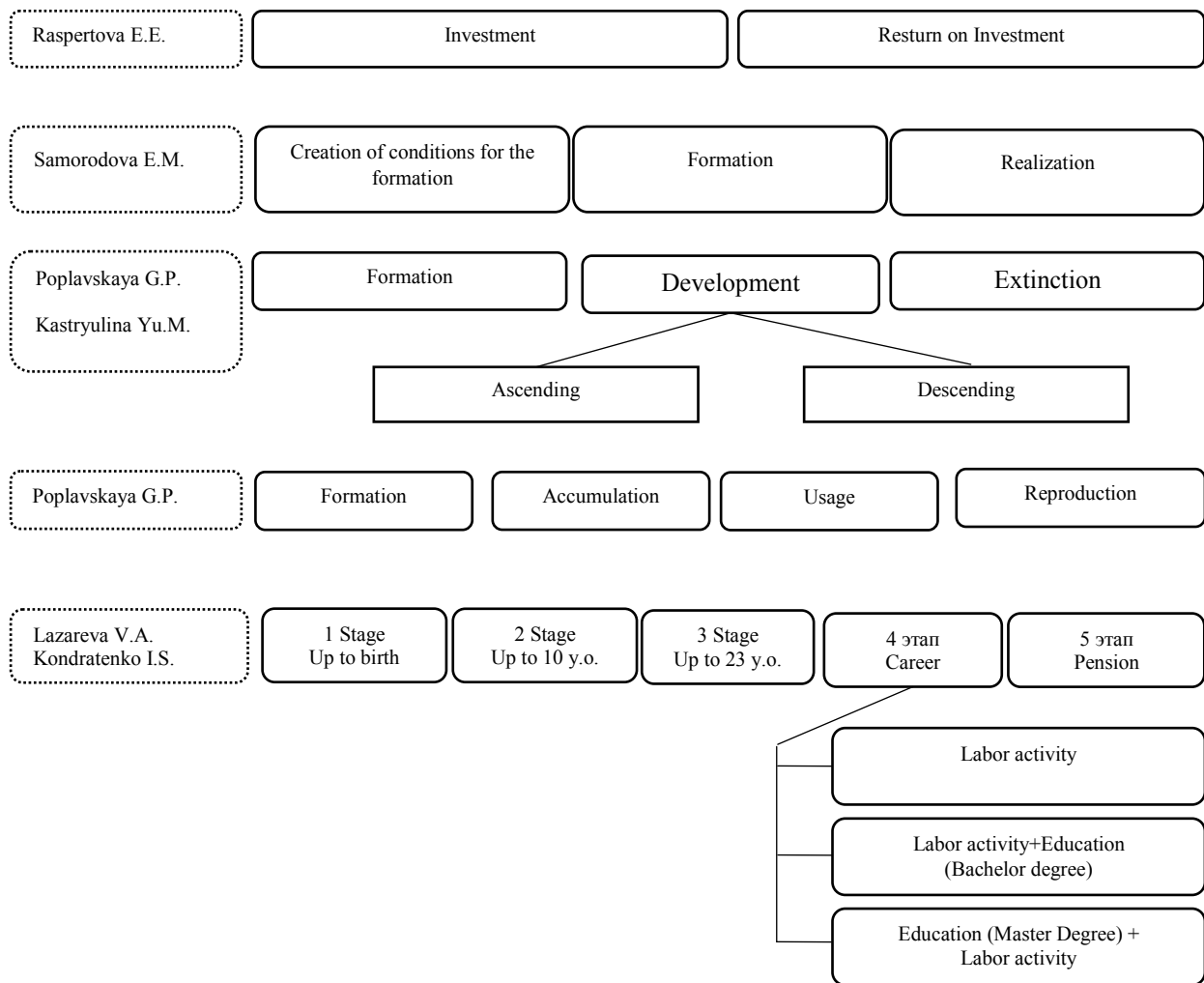
The consideration of stages of human capital formation ends with the last Stage. This stage for many becomes the period of termination of labor activity, retirement and assessment of the lived experience.

Consideration of the stages, periods, or phases of human capital formation reveals some important principles of its systemic analysis. Researchers repeatedly emphasize the importance of ensuring the relationship between these qualitatively different periods of human capital formation. Such continuity, mutual transitions allow to accumulate and develop those elements of human potentials, which subsequently become important for realization in practical work - turn from potentials into capitals. Along with it, in real practice there is both absence of a clear connection between successive stages of human capital formation, and underestimation of importance of the process of human capital formation, slowdown of the process of human capital formation in connection with universal commercialization of the Russian society; decrease of return on means spent on human capital formation; narrowly specialized orientation of human capital formation. One of the important characteristics of human capital formation is the analysis of the directions of human capital formation along the axes: manager - executor, specialist - professional¹⁹⁸. As N.E. Ilyin notes, the direction of formation of human capital of the manager of corporation is determined, first, by the characteristic features of his mind (individual or collective) and the orientation of behavior; second, the possibility to realize this mind and behavior in the economic environment, in the economic organization; third, the approval of the orientation and results of creative behavior by society.

The stages of human capital formation in concepts and studies can be represented in the form of schemes (Fig. 1.3.5).

198 N.E. Ilyina Features of the formation of human capital in the region // Scientific works of the Free Economic Society of Russia. 2010. No.137. p. 228.

Fig. 1.3.5.



Methods and technologies of human capital diagnostics.

Evaluating trends in the development of technologies for measuring and diagnosing human capital, economist O.A. Shlyakova makes a reasonable conclusion that "researchers of human capital concentrate their efforts mainly on the integration of previously created theoretical models and obtained empirical data"¹⁹⁹. At the same time, new perspectives are evident in the construction of sociological research methods for human capital, which take into account the specifics of understanding human capital in the digital society and the new social environment that has emerged.

199 O. A. Shlyakova The relevance of the theory of human capital in modern Russia // Bulletin of the Saratov University. New series. Series: Economics. Control. Right. 2010. Vol. 10. No. 2. p. 44.

Based on the most well-established scientific definitions of human capital, there are four main approaches to understanding the essence of this definition:

- activity based: understood as the ability to produce goods and services (L. Thurow)²⁰⁰;
- income based: defined as a worker's stock of knowledge, skills, motivation, allowing to produce economic goods of higher quality and receive higher income (T. Schultz)^{201,202};
- investment based: represented as a result of investments and accumulated by a person stock of health, knowledge, skills, abilities, motivations, which are used in social reproduction, contribute to the growth of labor productivity and thereby affect the growth of income of this person (A.I. Dobrynin, S.A. Dyatlov, E.D. Tsyrenova)^{203, 204};
- history based: considered as a form of life activity that assimilates previous forms and is the result of the historical movement of human society to its present state (M.M. Kritsky)²⁰⁵;

These approaches reflect the understanding of human capital characteristic of industrial and early post-industrial society, when "stock" or "potential" itself could already be realized capital. For example, the usage of mechanisms in relation to manual labor. In any case, as can be seen, in the approaches presented, human capital is evaluated and analyzed according to the "input" - investment, and "output" - the ability to produce or forms of life activity, external to the individual.

Approaches and methods for measuring human capital.

The first attempts at empirical measurement of human capital were made by the English. Thus, back in the 17th century, the English statistician and economist W. Petty

200 L. Turow The Future of Capitalism. How today's economic forces are shaping tomorrow's world. Novosibirsk: Siberian Chronograph. 1999. 432 p.

201 T. Schulz Investment in Human Capital // American Economic Review, March. № 1. Vol. 51(1). Mar. 1961. p. 1-17.

202 T.N. Gaidai Reimbursement of human capital costs and its compliance with the system of universal values // Vestnik Moscow University of Finance and Law. 2014. No.4. p. 19-31.

203 A.I. Dobrynin Human capital in a transitive economy: formation, evaluation, efficiency of use. St-P.: Science. 1999. 309 p.

204 R. J. Hagstrom Investing: The Last Free Art. M.: Edited by OlimpBusiness Ltd. 2005. 288 p.

205 M. M. Kritsky Human Capital. Leningrad. Edited by LGU . 1991. 117 p.

showed the dependence of economic growth on the "multiplication of mankind"²⁰⁶. Then the English demographer and economist W. Farr in the late 19th century calculated the present value of an individual's net income in the future, taking into account the probability of living to a certain age²⁰⁷. Later on, T. Schultz, G. Becker, and J. Mincer offered their empirical methods for measuring human capital. Nowadays researchers speak about three approaches in the estimation of the human capital as the most widespread variants of its measurement. Let us list them.

Indicator approach: is based on the fact that to measure human capital there are objective data - a system of indicators. The indicator approach refers to the "natural" approach and dates back to the middle of the 19th century (Petty, Farr). This approach was one of the first to be used in practice to measure human capital in the middle of the last century²⁰⁸. In modern conditions, the indicator approach can be used to assess human capital in developing countries and is of little use for countries with developed economies and a flexible education system. The limitation of the indicator approach lies in a number of assumptions. For example, the cost of one year of education may be very different in different periods and in different situations, but education will be evaluated solely on the basis of financial costs. Another example, the quality of education may differ significantly from one educational institution to another. As we can see, the indicative approach equates people receiving higher education, for example, with those who have been in school for many years because of poor academic performance. This "leveling" of the indicator approach to measuring human capital in contemporary Russia is of little use.

Counting costs is based on cost accounting. Its author, the economist E. Engel first applied to the assessment of human capital the approach based on the measurement of the cumulative costs associated with its formation in the late 19th century. This belongs to the retrospective method. The main point is that the value of human capital

206 A.O. Verenkin Human capital: conceptual foundations and features of manifestation // USA, Canada: economics, politics, culture. 2005. No.3. p. 85-101.

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

208 R. I. Kapelyushnikov How much is Russia's human capital worth?: preprint WP3/2012/06/ National research University HSE. M.: Edited by HSE. 2012. p. 10.

embodied in a person is equal to the cost of production of the same "wealth"²⁰⁹. Following E. Engel in the mid-20th century, the concept of costing was modified into several variations of its application. However, in any case, costing has a key flaw: it measures the value of a person as a physical being, but does not value his knowledge and skills, i.e. his social, accumulated capital; it ignores the time spent on education, the difference in costs as a person grows up.

The income approach: is based on taking into account the income that a particular worker can bring. It was proposed by American economists L. Dublin and A. Lotka, whose method is suitable for assessing the economic value of a person in relation to his family²¹⁰. In the late 1980s and early 1990s of D. Jorgenson and B. Fraumeni printed works on the estimation of human capital on the basis of income accounting, in which for the first time the "market" and "non-market" parts of human capital are separated and evaluated as its components. The problematic points of this approach are: a) the impossibility of assessing the diversity of contributions of an employee - the quality of human capital only by quantitative measurements; b) when customers (for example, buyers) have no choice and they are forced to make their choice regardless of the actions of the staff of the organization²¹¹.

It is important that in foreign studies there is a concept of human capital management in organizations from the position of the very essence of human capital. It is associated with obtaining, analyzing and reporting on data that determine the direction of value-added human capital management, strategic, investment and operational decisions at the corporate level and at the level of direct management. Human capital management involves purposeful measurement, not just measurement. A defining characteristic of this concept is the use of metrics to guide an approach to managing people that treats them as assets and emphasizes the competitive advantage

209 G. Folloni, G. Vittadini Human capital measurement: a survey //Journal of economic surveys. 2010. Vol. 24(2). p. 248-279. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x> (access date 27.02.2021).

210 R. I. Kapelyushnikov How much is Russia's human capital worth?: preprint WP3/2012/06/ National research University HSE. M.: Edited by HSE. 2012. 76 p.

211 A.V. Bogatova Methodological approaches to assessing human capital // Vestnik Altai State Agricultural University. 2013. No.3(101). p. 135.

achieved by strategic investments in assets through employee engagement and retention, talent management, and training and development programs²¹². It is the strategic approach to analyzing and evaluating human capital that should be noted.

Research methodology.

To specifically measure the value of human assets, methods are used that measure indicators and indicators at the empirical level, primarily aimed at assessing the value of human capital:

1. Natural (temporal) estimates, which involve measuring the educational component of human capital in a person in years of study.
2. Cost estimates that take into account the original cost, acquisition cost, replacement cost, or opportunity cost of creating human assets²¹³.
3. Monetary estimates, which are based on calculating the future income of human capital owners and carriers.
4. Estimates of the value of human capital, which combine its non-monetary and monetary characteristics²¹⁴.

One example of an assessment is an analytics tool called the Kirkpatrick scale, which measures complexity and usefulness from Level 0 to Level 6, observing learning, behavior, business impact, return on investment, and finally optimization. Any form of measurement will be useful in an organization, and the more detailed it is, the more useful it will be for hiring purposes, human resource management, and allow the manager to make wise decisions about human capital development²¹⁵. Analyzing the existing approaches to the assessment and measurement of human capital, it should be noted that most cases are based on an economic paradigm that relies on objective data.

212 R. Kapur Human Capital Management. p. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/338402706_Human_Capital_Management (access date 13.03.2021).

213 Z. V. Glukhova, E. S. Kuklina Human Capital and Human Potential: Assessment Approaches // Vestnik Siberian State Automobile and Highway University. 2013. No.2(30). p. 95-100.

214 I.N. Krakovskaya Measurement and evaluation of the human capital of an organization: approaches and problems // Economic Analysis: Theory and Practice. 2008. No.19. p. 41-50.

215 A.L. Alhussaina Human capital development. // Book report. p. 6. URL: https://www.researchgate.net/publication/340137139_human_capital_development (access date 10.03.2021).

Levels of human capital.

The levels of human capital are most often considered from the perspective of S. Fisher's concept, which distinguishes the individual, organizational (organization and firm), regional and national levels²¹⁶. At the same time, S. Fisher defines individual human capital as the embodied human capital. Fisher defines individual human capital as the ability to generate income embodied in a person.

Returning to the fundamental reflections of T. Schultz about human capital, it is important to note that from the point of view of the classicist "all human resources and abilities are either innate or acquired", that is not purely economic, but necessarily personal and social²¹⁷. And therefore, it is fair to recognize that human capital is directly related to the individual not only as a bearer of knowledge, but also with his values, attitudes that form the social codes of society. Human capital simultaneously involves a process of creating certain values and "endogenous" meaning for its self-reproduction. In order to dependently/independently create these values, there is no doubt that learning through education and training can be important in terms of defining the concept of human capital. Given that experience can be categorized as knowledge, human capital is synonymous with knowledge embedded in the individual²¹⁸. This statement is considered a cornerstone position in promising methodologies for measuring human capital.

As it becomes obvious, there is a certain contradiction between the modern understanding of the essence of human capital and the methods by which it is measured. It is expressed in the fact that to the present historical period the core of human capital is associated with deep personal characteristics, which primarily include values, interests, motivation and even non-cognitive and emotional elements. This implies that the modern measurement of human capital in addition to "input" (investment) and

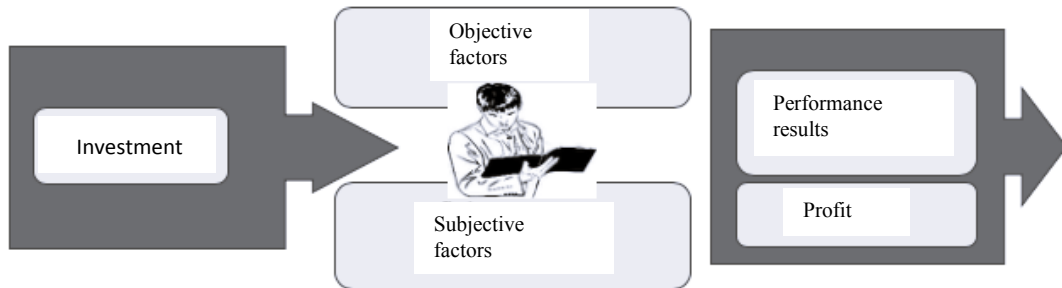
216 D.S. Oshchepkova Management of the human capital system as the basis for the innovative development of aerospace enterprises // Reshetnev Readings. 2014. No. 18. p. 88-98.

217 T. Schulz Investment in Human Capital // American Economic Review, March. Vol. 51(1). Mar. 1961. 1-17 p.

218 D. B. Kwon Human capital and its measurement //The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy" Charting Progress, Building Visions, Improving Life. 2009. p. 30. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.544.7469&rep=rep1&type=pdf> (access date 27.02.2021).

"output" (results of activity), is necessary to address the set of objective factors and subjective characteristics in the integration of which human capital is formed, as it is supposed in the theoretical development of the problem (Fig. 1.3.6).

Fig. 1.3.6.



Dependence of human capital on the nature of changes in the socio-economic conditions of society development is obvious in the presented evolution about the changing essence (core) of the understanding of human capital. Under the conditions of post-industrial society, the understanding of human capital has a number of fundamental features. Let us summarize these features.

First, today's understanding of human capital cannot be reduced to knowledge, skills, and abilities. The current state of the economy confirms: knowledge itself no longer "works", all the more if it is knowledge, which is often acquired only formally in the conditions of mass education. Even G. Becker warned that treating human beings as machines is insulting and is not part of the intent of human capital studies²¹⁹.

This conclusion is relevant in a special way for modern Russia. Having traced the changes in the understanding of human capital, it becomes obvious that "the traditional interpretation of human capital only as a set of knowledge and skills not only does not correspond to the current situation in the economy, but can be extremely harmful to society, if it is taken as the basis of public policy for its formation and build-up"²²⁰. In essence, this conclusion confirms the ideas of M. Weber's understanding sociology, who shown in his work "Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism" that the most important differences between traditional and nascent new capitalism are not in the

219 G. S. Becker Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press, 2009. p. 324.

220 Anikin V. A. Human capital: formation of the concept and main interpretations // Economic Sociology. 2017. No. 4(18). p. 120-156.

economy itself, but in human resources, or rather, in the attitude of man to labor - in human capital. M. Weber and P.A. Sorokin, following G. Hegel, viewed the value-spiritual component of the individual as the real driver of history²²¹. It follows that in building strategies of sociological diagnosis it is advisable to consider modern human capital as an intensive social factor in the development of society, inextricably linked not only with the person himself as a carrier of knowledge, but also with his intellect, entrepreneurial initiative, mentality, competence system, as well as with motivation and with value-semantic structures of personality²²².

Secondly, in modern conditions the basis of human capital can be formed on the basis of any elements of personal structure, i.e. such characteristics of a person, which are capable of creating assets - profit, income, rent, etc., turning into a factor of production, providing capitalization, and in a broad sense - reproducing something. At the same time, "any elements" should be considered as a result of the whole social experience of a person, starting from early childhood, family and preschool period of life, education at school and university²²³.

Thirdly, the concept of human capital was formed among economists, which affects the methodological foundations and methodological approaches to its diagnosis and analysis. In fact, the majority of strategies for the study of human capital were initially built according to the behaviorist scheme: input - output. As we have seen, the first methodological direction in the study of human capital was the desire to evaluate investments in human capital. Initially such investments were evaluated only by the costs of education. Later they began to be evaluated as the costs of all spheres of personnel work. At the same time, the costs were not simple humanitarian aid, their investment ultimately implied future monetary income or measured the productivity of

221 A. D. Zaretsky Human values in modern economic relations // Fundamentals of economics and production management. 2012. No.1(1). p. 139-142.

222 J. Schumpeter Capitalism, Socialism and Democracy. M.: Economics. 1995. 289 p.

223 T. D. Skudnova, I. D. Lichman Axiological component of social activity as a factor in the positive transformation of society // Bulletin of the Taganrog Institute named after A.P. Chekhov. 2019. No. 1. p. 304.

individuals. Or, as T. Schultz said, investment in education always implies a return expectation²²⁴.

As is becoming evident, in any case, the intrapersonal structures, values and interests of corporate employees, the treatment or attempts to "understand" them were for a long time almost never taken into account. The same approaches have been continued in the strategies of empirical research on human capital. Summarizing the above, it should be noted that modern concepts of human capital assume the development and systematization of its main characteristics as an empirical object of research and diagnosis in the direction of developing ideas about the informational potential and non-cognitive characteristics of the manager and, above all, a reference to his values. A generalized presentation of human capital diagnostic strategies was presented in the article "Evolution of strategies for human capital diagnostics"²²⁵ in an international journal in 2020.

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

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

Findings for Chapter 1

1. Sociological knowledge about the corporate manager and his human capital evolved evolutionarily, as the social institution of corporations became separate and opposed to the community. Corporation managers and community management initially did not differ in their social and economic characteristics, but as the social institution of the corporation grew, these differences became increasingly significant. The scientific understanding of the essence and content of human capital passes through a number of stages, in the context of which the idea of human capital of the manager of the corporation changes.

2. The sociological view of the human capital of a manager is viewed from positions that remain debatable in sociology in a post-industrial society. As a sociological category, the human capital of corporate managers is a set of values, knowledge, skills and abilities of a manager, ensuring the satisfaction of social needs of the external environment by creating a client-oriented internal environment of the corporation based on such social interaction, which brings the corporation rent, income, and profit, and ensures the integration of the corporation with the external environment and further development of society.

Sociological analysis of human capital shows that such capital is a product of the entire history of the development of the individual, included in the social life of society, a special harmony of social and personal relations.

3. The main elements of system corporate managers' human capital are: values, knowledge, skills and abilities of the manager in the social and technical subsystems of the corporation, which are interconnected with the market economy, market institutions and the social structure of market society. Between the elements that form the human capital of a manager there are many direct and inverse relations that form its holistic system.

The basic characteristics of the study of a manager's human capital are the following: the dynamics of formation of a manager's human capital; the stages of its formation; assessment of the levels of human capital (individual, organizational (organization and firm)), regional and national), including an analysis of subsystems.

Chapter 2 Socio dynamics of Human Capital of modern Russian corporations Managers in the Value Dimension (in the Context of its Influence on the Stratification Integration of Personnel from the point of view of Network Analysis)

The second chapter outlines the empirical part of the thesis research. The first paragraph will consider the conceptual and provisions, which guide the construction of the research program and the formation of instruments.

First of all, like any other type of human capital, the human capital of a manager is based on a set of characteristics, which are based on acquired professional knowledge, skills, capacities and developed abilities, as well as other socially significant characteristics that allow to bring profit, create and reproduce something, etc., which has value, social, economic or other meanings. Therefore, the study of the relationship and dependence of manager's human capital on his basic and special education (G. Becker), work experience and other characteristics seems to be an important component of empirical research.

Secondly, the human capital of the manager of the corporation is specific in its orientation, the complexity of the simultaneous achievement of multiple goals, but above all, as an economic (activity) result, and the social result - the formation of relationships between the employees of the corporation, which most allow to solve all the basic functions for which the manager is responsible. In addition to all the other numerous functions, the formation of the corporation's team and the achievement of practical work results are invariably recognized by researchers as a basic and sometimes contradictory combination of human capital characteristics.

Thirdly, the empirical study of human capital involves the development of new approaches and modern technologies capable of relevantly reflecting the totality of the characteristics of this complex entity.

§ 2.1 Conceptual Substantiation of the Program of the Socio dynamics of Human Capital of Corporate Managers Empirical Research and its Influence on the Stratification Integration of Personnel

The study and analysis of theoretical studies of human capital of the manager of the corporation in sociology allows us to make a number of important conclusions about the relationship of this phenomenon with other socio-psychological sub-structures of the personality of the manager. The knowledge, skills and abilities of a manager are primarily interconnected with the systemic values, which are manifested as attitudes on the level of personality (V.A. Yadov). Values determine the orientation, importance and significance of the manager's actions, influence the strategy and tactics of his interactions with the corporation's employees, i.e. actual significant direct and determine the ways of realization of his human capital. The recognition of the important guiding role of values on the manifestation and implementation of the totality of knowledge, skills and abilities of the manager of the corporation for this study is of fundamental importance. In this regard, it is important to highlight those moments, which guide the entire logic and sequence of the program of the empirical part of sociological research.

First of all, it is the position on the relationship between knowledge, as the central element of an individual's human capital, and his values. In the present case it is understood that values and knowledge are not one and the same, that values themselves are not knowledge as such, that they appear as a tool of evaluation, assessment of the importance of this or that knowledge for the activity of the person, and also expediency and admissibility of use of this knowledge, and also skills and abilities in practical activity of the manager²²⁶.

Another important feature of interrelation of values and knowledge of the manager of corporation is expressed in following. Values orient and direct the choice of significant and important, what becomes the object of influence of knowledge and skills, all other components of human capital²²⁷. In this respect, values of the manager of

226 D. A. Shcherbakov Knowledge and values: parallel worlds or organic unity? // Bulletin of OSU. 2009. No. 7. p. 212.

227 L.A. Mikeshina Epistemology of values \ M.: Edited by ROSSPEN. 2007. 328 p.

corporation in sociology should be considered as a guiding principle, orienting all other elements of human capital beyond the specific penetration into the content and meanings, studied knowledge of the manager, skills and abilities, etc.

Researchers of human capital of managers invariably connect indicators of human capital with the education of managers. Thus, V.A. Anikin and N.E. Tikhonova in their special studies refer to three such indicators as a) number of years of education; b) correspondence of education to employment profile; c) available skills as the main indicators of studying human capital of a manager²²⁸. In accordance with the presented indicators the authors form a research strategy, which reveals at the macroeconomic level the ability of Russian managers to develop the potential of human capital of organizations.

This scientific tradition is characteristic of the understanding of human capital, starting from the earliest periods of illumination of the principles of the study of human capital. For example, T. Schultz identified and defined the role of education not just as a social good, but also as a factor of production. He was one of the first to formulate the position that education should be understood as a form of capital. Since that time education, its content, orientation and demand in the social sense, began to be considered as one of the conditions of formation of the whole set of connections and relations forming in the conditions of the firm and influencing the general human capital of the organization.

Further, G. Becker showed the interconnections between knowledge, skills and motivation, which together form the specificity and characteristics of human capital. In particular, he emphasized the importance of constant concern for the development of human capital, without which human capital can decline. This approach is still relevant today. Modern researchers emphasize the importance of investments in human capital,

228 V. A. Anikin, N.E. Tikhonova Human Capital: Approaches to Study and "Pain Points" in Modern Russia. https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация_АНИКИН_ТИХОНОВА_ЧК. Pdf (access date 30.01.2021).

which "are made throughout life, from the time a person is born until death, they include, first of all, the cost of education"²²⁹. A.I. Dobrynin notes.

A recent study by Paul Romer, an American economist, reveals the importance and specificity of investing in human capital through education. The results of his empirical study show that the level of a human capital variable, such as education or scientific talent, will correlate with both the growth of per capita income and the share of total output devoted to investment in physical capital. It is possible that education variables would not matter in the regression for output growth, which also includes the investment rate. If so, the level of investment should be significantly related to growth, even in the long run, and the level of investment should be related to the level of education²³⁰.

In modern sources general education of corporate managers is understood as a key factor of his personal human capital, on the basis of which human capital of the corporation is formed by building appropriate socio-structural relations. Some relevant interpretations of the role of general education in the formation of human capital of a manager can be highlighted here:

the level of education development is considered as the main component of the human capital of managers of organizations (Holina L. I., Akolupina R. R.), and the goal of the education system of managers is to continuously increase the educational capital - to achieve continuous growth²³¹;

significant importance of higher education for managers, which becomes one of the key factors in the formation of human capital of the entire corporation (Shirinkina E.V., Baksheev S.L.)²³²;

229 A.I. Dobrynin Human capital in a transitive economy: formation, evaluation, efficiency of use. St-P.: Science. 1999. p. 51.

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

231 L. I. Kholina, R. R. Akolupina Human capital and education as its main component // ETAP. 2009. No. 1. p. 133.

232 E. V. Shirinkina, S. L. Baksheev The role of higher education in the formation of human capital // Fundamental research. 2016. No. 10-1. p. 223.

the study of education as "a form of capital that becomes human capital" (Borodin A. I., Sorochaykin A. N., Shash N. N.)²³³, which forms the basis of a special form of human capital - the human capital of the company;

education as a strategic resource for the development of management theory and practice and the transition from the human resource management paradigm to human capital development management²³⁴.

These and other points about the human capital of corporate managers suggest the most careful study of managers' education as a factor influencing the human capital of a corporation.

Second, the sociological study of a manager's human capital is understood as the inevitable connection of values and personal experience of the manager, which distinguishes values from knowledge, which can be relatively independent of other components of personality, such as formal knowledge. This important feature of values as a social phenomenon in the structure of a personality was mentioned by F. Znaniecki who emphasized that "any fact" which acquires "empirical content and meaning" for a person as a representative of a certain social group can become a value²³⁵. As it is obvious, the scientist emphasizes that for an individual, what becomes valuable is what has acquired personal meaning, has individualized meaning. It is no coincidence that a number of modern studies invariably emphasize the special role of the emotional-volitional sphere, which is firmly connected with the processes of formation of personal value attitudes.

Third, as we have seen earlier, the sociological interpretation of the concept of human capital is linked to the notion that this capital cannot be studied on the basis of an analysis of one or even several elements on their own, out of connection with society. In this case it is not so much the indicators of the phenomenon of human capital itself that are important, but rather its general orientation, its influence on both the

233 A. I. Borodin, A. N. Sorochaikin, N. N. Shash Human capital of a company: problems of identification // *Fundamentals of economics and production management*. 2013. No.4(10). p. 104.

234 N. N. Shash Human capital organization: theory, development, management. Saratov: Publishing House of SGK. 2006. 185 p.

235 Thomas W., Znaniecki F. *Methodological Notes (1918)* // *American Sociological Thought: Texts / Ed. IN AND. Dobrenkov. M.: Ediyed by MSU. 1994. p. 343.*

person himself and his social environment. In particular, such a statement of the question is expressed in the conceptual scientific position of Russian sociologist S.A. Kravchenko, MGIMO professor, Doctor of Philosophy, which emphasizes that the integrative function of human capital remains understudied in sociology, however, it is its characteristic for sociology that proves most promising.

Another relevant characteristic of human capital in sociology, as the author rightly shows, is the analysis of its humanitarian and humanistic content²³⁶. It should be emphasized that the integrative nature and humanistic content of human capital is especially important for studies of managers' human capital, including managers of corporate organizations, people who by their social status and their social role exert the most essential influence on a significant part of working Russians.

Human capital of the manager of the corporation is manifested as a set of social and personal characteristics of the manager, as a set of all those characteristics and personal qualities of the manager, which allow to increase the effectiveness of the people he leads and, ultimately, the formation of a special social organization - the corporation, aimed primarily at profit and reproduction of product in the broad social context of needs, goals of interests²³⁷. The study of human capital of managers in sociology has a number of features²³⁸. In the sociological sense, its study involves the study of the socio-structural relations that develop between the manager and the employees of the organization as carriers of specific human capital. Another important feature is the analysis of corporation' managers human capital as a set of the most diverse properties and characteristics of personality in interaction²³⁹ with social and other forms of capital, as harmony, integration, and interaction of these capitals. Ultimately, the human capital of a manager, his education - knowledge, skills and

236 S. A. Kravchenko Formation of network human capital: methodological outlines of the concept // Vestnik MGIMO. 2010. No.6. p. 15-25.

237 L. P. Kuksa Conceptual Foundations of the Theory of Social Organization of the Future: An Integral Approach // Sociological Research. 2017. No.10. p. 97-103.

238 I. A. Babenko, O. A. Volkova Sociological specificity of the essence of human capital // Vestnik Adyge SU. Series 1: Regional studies: philosophy, history, sociology, jurisprudence, political science, cultural studies. 2010. No. 3. p. 92-99.

239 A. O. Boronoev, M. B. Glotov, O. I. Ivanov Human potential (formation, development, use). Sociological research. No.1. St.-P.: Skifiya-Print. 201. 336 p. 155.

abilities - is rightly viewed as the core of the entire human capital system of the corporation, influencing the formation of human capital of the entire firm's staff. Actually, for the reasons of concern of scientific community, high responsibility for education of future managers and formation of their human potential, prospects of such training are discussed in scientific environment. In the context of the interests of sociological research, it is important to highlight the essential points revealing the peculiarities of such research.

Firstly, the socio-structural relations of managers with different properties of human capital and personnel of the corporation largely reflect the peculiarities of the entire social structure of society. In particular, it is actively reflected in the periods of those social changes, which support / or do not support the manager of the corporation, depending on what the effectiveness of the corporation as a whole is put²⁴⁰.

Secondly, in these relations the specificity of social and economic relations of the whole society is concentrated, on the basis of which the specific social structure of the corporation is formed²⁴¹. Moreover, in the conditions of the market society it is that part of the whole wealth of relations which are recognized as the basic, central formation - production relations in market conditions, which according to M. Weber and K. Marx influence all other relations in society.

Thirdly, to a greater or lesser extent, an analysis of the relationship between managers and employees of corporations allows us to identify significant contradictions and problems in the development of society, the most diverse aspects of its social structure²⁴².

Fourthly, a manager engages in specific activities, activities that cannot be identified with any other professional activity in the nature of goals, technology objectives, and many other characteristics. In today's business environment, a highly skilled workforce is aware of, and capable of, the need for continuous learning.

240 V. V. Shcherbina, E. P. Popova Social changes and development models in special organizational theories. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2017. No 10. p. 77-86.

241 A. V. Chernysh The emergence of organizational models: the view of new institutionalists // *Sociological Studies*. 2017. No 4. p. 140-146.

242 E. A. Korshunova Corporation and corporate solidarity: traditions, approaches, Russian reality. *Economic sociology*. 2002. No.1. p. 87-110.

Corporate employees seek to develop a deeper knowledge in order to respond to market competition, innovative products, and more complex technologies: some employees, no doubt, must be perceived as valuable assets, while others must be perceived only as costs (often much greater)²⁴³. Although this is an economic approach, the importance and significance of the role of managers in the corporation is undeniable.

*Fifthly, the general (G. Becker) education manager in many respects predetermines the nature of the formation of his relations with staff, with people who have received other professional knowledge, with other values, attitudes, and other human capital*²⁴⁴. As some sociological studies confirm, the human capital of managers affects the formation of the socio-productive structure of the corporation and the transformation of socio-structural relations in organizations, affects the group integration and labor motivation in the system of qualification and content of the employee's work.

Sixthly, for the sociological analysis of the human capital of the manager of the corporation it is also relevant to study the subjective aspects of social stratification, emerging in corporations depending on the education of the manager and his social psychological interaction with others, achieving social identification of corporate employees and types of identification behavior. In our article "Network diagnostics of identification strategies in the organization: methodology and experience of the pilot study"²⁴⁵ we consider the network method of diagnostics of identification in the organization.

The shown features of sociological analysis corporation's managers human capital largely correlate with the objectives of research declared in the passport of VAK specialty 5.4.4. Social structure, social institutions and processes, where one of the main

243 A. Mseke The influence of human capital. P. 1. URL: https://www.researchgate.net/publication/338254079_The_influence_of_human_capital (access date 13.03.2021).

244 R. A. Dolzhenko Features of the relationship between the system of labor motivation of personnel and the organizational culture of commercial banks in the Altai Territory // Economic sociology. 2010. No.5. p. 84-107.

245 P.P. Deryugin and others. Network diagnostics of identification strategies in an organization: methodology and pilot study experience // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 4\2020. p. 73-94.

objectives is supposed to study the ongoing processes of transformation of social and structural relations of society according to various criteria, new forms of social stratification, radical changes in trends and directions of social mobility, value orientations of individuals and groups of people, their behavior patterns²⁴⁶. This provision fully applies to the present study as well.

Forming the conceptual platform of the sociological empirical approach to the present study, it is important to emphasize the systemic nature of the elements that make up the human capital of the manager of the corporation. This is important due to the relevance of using network research methods and technologies. The main provisions revealing the methodological principles and methodological techniques of the study of the relationship of the manager of the corporation's human capital, as well as the relationship of the system of his values with the values of different social statuses and roles were studied based on the theoretical provisions shown in the works of M. Grannovetter. First of all, this refers to the importance of analyzing the network relationships between the corporation and society. In the present study, such connections will be characterized by a set of actual perceptions of the values of business qualities, qualities of collectivism, communicative and human qualities. Further, network analysis involves the study of important socio-dynamic properties of the object under study, which can develop both evolutionarily, slowly, and by leaps and bounds, revolutionary. In particular, network structures of connections can arise and disappear at different periods, for example, during the periods of changes in career interests - changes in social statuses and roles, which transform social connections and systems of established values. This should also include the importance of studying the relationship of values and human capital of the managers of the corporation, since the value system of the manager plays an important role in the formation of the social structure of the corporation, the harmonization of the various elements of this structure, the emergence of relationships of trust, mutual understanding and others, which affect the human

246 5.4.4. Social structure, social institutions and processes. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=1&name=91506173002&f=7892> (access date 18.06.2020).

capital of the entire organization and show the relationship of human and social capital. Finally, the value system of the manager in the structure of his human capital plays an important role as a trigger in the emergence of new social elements of the corporation - micro groups, which are differently related to the organization of all elements of the organizational structure of the corporation and, ultimately, to the profits of the corporation.

The hypothesis of the empirical part of the study was to confirm the position that the human capital of corporate managers is formed on the basis of general and special knowledge. At the same time, the nature of the general knowledge of managers has an impact not only on the increase in income, profits and rent, but also significantly affects the social and structural relations of managers with employees of different social statuses and roles. Socio-structural relations of managers whose human capital is formed on the basis of general engineering and technical (orientation to "business") and socio-humanitarian knowledge (orientation to "relations") will be more integrated in the system of connections and relations with employees of different social statuses and roles. In turn, such integration confirms the special role of value orientations of managers to market-oriented goals of corporate activities, relevant for their functioning in the market environment.

The object and sample of the study included respondents.

Respondents - managers of corporations (Table 2.1.1.)

Table 2.1.1.

№	Respondents' categories	Number of people surveyed
Managers		
1	Pupils who have shown interest in the work of the managers	127
2	Corporate managers with specialized secondary education (technical schools and colleges)	93
3	Corporate managers with a humanitarian degree	101
4	Corporate managers with higher management education (management)	148
5	Corporate managers with higher technical education	114
6	Corporate managers with economic education	129
7	Corporate managers with higher military education	37
8	Corporate managers - owners of corporations (management and economic education)	25

9	Managers of a state corporations	32
Total 679 people (excluding schoolchildren)		

In accordance with the theme, objectives and hypotheses of the research, it was important for us to build a methodological procedure of empirical research, which would allow fixing and analyzing socio dynamic changes of orientation and activity of realization of human capital of managers of corporations. The most important was to identify the links between the main, basic element of the human capital of the manager - his general knowledge with business (goals of corporate activity) and collectivist (social) values of managers.

Preliminary analysis has shown that corporate management cannot be identified with any of the specialties that make up the areas of professional training, whether it be industrial, scientific, creative - any other activity. Therefore, the management of the corporation rightly refers to the super-professions, the main feature of which is the ability of man to integrate many kinds of heterogeneous activities, the efforts of a variety of specialists, to combine the interests of internal and external environment of the corporation and much more, which is important for the vitality of the social environment of the corporation.

Along with this, people whose human capital, knowledge, skills and abilities are linked to a certain level of education received and experience gained, become managers. But above all, it is the knowledge, which is the result of the education received and characterizes the professional status of the manager as basic. This is the goal of the present study. As Table 2.1.1 shows, we identified categories of respondents who are related to management to varying degrees. The study included St. Petersburg schoolchildren who so far have only shown interest in management work in the future, but they do not have such experience. Their performance in our study is considered a starter. Next are respondents with secondary-special education, i.e. respondents who graduated from technical schools and colleges regardless of their educational profile, who directly manage corporations. The next level of human capital enhancement of managers was represented by respondents with different profiles of higher education -

humanitarian, managerial (management), engineering, economic, and military. As the preliminary analysis showed, people with these profiles of training more often than others become managers of corporations. These respondents were of the greatest interest to confirm the hypothesis.

Rounding out the list of respondents-managers of corporations are those managers who own corporate organizations. It should be specifically emphasized that all of them are trained in a specialized retraining center for managers, i.e., they receive additional education as managers. The sample includes such respondents who represent the largest group of Russian corporate managers, i.e., respondents with a basic education in management and economics. In our opinion, the results of the human capital study of these managers can be recognized as a benchmark, because, first, they will characterize the activities of successful managers; second, these are managers who take care of the development of their human capital - obtain new knowledge and share experience; third, they are at the top of the corporate management structure, including being founders and private owners of corporations.

Categories of respondents - employees of corporations (Table 2.1.2)

Table 2.1.2.

№	Respondents' categories	Number of people surveyed
Characteristics of respondents by type of corporation		
1	Employees of international corporations	143
2	Employees of large non-governmental corporations	112
3	Employees of medium-sized nongovernmental corporations	157
4	Employees of small nongovernmental corporations	132
5	State Corporation Employees	89
6	Government Employees	116
Total employees of Russian corporations		849
Employees of a Chinese corporation		157
Employees of a European corporation		33
Primary (basic) education of corporate employees		
1	Managerial (Management)	86
3	Military	57
4	Engineering and Technical	154
5	Medical	74
6	Journalism	136
7	Engineering (Programmers)	123
8	Sociological	46

9	Economic	79
10	Humanitarian	108
Total		849
Socio-demographic characteristics		
1	Youth (10 - 35 years old)	312
2	Middle age (35 – 65 years old)	485
3	Older age (65 and older)	52
Total		849
Men		541
Women		308
Residents of cities		673
Residents of settlements, villages		176
University students		
1	St. Petersburg State University	157
2	Moscow State University	132
3	Sevastopol State University + Irkutsk State University	234
4	Graduate students	26
5	Postgraduate students	33
Total		582
Students at Peking University		164

As for the respondents - employees of corporations, four important characteristics were identified in relation to them. First of all, the study aimed to identify the unity of integration of values of managers with respondents who are characterized by different indicators of human capital level, professional affiliation and attitude towards private property - with employees of different corporate structures, i.e. employees of international corporations, employees of large, medium and small corporations, as well as employees of state corporations and other groups shown. In the present case, the research was intended to reveal the features of the social structure of organizations and the integration of employees of such corporations, which are managed by managers with different professional and other characteristics of human capital.

At the same time, the study involved the integration of the values of corporate managers with the employees of state corporations. This research task was set primarily in the interest of predicting the nature of social relations of managers with employees.

Another facet of the study of socio-structural relations in corporations characterized the degree of integration of managers with different professional characteristics of human capital and employees performing different job duties

(different in professional terms). Ten such social status and role positions were identified. Let us list these professional positions: managers, engineers, economists, programmers, medical workers, employees connected with social functions, employees connected with social functions of humanitarian functions (for example, corporations connected with scientific and educational activity), and journalists. The degree of integration of corporate managers with civil servants and retired military personnel was studied separately.

Thus, the random sample of the study consisted of corporate managers with specialized secondary education (technical schools and colleges) (n=93); corporate managers with higher education in the humanities (n=101); managers of corporations with higher managerial education (management) (n=148); managers of corporations with higher technical education (n=114); managers of corporations with higher economic education (n=129); Corporate managers with higher military education (n=37). A separate group of respondents consisted of the managers of corporations who are simultaneously their owners (n=25) and the managers of state corporations (n=32), as well as schoolchildren who expressed an interest in the work of the managers (n=127).

Regarding workers of wage labor, the random sample included people with Managerial (Management) (n=96), Engineering (Electromechanics) (n=165), Medical (n=84), Journalism (n=147), Economics (n=89), Military (n=68), Engineering (Programmers) (n=134), Sociology (n=56), Humanities (n=118).

Operationalization of basic concepts. In this study, the term "manager of a corporation" refers to all persons employed in the sector of the economy who perform managerial functions within organizations falling under the concept of corporation. This understanding of the category "manager of the corporation" is quite consistent with the ideas about managers used in the official documents of the Federal State Statistics Service.

The study adopts a normatively defined notion of corporation. In the Civil Code, Article 65.1 Corporate and unitary legal entities, there is a definition of organizations that can be classified as corporate-type organizations. Let us list the attributes of such

organizations. First, corporations are legal entities. Second, the founders of these organizations have the right to participate (membership) in them. Thirdly, the founders form the supreme governing body. These three basic conditions that allow us to refer the organization to the corporate type. Corporations include numerous economic partnerships and societies, peasant (farm) economies, economic partnerships, production and consumer cooperatives, public organizations, social movements, associations (unions), notarial chambers, partnerships of property owners, Cossack societies included in the state register of Cossack societies in the Russian Federation, as well as communities of indigenous peoples of the Russian Federation. Thus, the vast majority of Russian organizations in the economic sector can rightfully be attributed to corporate organizations, the managers of which can be defined by the category of the manager of the corporation.

The purpose of the empirical study is to identify, characterize and systematize knowledge about the characteristics of the relationship of corporate managers who received different primary education with the personnel of different socio-professional groups.

The relevance of such a study is seen in the applied and theoretical sense. Firstly, its results will allow revealing what primary professional education most promotes (or complicates) becoming and work of managers of corporations. Secondly, the obtained data will reveal which professional and social groups are the most oriented to support corporate labor organization as a form of labor activity in market economy.

Research Methodology.

In the present case, the study was carried out by pair wise comparison of the results of surveys of managers with different primary education and corporate employees, as bearers of different education on two groups of corporate values: business and collectivist order.

The methodological basis of the research methodology was based on the idea of Blake Mouton, defined as "Managerial Grid". The essence of this idea lies in the fact that the management of corporations is carried out as an endless resolution of contradictions between the desire of the manager of the corporation, on the one hand, to

form a social structure of relations, where the main direction of building relationships is concluded in the manifestation of care for people or, conversely, as a care for the results of economic (production) activities - first of all²⁴⁷. Depending on the prevalence of certain characteristics in the activities of a manager, there are five types of management styles - complicit, command management, authoritarian management, weakened management, production-command management.

In contrast to the idea of the Managerial Grid, where the work style is revealed on the basis of a survey of the manager himself, in this case the pair wise comparison of data of the organization managers and respondents-subordinates was carried out on the basis of a correlation analysis of two groups of qualities - business and collectivist qualities. Pair wise comparison of manager and employee data provides an opportunity to form a network of relationships, which becomes empirical data for studying the characteristics of the relationship between managers and employees depending on their professional education. Business qualities in the present case include: purposefulness, excellence, leadership, calculating, pragmatism, powerfulness. Collectivist qualities-indicators: respect for people, caring, helping others, benevolence, team spirit, altruism. Once again, we emphasize that, unlike the "Managerial Grid," this empirical study revealed the degree of connection (correlation) between the perceptions of the manager and employees of the organization regarding the value of these qualities.

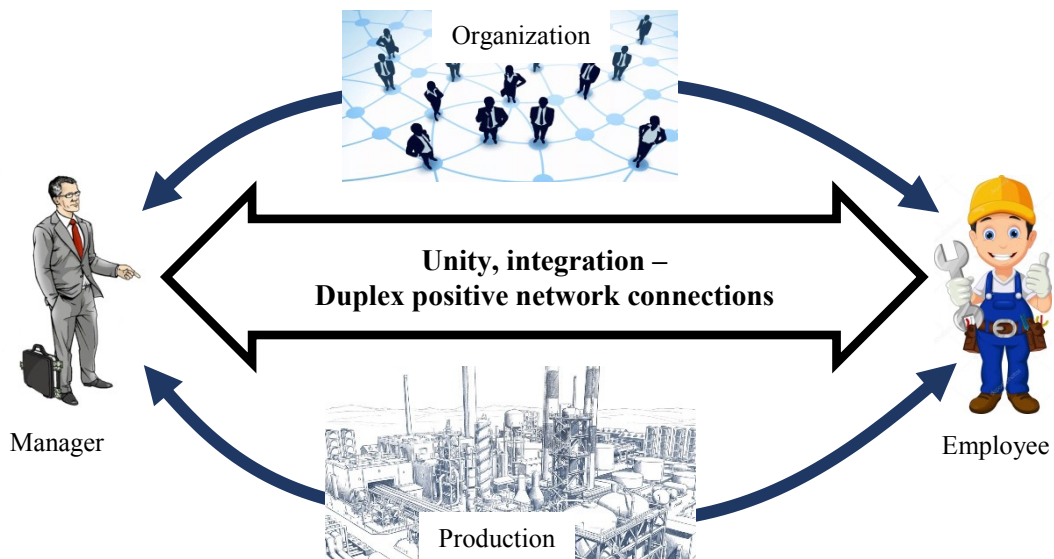
Based on the provisions and principles of the earlier analysis, it was concluded that the degree of unity of values of managers and employees of the corporation, can be represented by five variants of the relationship, which in turn may be reflected in the human capital of the corporation.

4. **Duplex positive network connections** (Fig. 2.1.1). Such connections arise in cases where two or more respondents are capable of informational and emotional exchange and mutual understanding both in matters of production and in matters of social order - group relations - cohesion and integration. In the present case, these are

247 Blake-Mouton management grid and management styles // Handbook from Author24. URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlencheskaya_reshetka_bleyka-moutona/ (access date 11.12.2020).

relationships, whose positive correlation is more than + 0.5 both on measures of indicators of business qualities and on measures of indicators of qualities of the social order - indicators of group cohesion.

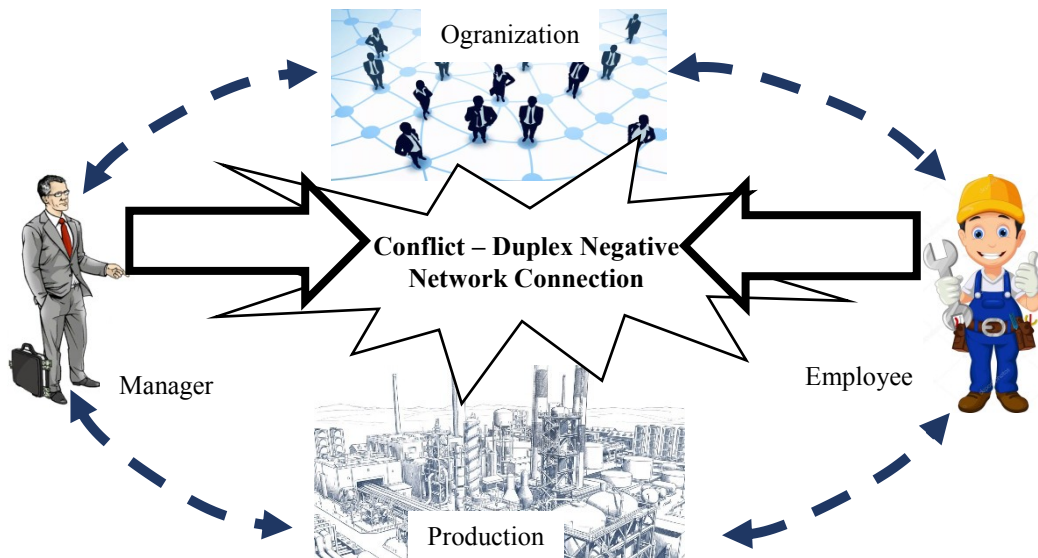
Fig. 2.1.1.



Duplex connections of the positive type in the case of studying networks in corporate organizations were recognized as the benchmark for characterizing the activities of corporations.

5. **Duplex Negative Network Connections** (Fig. 2.1.2). On the contrary, this is a system of relations characterized by mutual oppositions of both business and social values. The correlation of such relations is negative, from - 0.5 and more, which is characteristic of both business and collectivist relations.

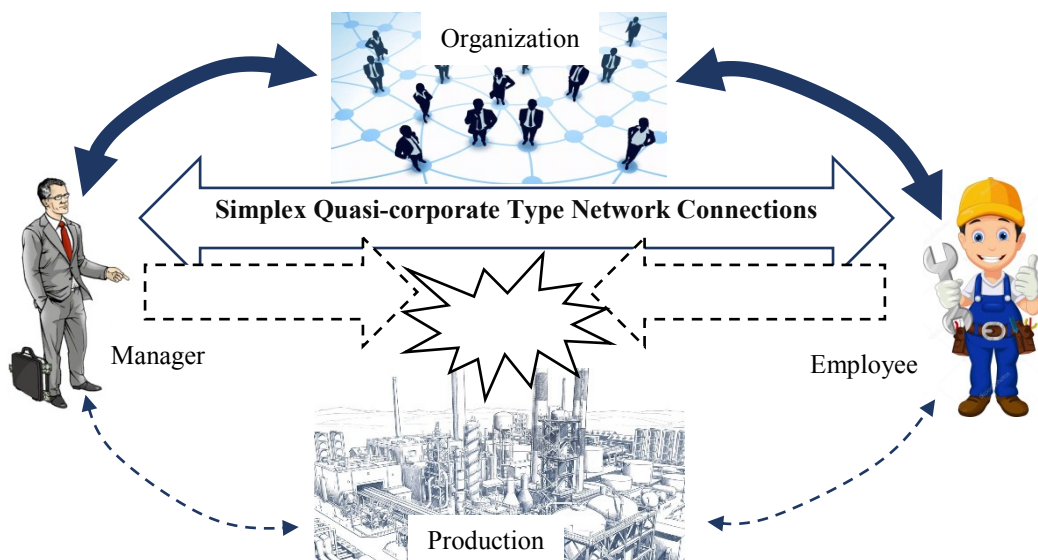
Fig 2.1.2.



Essentially, the duplex negative meaning of the correlation characterizes the mutual confrontation, the conflict of values between the manager and the employees of the organization.

6. **Simplex Quasi-corporate Type Network Connections** (Fig.2.1.3). There are formed common ideas about social characteristics of the organization, relations of group cohesion, mutual understanding, etc. in this type of connection between the manager and the personnel. But there is an ambiguous, opposite perception and understanding of relations in production process. It is characterized by significant differences and confrontation in business relations.

Fig 2.1.3



In the present case it is fair to designate such relations as quasi-corporate, because social relations - relations of group unity and integration in the present case are formed without reference to the production sphere of activity. This is "relations for relations".

4. **Simplex Technocratic Type of Network Connections** (Fig.2.1.4). Such networks are formed between the manager and employees on the basis of common understanding of production, business relations, but in social, group values are formed as contradictory or conflicting in this case.

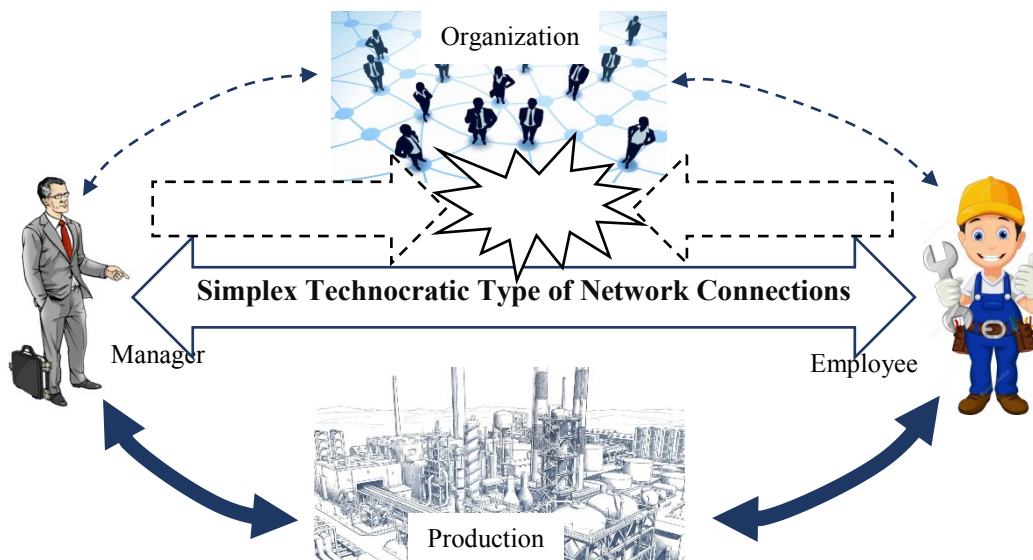


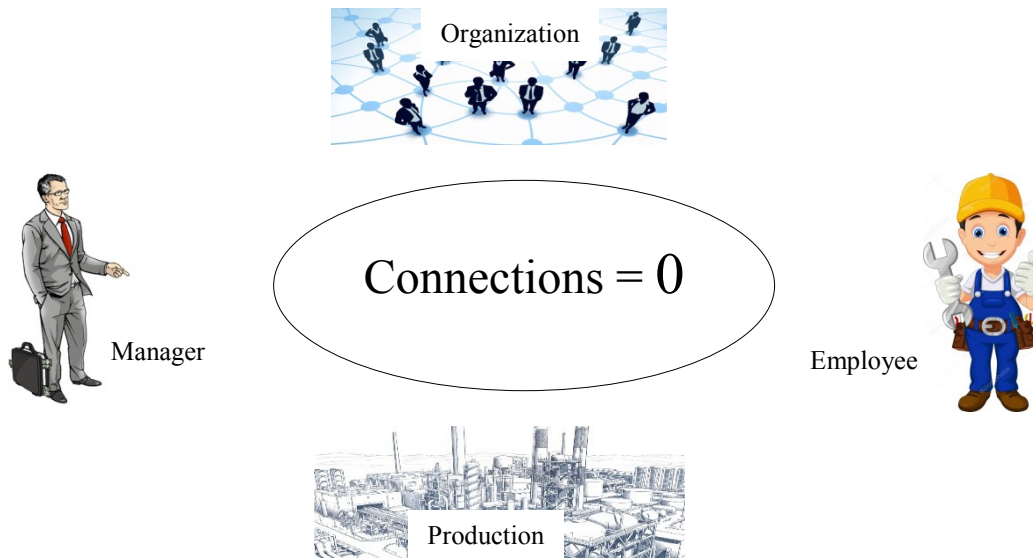
Fig 2.1.4.

In the present case, relationships of mutual understanding and mutual support are formed without regard to the process of joint activity, and therefore they are rather technocratic in nature and are built on the basis of pragmatic interest. It is also a relationship that should be defined as quasi-corporate, because it is a one-way integration whose goal is "business for business".

5. **Stochastic Situational Network Connections** (Fig. 2.1.5). These are networks of relations in which the connectedness of values of the manager and values of employees of the corporation, both business and social, are close to zero, i.e. in relations

between the manager and employees no positive or negative relations are expressed, as in group relations, as in relations in the sphere of production.

Fig. 2.1.5.



Such relationships cannot be recognized as relevant to the operations of corporations. They are at best recognized as relevant at the very beginning of the firm's existence.

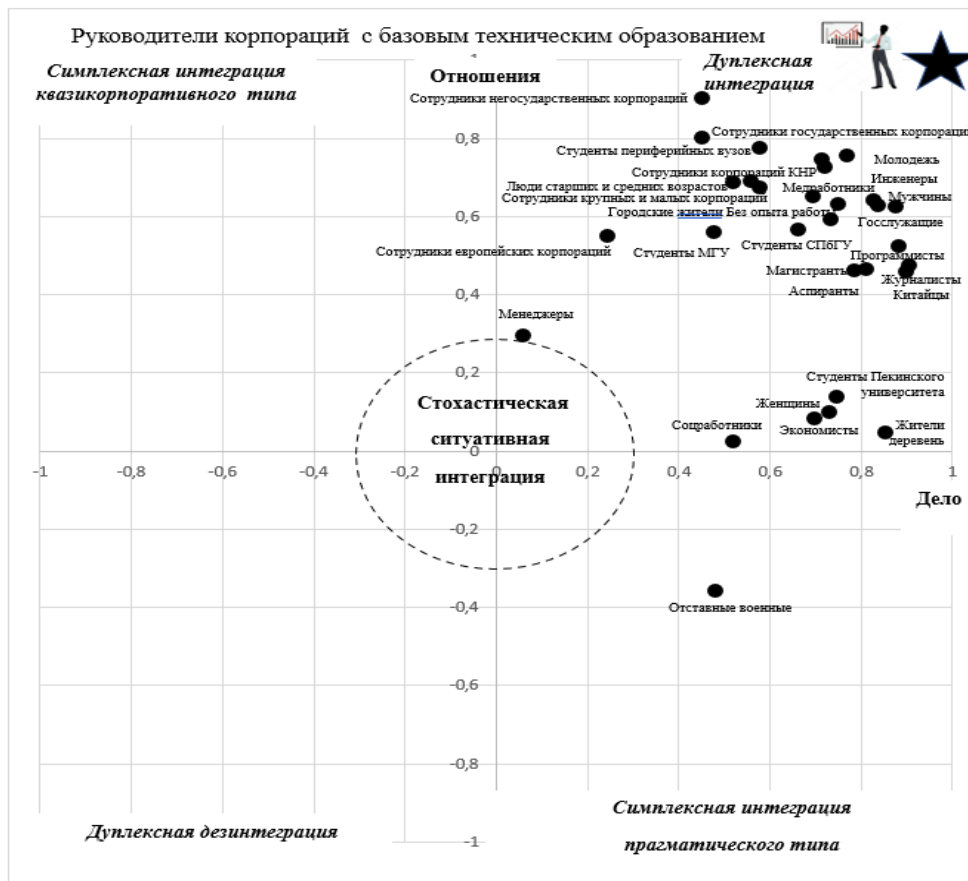
These are the main points characterizing the conceptual design and program of the empirical study. The study was conducted from 2019 to 2021.

§ 2.2 The Results of the Socio dynamics of Stratification Relations between the Managers of Modern Russian Corporations and the Staff an Empirical Study from the Point of View of General Professional Education

The results of the empirical study are presented in the following sequence. First, the networks of relations between managers and respondents with different profile education are considered. Then the results of managers' relations with two higher educations are shown. Next, the attitudes of hired managers and private managers and staff are analyzed. Finally, the peculiarities of the relations of some social groups of respondents with managers are considered.

1. Relationship networks of managers with basic engineering education (Fig. 2.2.1).

Fig. 2.2.1.



A pair wise comparative analysis of the value networks of managers with a basic engineering education and representatives of different social groups is characterized by the following features:

- with the exception of networks of relationships with retired military representatives, these relationships can be characterized as a duplex positive relationship. In the present case, the duplex positive relationship is quite strong. The closest in the networks of relations to the manager with a basic engineering and technical education were the values of employees of state and non-state corporations, Chinese corporations, the values of students of peripheral universities and young people. The networks of relations with managers, women, villagers, economists, and social workers are characterized by a lower level of unity;

- the simplex technocratic type managers' relationship with engineering education is formed with retired military men;

- the closest to stochastic situational relations are the relations of such managers with other managers;

- such managers have practically no networks of negative duplex relationships and simplex connections of quasi-corporate type.

Summarizing the data obtained, it can be emphasized that managers who have received basic engineering and technical education have human capital, which is most able to integrate with the potential of corporate employees from other social groups.

Characteristically, the share of managers of organizations with engineering education in Soviet times (until the 1990s) amounted to more than half of all managers - 59.1%. Later their share decreased to 35.2%²⁴⁸. However, nowadays, the demand for managers with engineering and technical education has significantly increased. According to objective data, organizations headed by managers with engineering education prove to be more stable and efficient. In public opinion, corporate managers who come from former engineers are often perceived as the ideal version of managers²⁴⁹. The merits of such managers include "understanding the hidden complexity of the tasks facing the team", the ability to teach and be an example, awareness of the prospects of technical and technological development of the

248 S. A. Solntsev Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 215.

249 From Engineers to Managers: Maintaining Technical Skills. URL: <https://habr.com/ru/company/southbridge/blog/327224/> (access date 27.02.2021).

corporation, the ability to return to their previous position, in general, such a manager "more often earns the trust and respect of team members". The issues of engineering and technical personnel training as future managers are discussed at scientific conferences and on the pages of scientific publications²⁵⁰. One of the perspectives of corporate managers who emerged from former engineers is considered to be the management of fully robotically controlled enterprises with minimal human involvement. According to Russian researchers, the reality of such a prospect is quite high.

Summarizing the data obtained, it should be summed up that managers with general training obtained through engineering and technical education in the conditions of corporate organizations have a significant potential for cohesion and integration of social and structural relations with employees representing different social statuses and roles.

2. Relationship networks of managers with a basic humanitarian education.

Since the 1990s, the number of corporate managers with a humanitarian background has slightly increased (by 3.2%), averaging 10.8%²⁵¹. As for large businesses, according to a recent study by the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, 50% of such managers have a humanitarian education as their first or second degree²⁵².

Situation with the increasing role of humanities managers finds an explanation in a number of empirical studies and experimental research results. As the research shows, a manager should be creative, be able to negotiate with any person, navigate in a non-linear management mode, be able to work in a team, and adapt quickly. These are qualities that are initially more developed in humanitarians²⁵³.

250 A. N. Danilov, M. B. Gitman, V. Yu. Stolbov, E. K. Gitman The system of training engineering personnel in modern Russia: educational trajectories and quality control // Higher education in Russia. 2018. No.3. p. 5-15.

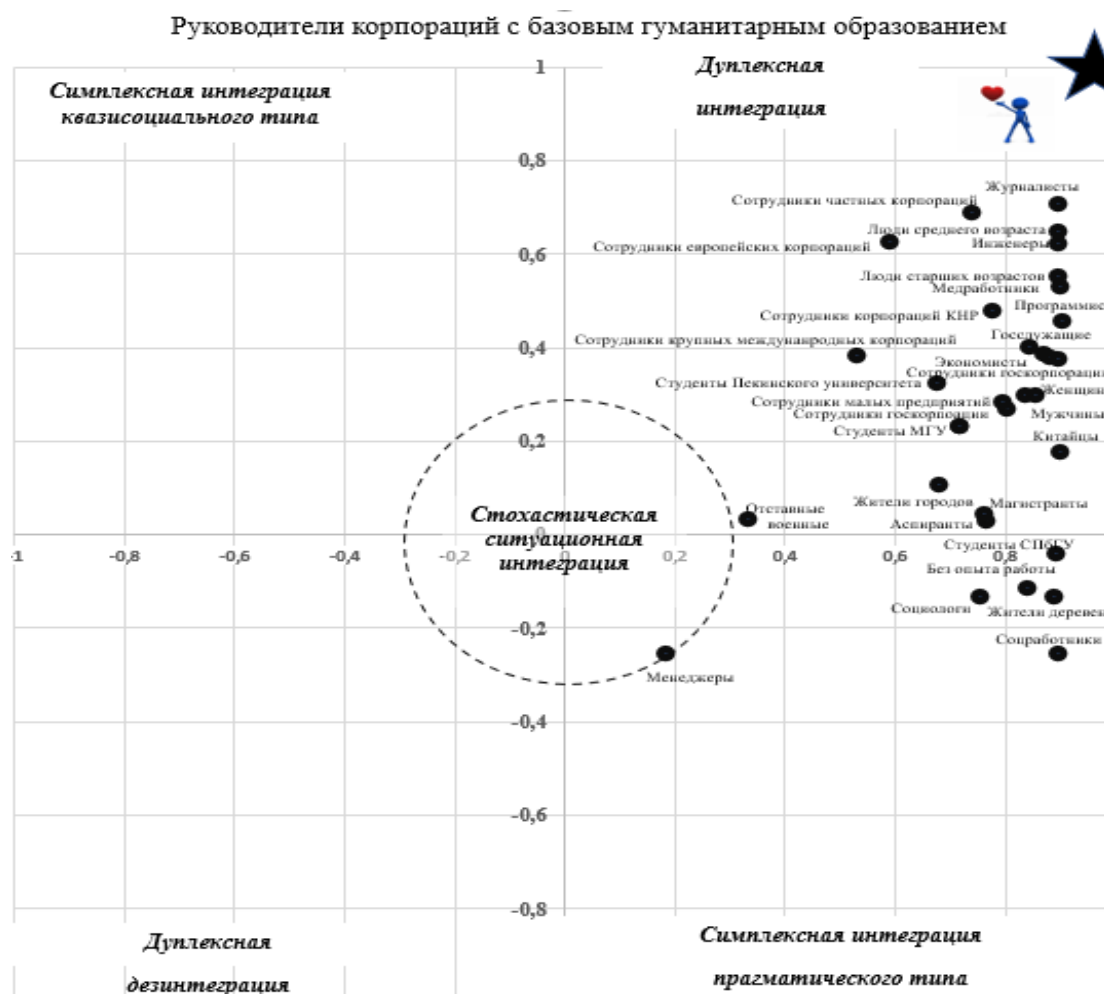
251 S. A. Solntsev Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 215.

252 Is it true that the humanities do not become bosses? URL: <https://urfu.ru/ru/news/33556/> (access date 03.01.2021).

253 Ibid.

A generalized characteristic of the networks of the leader-humanitarian relationship is presented in Fig. 2.2.2.

Fig. 2.2.2.



The networks of the relations of managers of corporations with humanitarian education in many respects resemble the networks of the relations of managers with engineering and technical education. Duplex positive relations here were recorded with the overwhelming number of respondents - representatives of different social groups. The closest to the values of such managers were the values of journalists, middle-aged and elderly people, engineers, and employees of European organizations. As is clear, such managers "know how to negotiate," and they show such ability in solving a multitude of issues. Here are characteristic attitudes of V.A.Yu, a humanitarian manager, who spoke in this way about her work as CEO (from the interview materials):

Question: What are the main tasks for a CEO?

"for me, as always, the team has been very important";

"the first task, even in management, is to educate the personality, and then professional knowledge".

Question: How does a strategy for growing from a professional-humanitarian to a manager emerge?

"When I wanted to be a manager, I proved it. First you prove to your loved ones, then maybe to your friends. Eventually, you realize that you are proving to yourself that you can. Another thing is when you've proven... It's very hard when you've already proven in a certain direction and what's next? And then you can only become an expert... But this is different".

Question: What qualities are important to develop in a beginning manager?

"I had two very interesting examples. This is my faculty member. I watched how he worked, how he worked with his staff. And he was such an example to me. "You should never give orders. You should ask the person to do something. Then he'll do it with pleasure". And the second principle. Another one of my manager, Swedish, had a very great influence on me. For all our antagonism, he knew how to listen. He knew how to give feedback. But he did not consider it necessary to explain his decisions. But they were the right ones. What I thought had been a mistake was, in fact, always the right one";

"it's a topic for managers: where you make someone do something and where you ask. Where you want to apply hard power. Because you know it's faster and easier. And then I get angry, because I have to prove and tell and so on. How much more can you do? The important quality of a manager is patience".

The analysis of the reference words of the interview shows the special attitude of a manager-humanitarian, characterizing his professional training, in particular: "the team is important", "bring up the personality", "you prove to your relatives, then to your friends", "patience" - these and other attitudes emphasize that such managers are always focused on society and the people around them, due to which they form a special style of interaction with people, due to which a teamwork is formed in the corporation as a whole. Apparently, it is not by chance that duplex disintegration relations (mutual conflict) and simplex integration relations of the quasi-social type, as well as stochastic

relations are not observed at all in the case of a manager-humanitarian; the human capital of such a manager is potentially aimed at forming stable socio-structural relations. Simplex technocratic type of connection was noted in the manager-humanitarian with other managers, students of St. Petersburg State University, with people without work experience, and with villagers as insignificant.

A special case is the fact that the director-humanitarian has a simplex technocratic connection with professional sociologists and social workers. A deeper analysis of this situation showed that the peculiarity of any manager's activity is clearly shown here: becoming a manager, a person acquires many new qualities and characteristics, while the importance of his specialized knowledge and qualities decreases.

Preserving the humanitarian principles of working with people is not always easy. This is often mentioned when analyzing the transition of a teacher to the position of a manager - director of an educational institution. This is how, for example, A. Robotova characterizes this difficult transition in her article "Manager or Humanitarian Leader? Subjective Notes about the Modern Principal," shows how difficult the transition from teacher to manager is. First of all, many difficulties arise from the fact that humanitarian knowledge, skills, and abilities sometimes do not match the principles of managerial work. "In every case, a manager's decision is not simply a matter of selecting a scenario from among those already prepared and in stock. Each decision is a search, a creative process that requires the director to mobilize all his talents, abilities, and personal experience. At the same time, the personal experience of the principal, as a rule, absorbed the experience of generations of teachers who taught him, and the experience of colleagues with whom he had a chance to work and receive from them memorable professional lessons²⁵⁴.

Another important problem of becoming a humanitarian as a manager is his skills in the technical means of managerial activity. "A humanitarian cannot be competitive on the labor market if he or she is not good at using basic computer programs and does not

254 A. Robotova Manager or humanities leader? Subjective notes about a modern director. // Journal "School Management". 2007. No. 20/2007. <https://upr.1sept.ru/article.php?ID=200702005> (access date 19.07.2020).

understand the technical solutions that are used in his or her field. No matter how good a sociologist can be at guiding, interviewing, and conducting focus groups, he or she will not be an excellent specialist if he or she does not know how to use special data-processing programs, or how to visualize the results in charts and graphs²⁵⁵.

Analysis of the socio-structural relations of the manager-humanitarian with employees of corporations of different social statuses and roles shows that the acquired common knowledge as the basis of human capital, allows them to establish close connections. As in the case of the manager-engineer, the most characteristic relations are formed by the manager-humanitarian predominantly as duplex positive relations. In turn, this confirms the importance of general education of the manager as a factor in the formation of socio-structural relations in the corporation.

3. Relationship networks of managers with basic economic education.

During the period of market transformations in the Russian Federation the number of managers with basic economic education doubled and reached 41.2%²⁵⁶. Economic education of managers of corporations according to a significant number of researchers is recognized as one of the most adequate to character of its activity and forms special characteristics of human capital of carriers. Self-realization in the primary position is achieved in about 6-8 years²⁵⁷. Change of a position of the economist or the accountant on a position of managers occurs on motivation and interests of setting new career goals. The professions under the general (universal) definition of "economist" include a number of activities with a specific profile orientation - financier, accountant, etc. These specific professions are united by the skills of analytical activity and rational construction of business operations²⁵⁸, which determines the characteristic features of human capital of managerial economists. One of the most important values of

255 Is it true that the humanities do not become bosses? URL: <https://urfu.ru/ru/news/33556/> (access date 03.01.2021).

256 S. A. Solntsev Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 215.

257 M.V. Nikolaev Psychological and pedagogical aspects of the change of profession by economists // MNKO. 2017. No.4 (65). p. 119.

258 M. G. Lapaeva Economist as a profession // Vestnik OSU. 2011. No.13(132). p.323.

economists, as a number of studies have shown, is the pursuit of material well-being and concern for the means of existence that bring convenience and pleasure²⁵⁹.

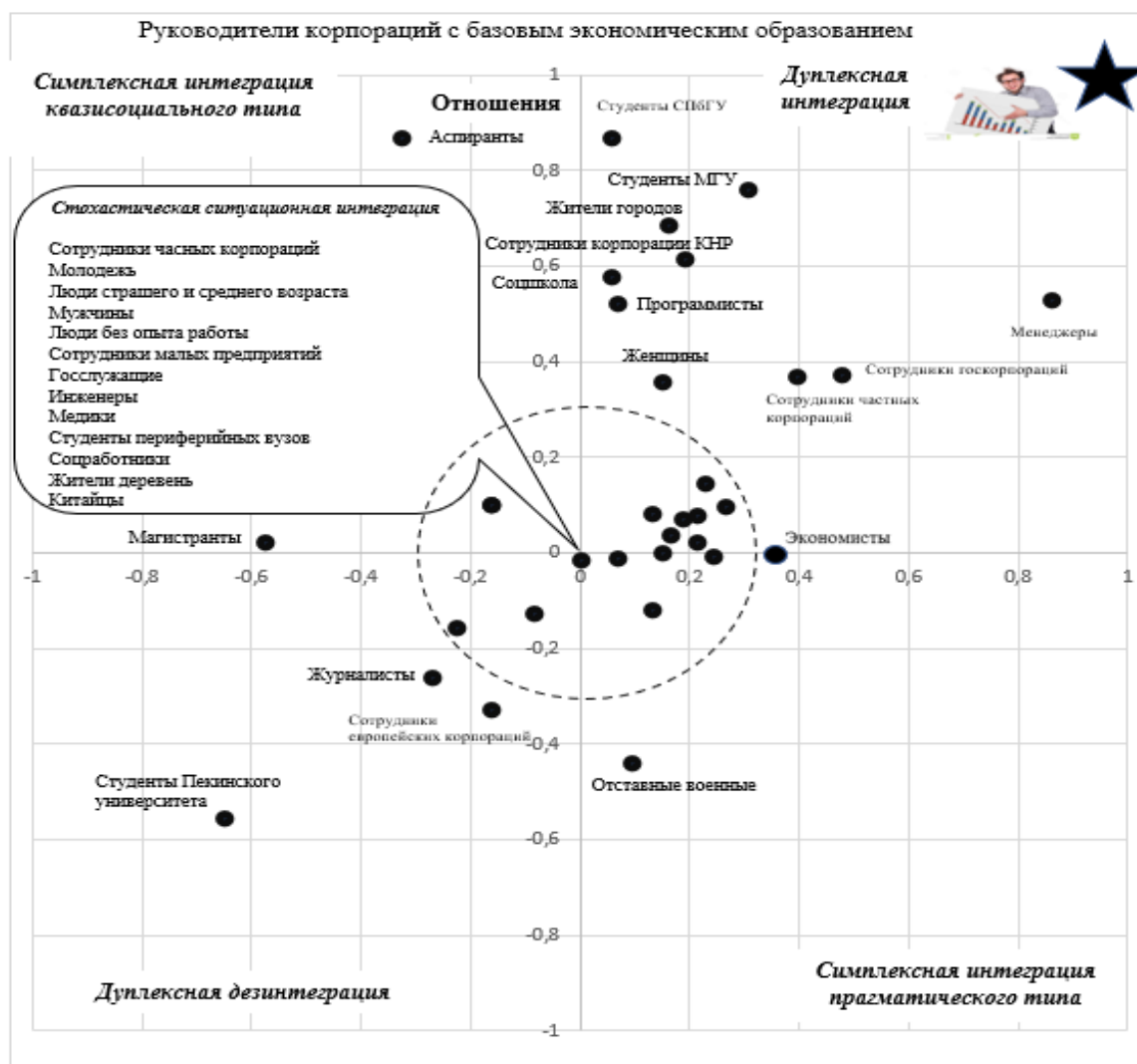
As for the network connections of managers with basic economic education with representatives of other social groups, there is a certain diversity of such connections (Fig. 2.2.3).

Duplex positive integration manager-economist is most typical for relations with managers (often these are people who themselves were trained in economist-manager programs). The same connections are characteristic of those social groups that are more connected with analytical activities, in this case with students of metropolitan universities, programmers. Dense networks of relations of the manager-economist with the employees of private and state corporations. Here a high degree of integration of interests and values is achieved.

In contrast, a duplex disintegration relationship develops between manager-economist with journalists and employees of European corporations, who turn out to be more oriented toward the formation of collectivist relations, even at the expense of the interests of achieving production goals. For the same reasons, the relationship of such a manager with Chinese university students will be characterized by the most contradictory ones.

The relationship of simplex integration of quasi-social type in the manager-economist is formed with graduate students and undergraduates. At the same time with graduate students such relations will be positive and rather significant, but in relation to business - business values coincide rather with negative correlation. Director-economist and graduate students of technical profile corporate unity understand differently from the point of view of technology.

259 D. V. Starikova Psychological characteristics of representatives of the profession "Economist" // Science and Modernity. 2012. No. 18. p. 264, 266.



Analytical abilities, the ability to rationally and systematically carry out its activities and organize the activities of subordinates are fully realized in the human capital of the manager-economist. Along with this, they do not always have enough skills of communication²⁶⁰; often they experience "satiety" in relation to the motive of communication, typical for specialists-economists²⁶¹, which are not so important in the primary positions and absolutely necessary for the activity of any manager. Perhaps that is why 43.3% of all network connections, i.e. connections with uncertain positions, spontaneous and uncertain relations, fall into the space of stochastic situational integration of such managers.

260Латышева А. И. Экономист – профессия будущего, или Нужны ли экономисты в «цифровую» эпоху? // Концепт. 2019. №3. С. 5.

261Старикова Д. В. Психологические особенности представителей профессии «Экономист» // Наука и современность. 2012. №18. С. 265.

4. Networks of relations of corporation employees and managers with basic managerial (management) education

Like managers with a basic technical or humanitarian education, managers with a basic management education have minimal stochastic situational relations (Figure 2.2.4). This identity of networking in our view confirms the adequacy of the earlier conclusions that specialists who have received basic education, which focuses on working with people, form a specific human capital, important for the work of managers: "the acquisition of communicative competence becomes paramount in importance, especially for the manager. Manager is in a situation of constant interaction at different levels with the head, subordinate, co-worker, customer, and also uses many forms of communication, such as conversation, instruction, speech, encouragement, remark"²⁶², notes N. Yu. Paudyal.

Fig. 2.2.4.



262 N. Yu. Paudyal Communicative portrait of a manager // Bulletin of the SUM. 2015. No. 11. p. 254.

Numerous studies of the characteristics of the modern manager often reveal the status role of the manager as a competitive leader²⁶³. Competitiveness integrates the multiple market virtues of such a leader and constitutes an important characteristic of his human capital. This is a very complex set of qualities that can be mastered successfully. In 82% of 100 the selection of managers for a vacant position is unsuccessful²⁶⁴. Most often the reasons for these failures is the lack of qualities of an organizer and a person capable of building communication with employees. Hence the important virtue of a manager to motivate subordinates, unite the organization, and aim to achieve meaningful goals.

The densest network connections of the manager with managerial education are with programmers, employees of small and large Russian, European, and Chinese corporations, students at peripheral universities, young people, people without work experience, managers, sociologists, male employees, and medical workers. As the analysis shows, this is primarily based on a common understanding of the role of the organization as a social institution and a high level of recognition of the importance of collective work by the representatives of these social groups. As emphasized in studies on the characteristics of managers, "an effective manager must be an educator - a person with high moral qualities and values, which can create the right, disposable to work, the socio-psychological atmosphere in the team"²⁶⁵.

More contradictory are formed network relations of managers with journalists, women, social workers, natives of the village, students and graduate students. With the representatives of social groups shown, a manager with a manager's education is more likely to form networks of relations, which are defined as a simplex technocratic connection. This also includes networks of relations between managers and economists.

The relationship between managers with managerial education and retired military personnel is the worst; more precisely, it is a stochastic situational relationship with no clearly defined characteristics or indicators.

263 L. A. Kholopova Modern manager-competitive manager // Concept. 2014. No. 5. p. 86-90.

264 M.O. Abramkina Necessary qualities of a manager for effective management of an organization // Socio-economic sciences and humanitarian research. 2015. No.6. p. 63.

265 Ibid. p. 62.

5. Relationship Networks of managers with Basic Military Education

There are not so many corporate managers from among former officers and warrant officers, according to the data given by S.A. Solntsev, not more than 5.3%, together with representatives of some other professions, people with medical and physical education²⁶⁶. Naturally, the human capital of ex-military managers has important features, which, in particular, is reflected in many issues of socio-humanitarian order²⁶⁷ and is manifested in the network characteristics of their relations with other categories of respondents (Fig. 2.2.5).

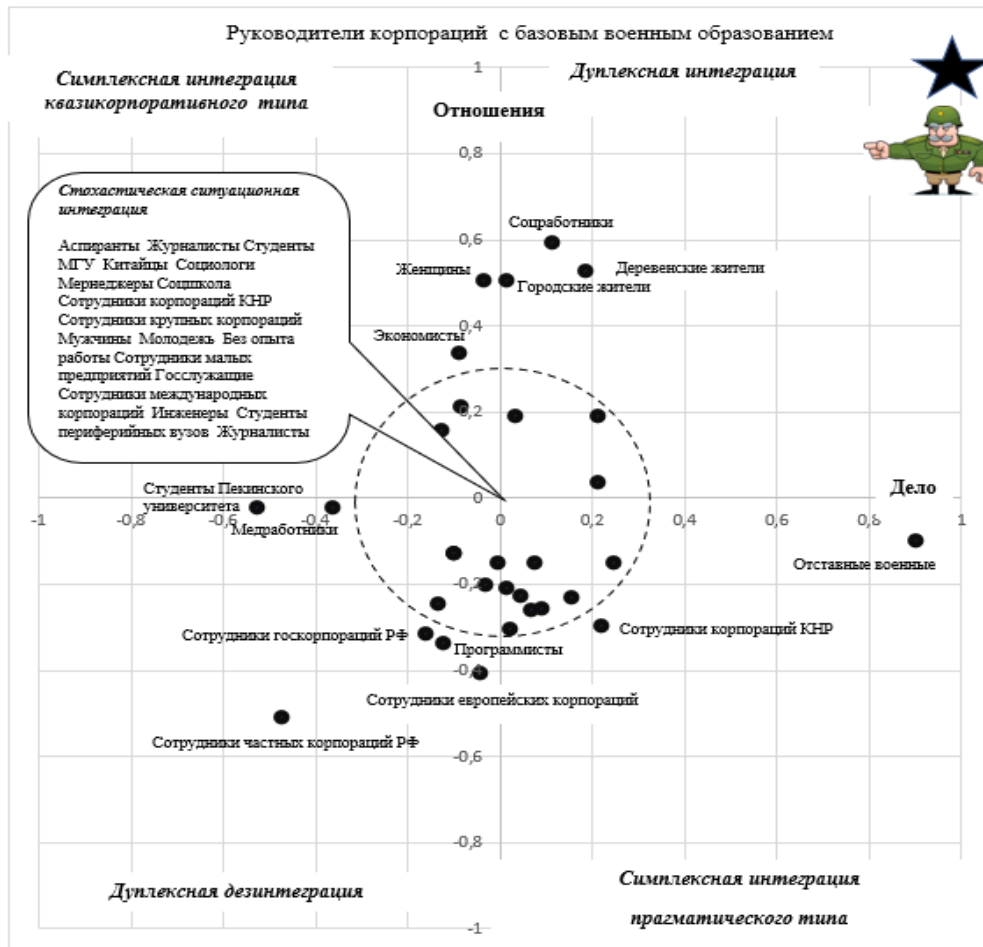
First of all, it is characterized by insignificant duplex positive relations, here they are minimal. Only three categories of respondents - sociologists, urban and villages - find themselves in the space of these relations. In the subsystem of simplex relations of quasi-corporate type are women and economists.

In the subsystem of simplex network connections of the technocratic type, relationships with retired military men (here the highest level of coincidence of values of joint activity, correlation +0.9) and employees of Chinese corporations, which are on the border with the space of stochastic situational integration, are fixed.

266 S. A. Solntsev Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 212.

267 V. A. Maslyakov, V. A. Kutepov, S. V. Pokhodyaev Problems of military-humanitarian education of students studying in military training centers and military departments // Omsk State Technical University. 2012. No.5. p. 50-53.

Fig. 2.2.5.



According to the data of the network analysis, in the subsystem of duplex disintegration and negative relations were relations with employees of public and private Russian and European corporations, students of Chinese universities, medical workers and programmers. In the subsystem of stochastic situational integration retired managers formed the maximum - 69.9% of the entire social space of relations.

Generalized data characterizing the network characteristics of managers' relations with different education are presented in Table 2.2.1 below.

Table 2.2.1.

<p>Managers' education (of 100% of all managers' network connections)</p>	<p>Duplex positive connections</p>	<p>Duplex negative connections</p>	<p>Simplex quasi-corporate connections</p>	<p>Simplex technocratic connections</p>	<p>Stochastic situational connections</p>
---	------------------------------------	------------------------------------	--	---	---

Engineering education	97,2	0	0	2,8	0
Humanitarian Education	78,1	0	0	21,9	0
Economic Education	33,3	10,2	6,6	6,6	43,3
Managerial (management) education	56,6	0	0	30,4	13,0
Military education	9,8	17,3	1,0	2,0	69,9
Average value	49,7%	13,6%	2,86%	10,72%	31,24%

The obtained generalized data allow us to say that the main education significantly influences the human capital of managers and is expressed in special network relations with representatives of different social statuses and groups. Duplex positive connections are most typical for managers with engineering and technical education. Here they are formed with the majority of respondents participating in this study. Next by the mass of positive duplex connections are the managers with basic humanitarian education. These managers have increased simplex technocratic connections, indicating that the manager relies on technical and technological knowledge, skills and abilities of the corporation employees, while himself in such matters may be less competent. Such a manager uses the business abilities of employees, relying on his developed communicative qualities and collectivism.

Duplex positive relationships are formed by managers who received management training in more than half of the cases studied. Recall that such relationships predominantly characterize the interaction of a manager with managerial education, with employees of a wide variety of corporations. And it is no accident the human capital of such managers is formed on the basis of understanding the important role of effective organization, structures and principles of management. Along with this, the simplex technocratic part of the relationship networks increases in this category of managers. But, as it was noted earlier, such relations arise mainly with those respondents who have little connection with corporate activity and can rather be considered as relations with potential consumers from external environment of the corporation (post-graduate students of technical profile, students).

Duplex positive network relations in manager-economist slightly decrease and are fixed in 33,3% of cases, at the same time stochastic relations significantly increase,

which are fixed more often, in 43,3% of cases. It is characteristic that 10.2% of the network relations in such managers are characterized as duplex negative relations, including such relations can characterize the relations with the employees of European corporations.

Duplex positive relations are least often formed in the system of relations of managers with military education, only 9.8%. Most often in such a manager the networks of relations can be characterized as stochastic situational - 69.9%, and with employees of corporations and programmers, moreover, duplex negative relations – disintegration.

Special Cases.

Case study: Relationship Networks of Corporation Managers-Founders and State Corporation Managers - Hired Managers

The present study involved managers of two statuses - managers as employees and managers as business owners. Figures 2.2.6 (managers of state corporations (left) and managers of private companies (right) and Table 2.2.2 summarize the results regarding the generalized characteristics of relationship networks.

Fig. 2.2.6.

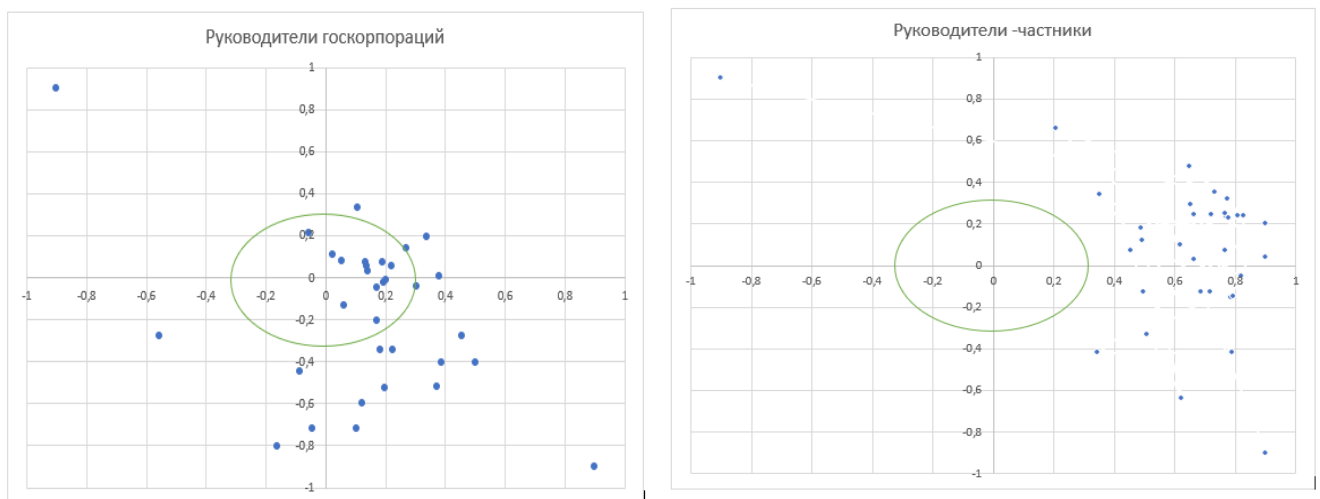


Table 2.2.2.

Managers' education (of 100% of all managers' network connections)	Duplex positive connections	Duplex negative connections	Simplex quasi-corporate connections	Simplex technocratic connections	Stochastic situational connections
Private manager (owner) of a corporation	63,0	0	0	37,0	0
Hired manager (state corporation)	27,0	13,0	0	29,0	41,0

Analysis of the obtained data allows us to draw some conclusions about the peculiarities of these networks.

First of all, the networks differ significantly in the characteristics of relationship subsystems. The biggest difference is characterized by stochastic relations, which are the least characteristic for hired managers (41.0%) and practically absent for private managers (0%).

The next significant difference in the degree of difference is characterized by duplex positive network connections. The private manager has twice as many such connections than the hired managers. At the same time positive duplex connections make up more than a half of all network connections of private corporation managers. Hired managers have the most noted connections, which characterize stochastic situational bonds.

Both types of managers have a fairly significant percentage of network connections, which are defined as simplex technocratic connections (37.0% of the manager-private and 37.0% of the hired manager) and quite insignificant simplex quasi-corporate connections.

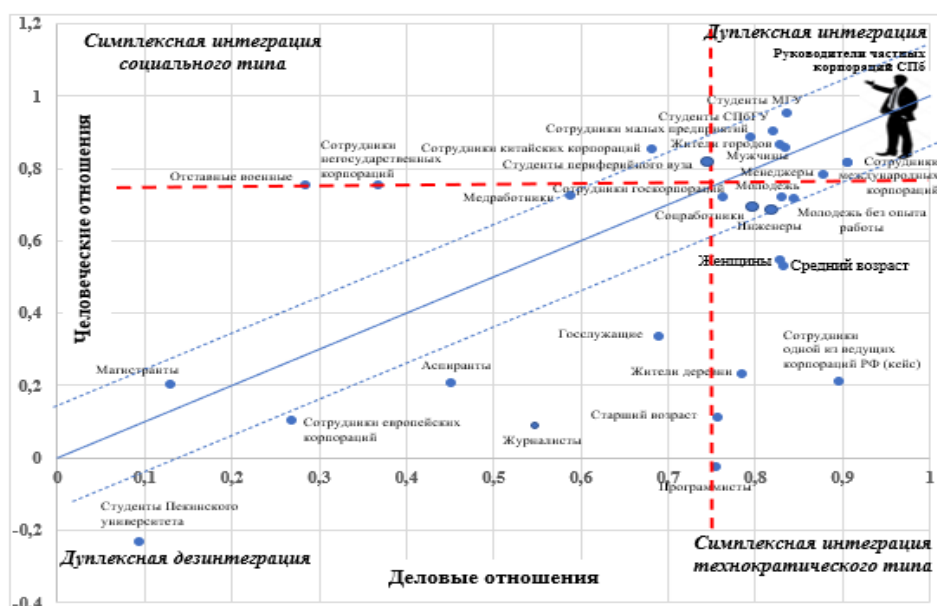
Thus, private managers have great potential for integration with corporate employees. Their relations are predominantly built along the lines of both business activity and the desire to maintain corporate relations with virtually all categories of employees with different social statuses.

Case study: networks of relations of managers with two higher educations: basic professional and additional management (or economic).

G. Becker emphasized an important feature of human capital, which is the evolution to its decline and the need to make continuous efforts to develop it. Today almost every manager of a corporation in Russian Federation has higher education, every third has two higher educations²⁶⁸. This attitude of managers to education is dictated by the need to improve their personal competence as a manager and the interests of more effective leadership and management. As the results of S. A. Solntsev's econometric analysis show, for managers the most demanded second education is in the areas of business and economics, and the greatest demand for a second education is among those who have a basic engineering or humanitarian education²⁶⁹.

The data on the nature of socio-structural relations of corporation managers with two higher educations are shown in Figure 2.2.7 below. The data on the nature of these relations among corporation managers with secondary special education are shown in Figure 2.2.8. Table 2.2.3 shows the data that reveal the comparative characteristics of these relations.

Fig. 2.2.7.



268 S. A. Solntsev Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 208.

269 Ibid.

Fig 2.2.8.



Table 2.2.3.

Managers' education (of 100% of all managers' network connections)	Duplex positive connections	Duplex negative connections	Simplex quasi-corporate connections	Simplex technocratic connections	Stochastic situational connections
Managers with specialized secondary education	31,0	0	6,8	13,3	51,7
Managers with two higher degrees	46,7	16,7	10,0	23,3	3,4

The analysis of the above data shows a number of features that reveal the advantages of managers with two higher education degrees. First of all, in relations with corporate employees such managers are characterized by certainty of these relations (the minimum value of stochastic situational network relations is 3.4%). Almost half of all relations with employees of such managers are formed as duplex positive connection, relations of unity and integration (46.7%). The simplex connections acquire significant values and in total make up 33.3%. In 16.7% of the relations of the manager are formed

as a duplex negative relationship. Qualitative characteristics of those with whom the relationship of the manager with two higher education degrees is more likely to develop as a negative relationship are master's students, graduate students, and journalists. The highest negative correlation of such a manager's relationship is with students at Chinese universities, as well as employees of European corporations.

Summarizing the results of the case study comparing the socio-structural relations and network relations of managers with two higher educations and managers with specialized secondary education, it should be emphasized that Russian sociology has not analyzed the impact of mastering a second higher education for a long time.

At the same time, the demand for a second higher education appeared with the transition to new market conditions of economic development, due to the mass formation of corporate organizations and the increasing number of professionals who are classified as corporate managers. The percentage of directors of corporations who have defended candidate and doctoral dissertations remains low in comparison with European practice. In accordance with the provisions of the theory of G. Becker, the desire to get a second education should be understood as a person's desire to develop his human capital, to compensate for the shortcomings of the first higher education preparation. As studies show, in Russian practice, 10-15% of new entrants to universities do so under pressure and demands of their parents, which in itself has an impact on low motivation to study.

In characterizing the receiving of a second higher education by managers, the following stable trends in this process should be emphasized:

- the desire to get a second higher education is more typical for such areas of corporate activity as banking, finance and insurance, industrial production and information technology. The managers of the agrarian sector are the least eager to do so;
- male managers (83%) are significantly more likely to receive a second education than female managers;
- such education is easier to obtain in large cities;
- in an overwhelming number of cases the age of obtaining a second higher education is 30-40 years. Later the desire to study dies out;

- the retraining of managers traditionally takes place in Russia and rarely abroad;
- the second higher education is regarded by corporate managers as time-consuming and costly.

The strategies of getting a second higher education among the managers of different basic education are indicative in this respect. According to S.A. Solntsev, Table 2.2.3 of the ratings of the relevance of the second higher education among managers was formed²⁷⁰.

Table 2.2.3.

First Education Profile	Economic	Business	Legal	Technical	Humanitarian	Other
Technical	1	2	3	5	4	6
Economic	2	1	3	5	4	6
Humanitarian	2	1	4	5	3	6
Other (military, medical, physical education)	1	2	3	5	4	6
Total	1	2	3	5	4	6

The trends noted here are as follows.

The most popular type of second higher education is economic education, it is chosen as the central prospect by managers with higher technical and military education. It is relevant to those who received their first humanitarian and legal education and even those managers who received their first economic education, the second higher economic education retains significant interest (although the first prospect for such managers is business education).

The second most important and relevant type of second education for managers is business education. It is defined as the first perspective for managers with the first humanitarian and economic education. Business education is also a topical second type of education for other managers.

In third place in terms of relevance and interest is legal education, with the exception of humanities managers. Humanitarian managers rank legal education low in

270 S. A. Solntsev Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 221.

importance of second higher education, even lower than the strategy for obtaining a second humanitarian education.

In fourth place in terms of interest in second higher education for managers is humanitarian education, with the exception of humanitarian managers, for whom it is more important than legal education.

The fifth place in the ranking of types of second higher education is technical education, for all categories of respondents-managers it is in fifth place.

At the last place are other types of second higher education.

As for corporate managers with specialized secondary education, half of all relations with representatives of other social groups with such a manager will be characterized predominantly as situational stochastic (51.7%). Next in mass are fixed network relations of duplex positive order (31.0%). In this case, on the contrary, the greatest unity in such a manager can arise with the students of Chinese universities. The value structures of the networks of relations of both business and social order coincide in them. This should also include those people who were educated in economics, students of peripheral universities, men, employees of small and large corporations, and some others. With representatives of these social groups, managers with specialized secondary education have much in common, which is united by their value orientations. With retired military men, as well as with employees of European corporations, such a manager is more likely to have a quasi-corporate-type relationship, i.e., a relationship in which the formal side of relations and compliance with official norms play an important role and such a relationship is recognized as mutually acceptable. The networks of connections with students of metropolitan universities and postgraduate students are characterized as technocratic and pragmatic. In total, simplex connections of the technocratic type with managers with secondary vocational education make up 13.3%.

Characteristically, duplex negative relations are not potentially relevant for such a manager. They are not revealed by the results of the correlation analysis.

Case study: relationship manager - employee in the context of employees' education profile.

The participation of respondents with different social statuses in the empirical research allows making some generalizing conclusions about the peculiarities of the networks of relations of these categories of respondents with the managers of corporations. In this case the peculiarities of the networks of relations with the respondents, which are characterized by the following social attributes: by profile and level of education; by gender and age; by place of work and place of residence, were revealed. To characterize relationships in the present case, data on relationships that can be characterized as a strong correlation (± 0.7 and above) were used. The final data (Positive or Negative relationships) were calculated as follows. Duplex positive relationships were recognized as positive network relationships that meet the ideal perceptions of corporate integration. All other types of corporate connections cannot be considered positive, because they reflect only one side of the corporate organization. Therefore, all other indicators other than duplex positive ones were summed up and defined as negative.

Case study: Strong network connections of respondents' social groups and managers (Table 2.2.4).

Table 2.2.4.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Educational profile							
Sociological	2		4	1	3	2	6
Economic	4			1		4	1
Social work	1				2	1	3
Managerial (Management)	1		2		2	1	4
Programmers	4	1				4	1
Journalism	2	1			5	2	6
Engineering	2				3	2	3
Medical	2				1	2	1
Military			3	1			4

According to the data obtained, positive relationships of corporate managers will be formed with those employees who received an economic education and education of programmers. Here the greatest number of strong positive relations (4) with an

insignificant number of negative relations (1) was revealed. At the same time managers with programmers can sometimes form a duplex disintegration relationship.

Respondents who received medical (2) and engineering (2) education ranked next in the degree of integration.

With journalists, sociologists, and other managers, managers record network relations as tense, especially with journalists and sociologists, where the strongest negative relations were recorded (6 each). As for journalists, the most difficult relations of duplex negative connection are marked here (1).

However, the most difficult relations of the managers of corporations may develop with retired military officers, with whom they have no positive relations at all (0), but quite a few negative relations (4).

Case study: Network connections of managers with respondents different levels of professional education (Table 2.2.5).

Table 2.2.5.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Postgraduate students	1		3	1	1	1	5
Graduate students	1		2	1	1	1	4
MSU students	2		2		1	2	3
SPbSU students	2		3			2	2
Students of peripheral universities	4				1	4	1

The analysis of the received data fixes the inverse dependence between the level of education and the character of network relations: the higher the level of education, the more complicated the relations of the manager of corporation with such respondents are. The most frequent duplex positive relations are formed between managers and students, such relations with undergraduates and postgraduates are formed less and less often. On the contrary, negative network relations with students are less frequent than with master's students and especially postgraduate students.

Case study: Network connections with Western and Eastern respondents (Table 2.2.6).

Table 2.2.6.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Chinese	2				2	2	2
Europeans	2	2		1	2	2	5

According to the results obtained, we can judge that the establishment of positive relations with the representatives of different countries is equally likely among the managers. At the same time, duplex negative relationships are more likely with representatives of Western countries.

Case study: Network connections of managers with respondents from different workplaces (Table 2.2.7).

Table 2.2.7.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Government Employees	2					2	
Employees of state corporations	3	1	1		4	3	6
Employees of international corporations	3		1	1	2	3	4
Employees of large corporations	4			4		4	5
Employees of medium-sized corporations	4		2	1	1	4	4
Employees of small corporations	3		2		2	3	4

The ratio of positive and negative network relations with employees of different types of corporations among corporate managers is approximately equal and fluctuates at the level of 3-4 significant relations. At the same time the number of negative relations is even slightly higher than the number of positive relations. In our opinion this fact says that employees of corporations are jealous of activity of managers of corporations and their relations can be not so smooth and positive.

Case study: Network connections of managers with male and female respondents (Table 2.2.8).

Table 2.2.8.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Men	4				2	3	2
Women	3			1	1	3	2

The data shown confirm that corporate managers build approximately equal relationships with both men and women, and that differences in employee gender are not an unambiguous factor in one relationship or another.

Case Study: Network connections of managers with respondents of different ages (Table 2.2.9).

Table 2.2.9.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Young People	3				2	3	2
Middle-aged people	2					2	
Older people	2				2	2	2

Duplex positive relationships among corporate managers are formed with young people. At the same time the level of potentially negative relations is high. The level of negative relations decreases in the characteristics of interaction with middle-aged employees. As for older employees, there is a greater likelihood of misunderstanding each other.

Case study: Network connections of managers with respondents from different locations (Table 2.2.10).

Table 2.2.10.

	Duplex positive	Duplex Negative	Simplex technological	Simplex corporate	Situation	Positive Relationships	Negative Relationships
Residents of the city	2		1			2	1
Villagers	2		1		2	2	3

In general, it is a bit easier for managers of corporations to find a common language with employees - residents of cities, rather than with employees - residents of villages. In relations with urban residents corporate managers have more clarity and certainty (almost no relations of situational order), than with villagers, where 2 strong network characteristics of such relations are noted.

Findings for Chapter 2

The conducted empirical research and analysis of the socio-structural relations of corporate managers with different characteristics of human capital with corporate employees shows that most often such relations can be characterized as a duplex positive relationship, i.e. as a connection simultaneously forming both in the direction of team building - integration and formation of unified social values, social capital of the firm, and in the direction of business order - organization of production of goods and services, as well as values that ensure the growth of profits - increasing economic capital. According to the results of the study, the volume of such relations amounted to half of the totality of the studied relations. The maximum value of duplex positive relations was formed in the managers, whose human capital reflects the features of general education in engineering and technical and social-humanitarian relations, i.e. the managers who received professional engineering and technical (19.0%) and humanitarian (16.0%) basic education duplex positive relations constitute the maximum values. The presence of such knowledge, skills, and abilities correlates most strongly with socio-structural relations, which can be characterized as integration and unity. For the managers who received basic economic and managerial (management) education this indicator turned out to be slightly lower, respectively - 6.6% and 6.0%. The minimal value of duplex positive integration was noted in the managers who received a basic military education (2.0%). Duplex positive relations as the most often formed with the employees of corporations are recorded in the managers of private corporate organizations, against the background of relations with the employees of corporations - their colleagues - managers of state corporate structures (63, 0% and 27,0% - respectively). The high level of duplex positive relations was revealed in the managers who received two higher education - 46.7%, which reveals the undoubted advantage of the high level of human capital of managers as an important factor in the formation of the entire system of socio-structural relations in corporations.

Next, according to the mass of relations between the managers and personnel of corporations, situational (stochastic) - uncertain relations are revealed. There are 29.3% of such relations in the total mass of all relations in a corporation. It is characteristic that

managers with basic technical and humanitarian education have no stochastic, i.e. indeterminate relations at all. Managers with two higher education degrees have few such relations - only 3.4%. Similarly, 8.7% of such relations are recorded between managers with personnel who have economic and managerial education. The volume of stochastic relations increases in managers with basic military education - 12.0%. Stochastic relations are more for the managers of state corporations 41.0%, and the managers with secondary special education have the most such relations - 51.7%.

Duplex negative relationships account for 13.6% of the total mass of relationships between managers and corporate employees. These are relationships that reveal oppositions and confrontations of values in both business contacts and communications. Duplex negative relations were practically not registered in the relations of managers with the employees of corporations, the human capital of which is formed on the basis of engineering, socio-humanitarian and managerial (management) education. No such relations have been revealed for the managers-founders of private corporations and for the managers with secondary-special education. More often such relations are inherent in managers of corporations whose human capital is formed on the basis of economic (10.2%) and military (17.3%) education, in managers of state corporations (13.0%), as well as in managers with two higher education degrees (16.75). As the in-depth analysis showed, the reasons for the emergence of such relationships in each category of managers are different. In particular, as for managers with two higher educations, their mutual understanding with corporate employees is often complicated by significant differences in the level and nature of knowledge, skills and abilities of such managers and corporate employees, both in the business sphere and in the sphere of interpersonal relations and communications.

Simplex technocratic connections fix the situation when managers and employees of corporations find a common language in solving production and technology issues - business issues, but in the sphere of interpersonal relations and communications tensions and barriers between them are formed. Such relations account for 10.7%. Most of all such relations are characteristic of the managers, whose human capital is formed on the basis of managerial (30,4%), social-humanitarian (21,9%) knowledge. Simplex

technocratic relations are typical for managers with two higher educations (23,3%), with specialized secondary education (13,3%), managers of private corporations (37,0%), managers of state corporations (29,0%). As we can see, technocratic components of socio-structural relations in corporations between managers and employees is a fairly frequent phenomenon.

Much less often there are simplex quasi-corporate relations between managers and employees in corporations, i.e. "relations for the sake of relations", relations not concerning production and business. Such relations are more frequent in relations between managers and employees of corporations if the manager is a former economist (6.6%), a former military man (1.0%), a manager with specialized secondary education (6.8%), and a manager with two higher educations (10.0%).

Thus, the empirical study confirmed that the human capital of corporation managers, which is formed on the basis of their general professional knowledge, is reflected in the peculiarities of formation of socio-structural relations. To the greatest extent the integration and unity of socio-structural relations of corporate employees, representing different social statuses and roles, were the most holistic and unified with the managers whose human capital is formed on the basis of general engineering and technical (orientation to "business") and socio-humanitarian knowledge (orientation to "relations"). In turn, this integration confirms the special role of value orientations of managers to market-oriented goals of corporate activities, as the most relevant values for their functioning in a market environment.

Conclusion

Historical and sociological analysis of scientific ideas about the human capital of a manager testifies to their development as the dynamics of the socio-economic life of corporations and their social interaction with society. The picture of the manager of a corporation and his human capital evolved evolutionarily, as the institution of corporations emerged, which were separated and opposed to the community. The management of the corporation and the management of the community at first did not differ in their social and economic characteristics, however, as the social institution of the corporation became established, these differences became more and more significant.

Initially, corporations were led by elected elders, whose duties included numerous industrial and social functions. An important feature of the activities of the elders was the provision of such social conditions, such psychological and moral circumstances, which to the greatest extent corresponded to the interests of a high level and quality of production. Next, the figure of the manager of the corporation appears, as the most prepared of the elders, with the greatest management potential. These social statuses began to be fixed for life. In the conditions of capitalist production, the position, role and functions of the manager of the corporation change - he becomes a professional hired manager. The change in the social position of corporate managers has also transformed the idea of their human capital.

The scientific understanding of the essence and content of human capital goes through a number of stages, in the context of which the idea of the human capital of the manager of the corporation also changes. The human capital of a manager in sociology is considered as one of the varieties of his capitals, as the leading form of capital among other capitals of his personality. Unlike physical capital, human capital tends to accumulate and has a long-term effect. The accumulation of human capital is expected to become the initial source of sustainable development²⁷¹.

271 S. D. Purnomo, I. Istiqomah, S. Suharno The Effect of Human Capital and Human Capital Spillover on Economic Growth //ICORE. 2021. Vol. 5(1). P. 518.

In the conditions of a post-industrial society, the idea of the human capital of a manager is considered from positions that remain debatable in sociology: reducing the understanding of the essence of the human capital of a manager only to knowledge, skills and abilities; the idea of this capital as a result of the “introduced”, external influence of social institutions that determine the nature of the manager’s human capital; understanding of the manager's human capital as an exclusively creative force and its evaluation in terms of profitability, profit making, etc.; understanding the human capital of a manager as a result of investments, which are understood as such a social force that can solve the whole set of problems of forming a manager; interpretation of the essence of human capital only as innate properties of a person; the specific nature of the human capital of the manager and its certainty by the areas of activity of the corporation; the idea of human capital as a costly element of the corporation's activities; understanding of the manager's human capital as a property that belongs exclusively to the bearer of this capital; consideration of the human capital of managers only through the prism of earnings and additional bonuses.

As the sociological term "human capital of managers" of corporations is a set of value attitudes, knowledge, skills and abilities of a manager that ensures the satisfaction of the social needs of the external environment by creating a client-oriented internal environment of a corporation based on such social interaction that brings corporations rent, income, and profit, and ensures the integration of the corporation with the external environment and the further development of society.

A sociological analysis of human capital shows that such capital is a product of the entire history of the development of the individual included in the social life of society, a special harmony of social and personal relations. Secondly, the dependence of the formation of the manager’s human capital on many other social and psychological characteristics of the individual himself, his cognitive abilities, the ability to establish communications, show will, a special system of values, etc. These circumstances are especially important in the modern situation, when the non-linear development of society and knowledge about it become an objective factor in the characterization of modern knowledge as the basis of the human capital of managers. Thirdly, a special

area where a new understanding of the human capital of a manager is required is humanization and its moral and spiritual characteristics. Fourthly, an important methodological principle of the formation of human capital in a network society is the preservation of the irrational component in the activities of the manager, without which managers become cynics and skeptics, question the significance of ideals, faith, love, friendship. Fifthly, the representation of the human capital of managers as an actor that realizes the objective necessity of the existence of a corporation and ensuring the social and technological interaction of numerous levels of corporate relations between various structural elements of a corporation and with the external environment.

The human capital of the manager of the corporation is formed in the process of social interaction of the three constituent elements of the system of hierarchical social interactions: the manager of the corporation; corporation personnel; the surrounding external environment, which form a special social community. The main elements of such a community are: values, knowledge, skills and abilities of the manager in the social and technical subsystems of the corporation, which are interconnected with the market economy, market institutions and the social structure of a market society. Between the elements that form the human capital of the manager, there are many direct and indirect connections that form his integral system.

We can talk about some perspectives for the development of methodology and methods for studying and diagnosing human capital, in which its diagnostics are built on positions limited by the level of research: micro, meso, macro and mega levels. The main methods for assessing their capital, along with some test procedures and questionnaires, are mainly used in practice by the expert method and the method of discussions with stakeholders. An important place in the study of the human capital of a manager is occupied by his values and value orientations, as an object of research and diagnostics.

The basic characteristics in the study of the human capital of managers are the following characteristics: the dynamics of the formation of the human capital of the manager; stages of its formation; assessment of the levels of human capital (individual, organizational (organization and firm), regional and national); subsystem analysis.

An important direction for further research should be considered the development of methods and technologies for measuring and diagnosing human capital (indicator, cost calculation, profitable). Conceptualization of the concept of human capital of the manager of a corporation in the interests of empirical research involves considering this phenomenon from the standpoint of certain principles. We are talking about the relationship of knowledge, as a central element of the human capital of the individual, and its values; study of the human capital of managers through indicators characterizing the education of managers; about the relationship of values and the practical experience of the manager; about the relationship between the values of corporate leaders and the values of the society in which the corporation operates; on the study of the influence of the human capital of the manager, which influences the formation of the entire set of socio-structural relations of the manager with the employees of the organization.

The conceptual platform of the sociological empirical approach to the study of the human capital of the manager of a corporation is systemic in nature and provides for the coverage of its constituent elements, which allows the use of network research technologies. In the process of interaction with employees, the manager of the corporation develops relationships that can be structured depending on the overlap (combination) of values grouped in a duplex positive relationship, and in a duplex negative relationship, and in simplex relationships of a quasi-corporate type, and in simplex relationships of a technocratic type, and, finally, in the stochastic situational connection.

The results of a sociological empirical study of the socio-structural relations of a manager in the context of their professional education make it possible to identify some characteristic dependencies and trends.

First, managers with a basic engineering and technical education have human capital that is most capable of integrating with the potential of representatives of other social groups. Second, the relationship networks of corporate managers with a humanitarian background are in many ways similar to the relationship networks of managers with an engineering background. Here, duplex positive relationships were recorded with the vast majority of respondents. Thirdly, the economic education of

corporate managers, according to a significant number of researchers, is recognized as one of the most adequate to the nature of their activities and forms the special characteristics of the carriers' human capital. Along with this, the results of the study cast doubt on such a common position. Such managers do not always have enough communication skills. They often experience “satiation” in relation to the motive of communication, which is typical for economists, who are not so important in primary positions and absolutely necessary for the activities of any manager. Fourthly, just like for managers with a basic technical or humanitarian education, for managers who have received a basic education in management, the stochastic situational connection relations turn out to be minimal. Fifth, the human capital of managers from among the former military differs in important features, which, in particular, is reflected in many issues of the social and humanitarian order and is manifested in the network characteristics of their connections with other categories of respondents. First, this characterizes insignificant duplex positive connections, here they are minimal.

The obtained generalized data allow us to say that primary education significantly affects the human capital of managers, which is expressed in special network connections with various social groups. As a generalizing conclusion based on the results of the thesis research, it should be emphasized that the human capital of corporation managers plays an important social role not only in the activities of corporations, but also in the life of the entire Russian society, as well as in the formation of its social structure. Corporations should be considered as an attributive organizational form of a market society, without which its functioning is impossible. Therefore, further study of social and other factors that determine the human capital of corporate managers involves the study of all the conditions and circumstances under which the managers of corporate organizations will constructively and creatively influence the life of both the corporations themselves and the life of Russians.

BIBLIOGRAPHY

1. 5.4.4. Social structure, social institutions and processes.
<https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=1&name=91506173002&f=7892>
2. Abakumova N. N. An effective contract in higher education: pros and cons. //Vestnik Novosibirsk SUEM. 2014. No.3. p. 162-172.
3. Abramkina M.O. Necessary qualities of a manager for effective management of an organization // Socio-economic sciences and humanitarian research. 2015. No.6. p. 61-64.
4. Abubakarov M. A. Entrepreneurial ability // International Journal of Applied Science and Technology "Integral". 2018. No.1. p. 14-22.
5. Ahmad R.Z. Significance of human capital // British Journal of Humanities and Social Sciences. November 2012. Vol 7(2). p. 1-8.
https://www.researchgate.net/publication/344781727_Significance_of_human_capital
6. Alekseyonok A. A., Zhuchkina O. S. Objective and subjective criteria for identifying the middle class in the stratification structure of modern Russian society // News Tila SU. Series: humanitarian sciences. 2016. No.1. p. 58 -70.
7. Alhussaina A.L. Human capital development. // Book report. p. 1-27.
https://www.researchgate.net/publication/340137139_human_capital_development
8. 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. 1003-1012.
9. Andreessen D. Weightless wealth. Determine the value of your company in the intangible asset economy. - M.: Olimp-Business. 2004. 304 p.
10. Anikin V. A. Human capital: formation of the concept and main interpretations // Economic Sociology. 2017. No. 4(18). p. 120-156.
11. Anikin V. A., Tikhonova N.E. Human Capital: Approaches to Study and "Pain Points" in Modern Russia.

https://isp.hse.ru/data/2018/01/09/1160538659/Презентация_Аникин_Тихонова_ЧК.Pdf

12. Antsupov A. Ya., Shipilov A. I. Conflictology: Textbook for universities. — M.: UNITY. 2000. 551 p.
13. Atyasov I. N. Power and social norms in primitive societies // International Journal of Humanitarian and Natural Sciences. 2019. No. 5-1. p. 48-50.
14. Babenko I. A., Volkova O. A. Sociological specificity of the essence of human capital // Vestnik Adyghe SU. Series 1: Regional studies: philosophy, history, sociology, jurisprudence, political science, cultural studies. 2010. No. 3. p. 92-99.
15. Basenko V. P., Dianova V. A. Nature and main characteristics of corporate competitiveness factors // Nauchnyi Vestnik South Institute of Management. 2014. No. 2. p. 48-54.
16. Becker G. Human Behavior: An Economic Approach, M: SU HSE. 2003. 672 p.
17. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press. 2009. 389 p.
18. Belkin V. N., Belkina N. A. Human capital in the system of related economic concepts // Chelyabinskiy Humanitariy. 2010. No.1(10). p. 14-23.
19. 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. Vol. 20. 2001. p. 159–190. <http://ftp.iza.org/dp361.pdf>
20. Blake-Mouton management grid and management styles // Handbook from Author24
https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlencheskaya_reshetka_bleyka-moutona/
21. Bogatova A. V. Methodological approaches to assessing human capital // Vestnik Altai State Agricultural University. 2013. No.3(101). p. 135-139.
22. Borodin A. I., Sorochaikin A. N., Shash N. N. Human capital of a company: problems of identification // Fundamentals of economics and production management. 2013. No.4(10). p. 103-108.

23. Boronoev A. O., Glotov M. B., Ivanov O. I. Human potential (formation, development, use). Sociological research. No.1. St.-P.: Skifiya-Print. 201. 336 p.
24. Buranshina N. A. Human capital in modern interdisciplinary research // Creative economy. 2011. No.10. p. 74-79.
25. 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. 2021. No. 103. p. 5-50.
https://www.researchgate.net/publication/350075658_THE_ROLE_OF_INNOVATION_AND_HUMAN_CAPITAL_FOR_THE_PRODUCTIVITY_OF_INDUSTRIES
26. Carneiro P. M., Heckman J.J., Human Capital Policy // IZA Discussion Paper No. 821. July 2003. 151 p. URL: <https://ssrn.com/abstract=434544>
27. Chernov G. E., Chernova E. V. Human capital as a determining vector of economic development in the 21st century // Society: politics, economics, law. 2016. No. 11. p. 54-61.
28. Chernysh A. V. The emergence of organizational models: the view of new institutionalists // Sociological Studies. 2017. No 4. p. 140-146.
29. Civil Code of the Russian Federation (part one) dated November 30, 1994 N 51-FZ (as amended on December 8, 2020)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
30. Danilov A. N., Gitman M. B., Stolbov V. Yu., Gitman E. K. The system of training engineering personnel in modern Russia: educational trajectories and quality control // Higher education in Russia. 2018. No.3. - p. 5-15.
31. Danilovskikh T. E., Avakyan A. G. Methods for assessing human capital: approaches to classification // Fundamental research. 2015. No.6. p. 108-111.
32. Davis K., Moore W. E. Some Principles of Stratification // American Sociological Review. 1945. Vol. 10 (2). p. 242– 249.
33. Dementiev E. Workshops in Western Europe.
<https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/007/112/112040.htm>

34. Deriugin P. et al. Evolution of strategies for human capital diagnostics // Revista Inclusiones. 2021. p. 178-197.
35. Deryugin P.P. and others. Network diagnostics of identification strategies in an organization: methodology and pilot study experience // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 4\2020. p. 73-94.
36. Deryugin P.P. and others. Social and professional awareness by students of engineers specialties of the upcoming digitalization (pilot study experience and first results) // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 1\2021. p. 43-56.
37. Deryugin P.P. and others. Social well-being of the megalopolis population as an integral indicator // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 2\2021. p. 61-79.
38. Deryugin P.P. and others. Sociodynamics of students' digital capital in the context of the covid-19 epidemiological crisis: an experience of a mixed strategy of empirical research // Discourse. History. Philosophy. Economics. Sociology. Linguistics. 4\2021. p. 45-57.
39. Didenko D.V. Knowledge-intensive economy: human capital in Russian and global socio-economic development. Alteya Publishing. 2015. 408 p.
40. Dobrynin A.I. Human capital in a transitive economy: formation, evaluation, efficiency of use. St-P.: Science. 1999. 309 p.
41. Dolzhenko R. A. Features of the relationship between the system of labor motivation of personnel and the organizational culture of commercial banks in the Altai Territory // Economic sociology. 2010. No.5. p. 84-107.
42. Dorofeev V.D., Tuguskina G.N. The role of quality of life in the formation of human capital // News of universities. Volga region. Social Sciences. 2015. No.4(36). p. 127-133.
43. Drobysheva V.V. Evaluation of the effectiveness of investments in education as a significant element of the quality of life management system // Vestnik Tambov University. Series: Humanitarian Sciences. 2009. No.9. p. 93-99.

44. Drucker P. Effective management. Economic problems and optimal solutions. M.: Progress. 2000. 347 p.
45. Drucker P. Entrepreneur's Chance. Dusseldorf, 1987 Citation: Sargsyan A.T., Sargsyan K.A. Economic function and social responsibility of the entrepreneur. M., 2002. 414 p.
46. Dyatlov S. A. Network human capital of millennials as a driver for the development of the digital economy // News SPbSUE. 2019. No.4(118). p. 26-31.
47. Elert N., Henrekson M., Sanders M. Human Capital for Entrepreneurship // The Entrepreneurial Society. A reform strategy for European Union. Vol 98. 173 p. https://www.researchgate.net/publication/335197151_Mobilizing_Human_Capital_for_Entrepreneurship
48. Fadeeva N.G. The role of the theory of human capital in the socio-economic aspect // Social and humanitarian knowledge. 2007. No. 2. p. 163-173.
49. Farr W. Equitable taxation of property // Journal of Royal Statistical Society. Vol. 16 (March) (1897). p. 1–45.
50. Filatov V.P. Human models in social sciences // Epistemology & Philosophy of Science. 2012. Vol. 31. No. 1. p. 125-140.
51. Folloni G., Vittadini G. Human capital measurement: a survey // Journal of economic surveys. 2010. Vol. 24(2). p. 248-279. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x>
52. From Engineers to Managers: Maintaining Technical Skills. <https://habr.com/ru/company/southbridge/blog/327224/>
53. Gaidai T.N. Reimbursement of human capital costs and its compliance with the system of universal values // Vestnik Moscow University of Finance and Law. 2014. No.4. p. 19-31.
54. Gennaioli N. et al. Human capital and regional development // The Quarterly journal of economics. 2013. Vol. 128. No. 1. p. 105-164.
55. Glukhova Z. V., Kuklina E. S. Human Capital and Human Potential: Assessment Approaches // Vestnik Siberian State Automobile and Highway University. 2013. No.2(30). p. 95-100.

56. Goldin C. Human Capital. // Handbook of Cliometrics. Ed. Claude Diebolt and Michael Hauptert. Heidelberg, Germany: Springer Verlag. 2016. p. 55-86.
<http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:34309590>
57. Gorelov S. A. Self-development as the most important condition for the effectiveness of the head of the Department of Internal Affairs // Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta. 2011. No.3. p. 41-44.
58. Gorovaya N.V. Contradictions in the management of human capital development: a sociological dimension // Power and management in the East of Russia. 2019. No. 3(88). p. 117-124.
59. Grishanova E. M. Corporate culture of modern entrepreneurship // Innovation and investment. 2014. No.11. p. 123-126.
60. Hagstrom R. J. Investing: The Last Free Art. M.: Edited by OlimpBusiness Ltd. 2005. 288 p.
61. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. - Berkeley: Univ. of California Press. 1983. 327 p.
62. Human capital development project. // The World Bank
<https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital>
63. Human capital in the focus of modern sociological discourse / P. P. Deryugin, O. V. Yarmak, A. S. Shilyaeva and others. St.-P. Edited by "Mediapapir" Ltd. 2020. 172 p.
64. Huseynov A. A. Philosophy: between knowledge and values // Philosophical Sciences. No.2. M., 2001. <https://guseinov.ru/publ/phil1.html>
65. Ilyina N.E. Features of the formation of human capital in the region // Scientific works of the Free Economic Society of Russia. 2010. No.137. p. 228-230.
66. Is it true that the humanities do not become bosses?
<https://urfu.ru/ru/news/33556/>
67. Ishmuratov G.V. Mechanisms in social and economic systems // Vestnik Kazan Technological University. 2007. No.6. p. 138-143.
68. Ivanov O. I. On the formation of social capital // Economics and business: theory and practice. 2018. No.12-1. p. 142-145.

- 69.Ivanov S. V. The evolution of the study of the economic category "human capital" // Socio-economic phenomena and processes. 2011. No.7. p. 55-59.
- 70.Kapelyushnikov, R. I. How much is Russia's human capital worth?: preprint WP3/2012/06/ National research University HSE. M.: Edited by HSE. 2012. 76 p.
- 71.Kapur R. Human Capital Management. p. 1-15.
https://www.researchgate.net/publication/338402706_Human_Capital_Management
- 72.Karapetyan R. V., Sizova I. L., Bakaev M. A. Current and expected growth parameters of digital competencies among the employed population // Vestnik Sociological Institute. 2020. No.1. p. 111–134.
- 73.Karpenko E. Z. Conditions for the formation and development of human capital // RPPE. 2015. No.2(52). p. 65-70.
- 74.Karpova Yu. A. Innovation Environment as an Object of the Sociology of Innovation: the Problem of Management // Innovations. 2008. No.10. p. 45-48.
- 75.Kashanina T. V. Origin of State and Law: Textbook for High Schoolsю 1st edition. M.: High Education. 2008.
- 76.Khadzhalova Kh.M. Education in the formation of human capital // UEPS. 2018. No. 1. p. 24-30.
- 77.Khagurov A.A. Human capital of the modern Russian village // Modernization of the social structure of Russian society / Ed. ed. Z.T. Golenkov. M.: Institute of Sociology RAS. 2008. p. 195-220.
- 78.Kholina L. I., Akolupina R. R. Human capital and education as its main component // ETAP. 2009. No. 1. p.122-133.
- 79.Kholopova L. A. Modern manager-competitive manager // Concept. 2014. No. 5. p. 86-90.
- 80.Khudobko E. V. Features of the formation and properties of human capital // Bulletin of the Bryansk State University. 2011. No. 3. p. 206-211.
- 81.Kolesnik N. V. Russian Elite Families: Methods of Study and Practice of Functioning // Petersburg sociology today. 2019. No.11. p. 34-47.

- 82.Kolpakova O. N. Human and emotional capital management // Innovations. 2010. No.3. p. 105-109.
- 83.Kondrashov P. N. Post-capitalism as a new social inter/trans-formation // Sociological Research. 2020. No.2. p. 150-159.
- 84.Korolev G. V., Anokhina M. E. Development of the company's strategy in an unstable economic situation // Bulletin of Science and Practice. 2019. No.6. p. 318-325.
- 85.Korshunova E. A. Corporation and corporate solidarity: traditions, approaches, Russian reality. Economic sociology. 2002. No.1. p. 87–110.
- 86.Koryagina N. A. The problem of professional self-determination in management // Actual problems of the humanities and natural sciences. 2011. No.11. <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-samoopredeleniya-v-upravlenii>
- 87.Krakovskaya I.N. Measurement and evaluation of the human capital of an organization: approaches and problems // Economic Analysis: Theory and Practice. 2008. No.19. p. 41-50.
- 88.Krasovsky Yu. D. Managerial values of leaders // Knowledge. Understanding. Skill. 2012. No.2. p. 149-154.
- 89.Kravchenko S. A. Formation of network human capital: methodological outlines of the concept // Vestnik MGIMO. 2010. No.6. p. 15-25.
- 90.Kravchenko S. A., Podberyozkin A. I. Trust in scientific knowledge in the face of new threats to the national security of the Russian Federation // Vestnik MGIMO. 2018. No.2(59). p. 43-62.
- 91.Kritsky M. M. Human capital in the system of economic relations: doctoral dissertation in economics: 08.00.01. Saint-Petersburg. 1992. 320 p.
- 92.Kritsky M. M. Human Capital. Leningrad. Edited by LGU . 1991. 117 p.
- 93.Kucharčíková A. et al. Human capital management and Industry 4.0 //SHS Web of Conferences. EDP Sciences. 2021. Vol. 90. p. 1-10.
- 94.Kuksa L. P. Conceptual Foundations of the Theory of Social Organization of the Future: An Integral Approach // Sociological Research. 2017. No.10. p. 97-103.

95. Kumysheva Z. Kh., Dumanova A. Kh. The main aspects of the formation of human capital in the conditions of the formation of the knowledge economy // Don Engineering Vestnik. 2016. No.4(43).
96. 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. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.544.7469&rep=rep1&type=pdf>
97. Lapaeva M. G. Economist as a profession // Vestnik OSU. 2011. No.13(132). p.321-337.
98. Latysheva A. I. Economist - the profession of the future, or Are economists needed in the "digital" era? // Concept. 2019. No.3. p. 1-7.
99. Lazarev V. A., Kondratenko I. S. Logistics of the process of human capital formation // Department of Operation of the Krasnoyarsk Ship Lift. 2017. No.3 (97).
100. Levchenko A. A., Melchenko E. V. The experience of using foreign models of stimulating the work of top managers at a Russian enterprise of heavy engineering // Economy of the region. 2009. No. 3. p. 213-216.
101. Liepe.Z. Determination of human capital value in macro level. // economics and management. Vol. 18(2). Pp. 296-304. https://www.researchgate.net/publication/315394077_DETERMINATION_OF_HUMAN_CAPITAL_VALUE_IN_MACRO_LEVEL
102. Maikova V.P., Gorbunov V.S., Namestnikova I.V. System approach as the basis of scientific methodology // Vestnik MGOU. Series: Philosophical Sciences. 2019. No.1. p. 148-158.
103. Markin V. N. Humanistic approach in the acmeology of management // Acmeology. 2009. No.3. p. 22-25.
104. 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.

https://www.researchgate.net/publication/342837097_An_Exploratory_Study_On_Human_Capital_Investments

105. Marx K. Capital / transl. from English. L. Meisels, Author: Francis Wien. M.: AST: AST MOCSOW. 2009. 182 p.
106. Maslyakov V. A., Kutepov V. A., Pokhodyaev S. V. Problems of military-humanitarian education of students studying in military training centers and military departments // Omsk State Technical University. 2012. No.5. p. 50-53.
107. Master. From Wikipedia, the free encyclopedia. <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80>
108. Mikeshina L.A. Epistemology of values \ M.: Edited by ROSSPEN. 2007. 328 p.
109. Mikhailova T. V. Orientation, values and value orientations: on the issue of the separation of concepts // Values and meanings. 2012. No.6 (22). p. 85-90.
110. Mill J.S. Fundamentals of political economy: in 3 volumes. M. 1980–1981.
111. Moiseeva I. I., Sarakhmanova V. V. Modern problems of evaluating the effectiveness of investments in education // Socio-economic phenomena and processes. 2015. Vol. 10. No. 6. p. 56-62.
112. Mseke A. The influence of human capital. p. 1-5. https://www.researchgate.net/publication/338254079_The_influence_of_human_capital
113. Nedospasova O.P. Costs and benefits from corporate investment in human capital: problems of definition and evaluation // National interests: priorities and security. 2013. No. 42. p. 30-37.
114. Nikolaev M.V. Psychological and pedagogical aspects of the change of profession by economists // MNKO. 2017. No.4 (65). p. 119-122.
115. Noskov V. A., Zaitseva N. V. The worldview of the person of the information society: an existential aspect // NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Right. 2013. Vol. 26. No. 23 (166). p. 275-279.

116. Odintsov A. A. Features of training top management in the field of tourism and hospitality // Service in Russia and abroad. 2008. No. 2. p. 112-118.
117. Oganyan K. K. Principles, methods and classification of social technologies for the formation of leadership in the student environment // Theory and practice of social development. 2012. No. 3. p. 53-56.
118. Okatov A. V. The sociological concept of F. Tönnies as a theoretical basis for studying the institutionalization and functioning of modern public organizations // Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities. 2016. Vol. 21. No. 11 (163). p. 7-13.
119. Ong G. Holistic Approach to Human Capital Development and Management Human Capital. // Human resource management. June 2020. p. 17-22.
https://www.researchgate.net/publication/342158409_Holistic_Approach_to_Human_Capital_Development_and_Management_Human_Capital
120. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of October 23, 2017 No. 1027 "On approval of the nomenclature of scientific specialties for which academic degrees are awarded." Passports of specialties of scientific workers. Specialty code: 5.4.4. Social structure, social institutions and processes http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_283150/
121. Oseev A. A. Socio-psychological portrait of a manager: an ideal model and ways to measure it // Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and political science. 2011. No. 1. p. 126-144.
122. Oshchepkova D.S. Management of the human capital system as the basis for the innovative development of aerospace enterprises // Reshetnev Readings. 2014. No. 18. p. 470-472.
123. Oshchepkova D.S. On the issue of assessing human capital // Bulletin of the Tomsk State University. Economy. 2016. No. 2 (34). p. 88-98.
124. Ovchinnikova O. P., Ovchinnikova N. E. Stages of development of human capital in economic history // Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Social and economic sciences. 2018. No. 3. p. 338-349.

125. Ozherel'eva O. Yu. Socio-cultural assets of the human capital of modern Russia // Bulletin of the Expert Council. 2018. No. 4 (15). p. 141-144.
126. Paudyal N. Yu. Communicative portrait of a manager // Bulletin of the SUM. 2015. No. 11. p. 253-259.
127. Peftiev V. and others. Entrepreneurship in pre-revolutionary Russia: the experience of A.V. Chichkin // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. 2011. Vol. 1. No. 2. p. 305-309.
128. Penikas G. I. Managers of Russian enterprises: inflated self-esteem or self-hypnosis of success // Economic Sociology. 2007. Vol. 8. No. 2. p. 74–93.
129. Personnel management and human capital in modern Russia: a collective monograph / ed. O. Ya. Gelikha, V. P. Solomina, G. L. Tulchinsky. St.-P.: Edited by "book house" Ltd. 2011 416 p.
130. Pesotskaya E. N. To the problem of constructing theoretical and methodological foundations of the theory of social activity of the individual // Bulletin of the Nizhny Novgorod University N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2010. No. 1. p. 150-157.
131. Petropavlova G.P., Kastrulina Yu.M. Quality of working life as a tool for managing human capital // Economics and Environmental Management. 2014. No. 4. p. 164-170.
132. Petrov A. V. Social dialogue and dynamics of human capital of modern companies // Society. Wednesday. Development (Terra Humana). 2013. No. 3 (28). p. 113-117.
133. Pilyushenko A. V. To the question of the socio-philosophical content of the human capital of the individual // Bulletin of the Tomsk State University. 2018. No. 430. p. 64-67.
134. Popova I. P. Education - human and social capital of youth // Higher education in Russia. 2007. No. 10. p. 104-107.
135. Pugachev V.P. Personnel management of the organization. Textbook. — M.: Aspect Press. 2002. 279 p.

136. 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. 518-524.
137. Putin urged young people to go into business not to "make money" // TACC.
https://tass.ru/ekonomika/5909243?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop
138. Raspertova E. E. Features of the formation of human capital in modern conditions // TDR. 2011. No. 4. p. 99-102.
139. Robotova A. Manager or humanities leader? Subjective notes about a modern director. // Journal "School Management". 2007. No. 20/2007.
<https://upr.1sept.ru/article.php?ID=200702005>
140. Romer P. M. Human capital and growth: Theory and evidence. // National Bureau of Economic Research. 1989. No. w3173. p. 1-51.
141. Ryazhskaya T. V. Social consequences of making managerial decisions in the state civil service // Central Russian Bulletin of Social Sciences. 2017. Vol. 12. No. 3. p. 221-225.
142. Saidov S. "Human Capital" as the Basis for the Development of Society // Journal of Media & Management. SRC/JMM-129. p. 1-2.
https://www.researchgate.net/publication/348877795_Human_Capital_as_the_Basis_for_the_Development_of_Society/
143. Samorodova E. M. Accumulation and market implementation of human capital - the basis for the formation and effective use of innovative personnel in Russia // Vestnik OrelSIET. 2011. No. 3. p. 93-100.
144. Schultz T. W. Investment in human capital //The American economic review. 1961. Vol. 51. No. 1. p. 1-17.
145. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y. 1971. 272 p.
146. Schumpeter J. Capitalism, Socialism and Democracy. M.: Economics. 1995. 289 p.

147. Shakirov F. A. Laws of business // Economics. Business. Informatics. 2016. Vol. 2. No. 3. p. 311-322.
148. Shash N. Human capital organization: theory, development, management. Saratov: Publishing House of SGK. 2006. 185 p.
149. Shcherbakov D. A. Knowledge and values: parallel worlds or organic unity? // Bulletin of OSU. 2009. No. 7. p. 206-212.
150. Shcherbina V. V., Popova E. P. Social changes and development models in special organizational theories. Sotsiologicheskie issledovaniya. 2017. No 10. p. 77-86.
151. Shemyakin E. L. The history of the concept of human capital // Privolzhsky Scientific Bulletin. 2015. No. 5-2 (45). p. 51-53.
152. Shirinkina E. V., Baksheev S. L. The role of higher education in the formation of human capital // Fundamental research. 2016. No. 10-1. p. 223-227.
153. Shlyakova O. A. The relevance of the theory of human capital in modern Russia // Bulletin of the Saratov University. New series. Series: Economics. Control. Right. 2010. Vol. 10. No. 2. p. 39-44.
154. Shulaeva O. V. The specificity of human capital: the evolution of the concept and its significance // Statistics and Economics. 2014. No. 5. p. 117-120.
155. Sidorova L. E., Sidorov S. V., Sharafutdinov R. Ya. On the system analysis of the dynamics of the human capital of the national economy // System analysis in design and management. 2019. Vol. 23. No. 3. p. 34-44.
156. Silova E. S. Features of the formation of human capital in Russian corporations // New University. Series "Economics and Law". 2013. No. 12 (34).
157. Simonova O. A. Basic principles of the sociology of emotions // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. 2016. No. 4. p. 12-27.
158. Skudnova T. D., Lichman I. D. Axiological component of social activity as a factor in the positive transformation of society // Bulletin of the Taganrog Institute named after A.P. Chekhov. 2019. No. 1. p. 299-304.
159. Šlaus I., Jacobs G. Human capital and sustainability // Sustainability. 2011. Vol. 3(1). p. 97-154. <https://www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97/htm>

160. Smirnov P.I. Russian rural community: origin, main functions and values. http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k3-2014/25371-russkaya-selskaya-obschina-proishozhdenie-osnovnye-funkcii-i-cennosti.html
161. Smolin O. N. Higher education: struggle for quality or encroachment on human potential? (article 1) // Sociological research. 2015. No. 6. p. 91-101.
162. Solntsev S. A. Demand for a second higher education: empirical assessments for company executives in Russia // Educational Issues. 2015. No. 3. p. 208-229.
163. Solopov V. Yu., Stepanov E. B. Economic dynamics and the formation of human capital // Bulletin of KSU. 2006. No. 12. p. 116-121.
164. Son H. H. Human Capital Development // Asian Development Bank Economics Working Paper Series. 2010. No. 225. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1695806
165. Spiridonova V.A. The problem of values in sociology: Historical and theoretical aspect: dis. ... cand. sociological Sciences: 22.00.01. Moscow: RGB. 2005.
166. Spivak V.A. Formation of innovative and creative business leaders // Creative Economy. 2009. No. 7. p. 130-144.
167. Starikova D. V. Psychological characteristics of representatives of the profession "Economist" // Science and Modernity. 2012. No. 18. p. 262-267.
168. Stepanova O. M. Reproduction and measurement of human capital in the modern world // Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology. 2012. No. 3. p. 18-29.
169. Sverdlikova E. A. Traditions of Russian business and corporate patriotism // Bulletin of Moscow University. Series 18. 2017. Vol. 23. No. 2. p. 116-136.
170. The President signed the Decree "On national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024" <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>

171. Thomas W., Znaniecki F. *Methodological Notes (1918)* // *American Sociological Thought: Texts* / Ed. IN AND. Dobrenkov. M.: Edited by MSU. 1994. 560 p.
172. Tikhonova N. E. Human capital of professionals and leaders: state and dynamics // *Bulletin of the Institute of Sociology*. 2017. Vol. 8. No. 2. p. 140-165.
173. Tikhonova N. E., Karavay A. V. Human capital of Russian workers: general condition and specific features // *World of Russia. Sociology. Ethnology*. 2017. Vol. 26. No. 3. p. 6-35.
174. Toennies F. *Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie*. - Berlin: Karl Curtius. 1926. 312 p.
175. Transformations of Russian human capital. Thirty-second Governor's Readings. Tyumen, April 25, 2018
https://admtyumen.ru/ogv_ru/society/gubernatorial_reading/more.htm?id=11543414@cmsArticle
176. Tuguskina G. N., Dorofeev V. D. Study of the state of human capital in Russia // *News of higher educational institutions. Volga region. Social Sciences*. 2016. No. 4 (40). p. 170-176.
177. Turner J.H. *Human Emotions: A Sociological Theory*. London. Edited by Routledge Publ. 2007. 240 p.
178. Turow L. *The Future of Capitalism. How today's economic forces are shaping tomorrow's world*. Novosibirsk: Siberian Chronograph. 1999. 432 p.
179. Ustinova K.A. Human capital in an innovative economy. Monograph / K.A. Ustinova, E.S. Gubanova, G.V. Leonidov. Vologda: Institute for Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 2015 – 195 p.
180. Verenkin A.O. Human capital: conceptual foundations and features of manifestation // *USA, Canada: economics, politics, culture*. 2005. No.3. p. 85-101.
181. Verhaest D., Omeij E. *The Impact of Overeducation and Its Measurement*. // *Social Indicators Research*. 2006. Vol. 77 (3). p. 419–448.

182. Volkov Yu. G., Kurbatov V. I., Popov A. V. "Homo informaticus"- subject of self-government and self-organization of online network communities // Humanities, socio-economic and social sciences. 2019. No.2. p. 35-41.
183. Yuryev A. I. Axioms of the psychological dimension of human capital // Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12: Sociology. 2009. No. 3-2. p. 150-155.
184. Zaretsky A. D. Human values in modern economic relations // Fundamentals of economics and production management. 2012. No.1(1). p. 139-142.
185. Zenkina S.V. Current State and Factors Determining the Development of Human Capital in Russia // Socio-economic phenomena and processes. 2009. No.3. p. 16-20.
186. Zhovtun D. T. The personality of the leader in the system of social management // Sociology of power. 2005. No.5. p. 46-60.
187. Zulpuev A. M., Primov E. B. Human capital in modern society // Territory of science. 2016. No.6. p. 68-75.

Interview guide with additional questions

Guide for a quality in-depth biographical interview on a research topic “Socio dynamics of human capital of corporate managers and its role in the formation of social and structural relations (On the example of Saint-Petersburg corporations)”.

Thank you for agreeing to take part in our study. The interview will help us understand how your personal experience works, the perception of situations, stories and events from your life. With the help of your answers, we will be able to build a repertoire of opinions and practices, identify a set of motives and attitudes.

Our conversation will not take more than 15 minutes. It will consist of three blocks: questions on objective factors, questions on subjective factors and general questions.

The interview is anonymous. No personal data will be taken into account in the interview unless you choose to do so. The interview will be audio-recorded.

At the end of the interview, you can, if you wish, recommend someone to conduct the same interview.

Part 1. Objective Social Factors

Block 1. Family

- 8) Did you grow up in a complete family?
- 9) Are you the only child in the family?
- 10) Was your family's income level high/medium/low during your childhood and adolescence?
- 11) What is the level of education of your parents?
- 12) What were your parents' jobs?
- 13) Did you have the opportunity to show yourself as an organizer of any activity as a child? Have you taken advantage of this opportunity?
- 14) Did you show leadership qualities as a child? Could you be called a leader?

Блок 2. Education

- 8) What is your level of education?

- 9) Where did you get your education?
- 10) What is your specialty?
- 11) Were you active during the education?
- 12) What was your attitude towards learning?
- 13) Do you feel that studying has been beneficial for you? If yes, what does it mean?
- 14) What were your favorite subjects?

Part 2. Subjective Social Factors

- 14) What knowledge, skills, abilities helped you become a manager and influenced your choice?
- 15) What personal qualities, abilities, talents helped you become a manager and influenced your choice?
- 16) Did your work experience influence your choice to become an manager/entrepreneur? If yes, please provide an example of how it affected you.
- 17) What are motivators and what are demotivators for you in life? What motivated you to become a manager/entrepreneur?
- 18) Do you have a goal setting system that you follow? Do you schedule time? Are you self-development? If yes, in what?
- 19) Was / Is there a “hero” in your life = a role model who was an example for you to follow. Please describe it.
- 20) Did you have any communication experience with managers/entrepreneurs in your youth? Did this communication influence your choice of the manager/entrepreneur path?
- 21) What are your key values? What or who influenced the formation of these values?
- 22) Do you share the values of a market society?
- 23) What is money for you?
- 24) And what are people for you?
- 25) How do you assess the level of entrepreneurship in our country? Why?

- 26) What is your attitude towards innovation in general? Are you personally focused on innovation?

Part 3. General Questions

1. Gender
2. Year fo Birth
3. Industry of employment
4. Position
5. Place of Birth
6. Place of living
7. Family Status
8. Children

Additional Questions:

5. What qualities / skills / abilities do you value in:
 - a. Your subordinates
 - b. Your Colleagues
 - c. Line personnel of your company
6. What difficulties do you face in the manager-subordinate relationship? Maybe in specific situations.
7. 3. What positive aspects can you single out in the relationship between the manager and the subordinate? Possible in specific situations.
8. 4. If you have life positions, attitudes that you follow as a manager, then tell us about them.

Defining the employee's standard


Dear Colleagues!

We ask you to take part in sociological research. The meaning of the study lies in the description of the qualities of the employees with whom you work (worked). The study is conducted anonymously, without giving names, surnames, etc., in this case it is absolutely not necessary.

The study involves three procedures.

4. Mentally imagine a real person who can act as a positive standard in work for you or is closest to such a standard. It is possible that he is not currently your employee. It is important that he really exists and his image can serve as a model for you for an "ideal" employee. To do this, in the column "+ Standard" (a sample of an ideal employee, a positive standard), evaluate the qualities of this person on the following scale:
 - 5– quality is very pronounced;
 - 4 – the quality is quite pronounced (obviously);
 - 3 – quality is weak;
 - 2– quality is very poor;
 - 1 – quality is almost non-existent;
 - 0 – no quality.
5. Do the same procedure for an employee who is far from ideal (column "- Standard");
6. In the "I myself" column, evaluate your qualities as an employee according to the proposed indicators.

Thank you!

Qualities		+ Standard	- Standard	I myself	Σ
	Pragmatic ("values time", "sees the benefits")				
	Respectful to people				
	Prudent ("planned and consistently achieves results")				
	Modest				
	Flexible, dexterous, resourceful ("finds non-standard solutions in non-standard situations")				
	Caring for others				
	Understanding the needs of others				
	Appraisal of oneself				
	Domineering				
	Altruistic, collectivist				
	Successful ("aimed at winning")				
	Freedom-loving				
	Purposeful ("sees the prospect, sees the main thing")				
	Ready to help others				
	Presentable, imposing ("impressive appearance")				
	Tolerant of the shortcomings of others				
	Good communicator ("gets along with anyone")				
	Confessing team spirit				
	Leading				
	Open				
	Prepossessing appearance, "knows how to inspire confidence"				
	Honest				
	Able to manipulate others				
	Benevolent				
<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-between;"> min max </div> 	Σ D				
	Σ H				
	Σ D + Σ H				
	Σ D / Σ H				

Please indicate (underline) some of your details:

Gender: Male \ Female;

Education: secondary (school), secondary - special (technical schools, colleges), higher;

Separately, faculties or universities: management, technical, economics, humanitarian, military, medical, social, specify additionally: _____;

Age: _____ years;

Place of Birth: large city, small town, township, village, countryside;

Place of living: large city, small town, township, village, countryside;

With which enterprises is your work experience mainly associated: state institutions (education, medicine, army, etc.), LLC, CJSC, OJSC, sole proprietorship (ICP), agricultural enterprises, specify additionally: _____;

People management experience: yes/no;

How many employees are directly subordinate to you (if any): _____;

Your current status: specialist, manager, top manager, owner, unemployed, pensioner, specify additionally: _____.

Defining the manager's standard

Dear Colleagues!

We ask you to take part in sociological research. The meaning of the study lies in the description of the qualities of the managers with whom you work (worked). The study is conducted anonymously, without giving names, surnames, etc., in this case it is absolutely not necessary.

The study involves three procedures.

1. Mentally imagine a real person who can act as a positive standard in work for you or is closest to such a standard. It is possible that he is not currently your manager. It is important that he really exists and his image can serve as a model for you for an "ideal" manager. To do this, in the column "+ Standard" (a sample of an ideal manager, a positive standard), evaluate the qualities of this person on the following scale:
 - 5– quality is very pronounced;
 - 4 – the quality is quite pronounced (obviously);
 - 3 – quality is weak;
 - 2– quality is very poor;
 - 1 – quality is almost non-existent;
 - 0 – no quality.
2. Do the same procedure for a manager who is far from ideal (column "- Standard");
3. In the "I myself" column, evaluate your qualities as an manager according to the proposed indicators.

Thank you!

Пожалуйста, укажите (подчеркните) свои некоторые данные:

	Qualities	+ Standard	- Standard	I myself	Σ
	Pragmatic ("values time", "sees the benefits")				
	Respectful to people				
	Prudent ("planned and consistently achieves results")				
	Modest				
	Flexible, dexterous, resourceful ("finds non-standard solutions in non-standard situations")				
	Caring for others				
	Understanding the needs of others				
	Appraisal of oneself				
	Domineering				
	Altruistic, collectivist				
	Successful ("aimed at winning")				
	Freedom-loving				
	Purposeful ("sees the prospect, sees the main thing")				
	Ready to help others				
	Presentable, imposing ("impressive appearance")				
	Tolerant of the shortcomings of others				
	Good communicator ("gets along with anyone")				
	Confessing team spirit				
	Leading				
	Open				
	Prepossessing appearance, "knows how to inspire confidence"				
	Honest				
	Able to manipulate others				
	Benevolent				
		ΣD			
		ΣH			
		$\Sigma D + \Sigma H$			
		$\Sigma D / \Sigma H$			

Please indicate (underline) some of your details:

Gender: Male \ Female;

Education: secondary (school), secondary - special (technical schools, colleges), higher;

Separately, faculties or universities: management, technical, economics, humanitarian, military, medical, social, specify additionally: _____;

Age: _____ years;

Place of Birth: large city, small town, township, village, countryside;

Place of living: large city, small town, township, village, countryside;

With which enterprises is your work experience mainly associated: state institutions (education, medicine, army, etc.), LLC, CJSC, OJSC, sole proprietorship (ICP), agricultural enterprises, specify additionally: _____;

People management experience: yes/no;

How many employees are directly subordinate to you (if any): _____;

Your current status: specialist, manager, top manager, owner, unemployed, pensioner, specify additionally: _____.

Structure of the empirical research

Research direction		1 Stage Preparation	2 Stage Approbation of methods	3 Stage Main	4 Stage Conclusive
		Goal: collecting hypotheses, launching research	Goal: results processing	Goal: segmentation after processing	Goal: conclusions, visualization of results
Identification of social factors affecting the human capital of private corporation managers	Managers	Questionnaire / interview	The data obtained are systematized in a table of social factors, divided into objective, subjective, motivational and resource factors.	Identification of key social factors influencing the human capital of managers	<ol style="list-style-type: none"> 1. A list of social factors affecting the human capital of managers has been compiled 2. Generational characteristics identified (if any) 3. New social factors have been identified in the context of a transforming society 4. The specifics of the formation and development of human capital in a metropolis are determined
	Top-managers	Interview / Biographical Analysis			
Determination of value orientations when choosing a career strategy for a manager	Managers	Interview / Focus group	The received data is systematized in tables. A network model of values connection is being built	The most influential value orientations are determined	<ol style="list-style-type: none"> 1. The value orientations that most influence the construction of a manager's career strategy are determined. 2. A sociological portrait of the category of managers was compiled, based on value orientations
	Top-managers	Interview			
	Entrepreneurs	Interview / Focus group			
	Experts from HR	Interview / Questionnaire			
	Students	Essay / Questionnaire			
Defining the Transformation of the Social Dynamics of CEOs of Private Corporations	Top-managers	Interview / Biographical Analysis	Building career strategies	Based on career strategies, networks are compiled and the main elements are highlighted	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation of new social factors influencing the career strategies of managers 2. Possible career strategies of managers in modern society are

	Entrepreneurs	Interview / Focus Group / Biographical Analysis			outlined.
	Experts: sociologists, consultants, HR	Interview / Focus Group			
Characteristics of the social group "managers" as the human capital of modern Russia and the influence of this group on the subsequent formation and development of human capital	Top-managers	Interview	Systematization of the characteristics of managers as the human capital of Russia	Identification of the key characteristics of managers as part of Russia's human capital in the future	<ol style="list-style-type: none"> 1. The characteristic of the social group of managers as an important component of the human capital of the Russian society is given. 2. The dynamics of the further development of human capital under the influence of modern managers is determined
	Entrepreneurs	Interview			
	Experts: sociologists, consultants, HR	Interview			
	Students	Essay / Questionnaire			