

Ромашкина Гульнара Фатыховна
Тюменский государственный университет,
г. Тюмень, Российская Федерация
gr136@mail.ru

Новые социокультурные тенденции накопления человеческого капитала в регионах России⁴⁴⁴

Аннотация. Объектом исследования являются новые социокультурные тенденции, которые определяют процессы накопления человеческого капитала в России в условиях цифровизации. Проведен анализ литературы, посвященной возможностям для измерения компонентов человеческого капитала. Социологический дискурс помещен в междисциплинарный контекст. Были показаны риски и возможности для накопления человеческого капитала в новом «цифровом обществе».

Ключевые слова: человеческий капитал; социальный; знания; здоровье; навыки; цифровизация; здравоохранение; обучение; труд

Romashkina Gulnara Fatykhovna
Tyumen state University,
Tyumen, Russian Federation
gr136@mail.ru

New socio-cultural trends of human capital accumulation in Russian regions⁴⁴⁵

Abstract. The object of the research is new socio-cultural trends that determine the processes of human capital accumulation in Russian Federation under the conditions of digitalization. An analysis of the literature on the possibilities for measuring the components of human capital is carried out. Sociological discourse is placed in an interdisciplinary context. The risks and opportunities for human capital accumulation in a "digital society" were shown.

Keywords: human capital; social; knowledge; health; skills; digitalization; health; training; labor

Человеческий капитал как объект изучения и измерения

Концептуализацию человеческого капитала как объекта исследования в экономике обычно связывают с именем И. Фишера [Fisher, 1897]. Позднее эта концепция получила поддержку экономического майнстрима после статьи Д. Минсера [Mincer, 1958], в которой модель заработной платы через функцию от пройденного обучения и полученного опыта работы позволила дать оценки выгоды вложений в человеческий капитал. Т. Шульц продемонстрировал важность концепции

⁴⁴⁴ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ № 19–29–07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты»

⁴⁴⁵ The work was supported by the RFBR No. 19–29–07131 "Modelling and measurement of human capital and its forms in the context of economy digitalization: resources, flows, institutions»

человеческого капитала и для объяснения различных экономических процессов [Schultz, 1961]. Концепция человеческого капитала (далее human capital – HC) через инвестиции в человека, повышающие его способность к труду, была воспринята практически всеми экономистами [Nafukhoa, 2004]. Но даже внутри экономического концепта человеческий капитал рассматривают неоднозначно. Одни экономисты изучают влияние человеческого капитала на экономический рост через знания, информацию, идеи, навыки и здоровье отдельных лиц [Barro, 2005; Карелин, 2005; Кетова, 2019]. Другие, обосновывая слабые объяснительные возможности большинства макроэкономических моделей, обращают внимание на особенности экономического поведения. Поведенческие характеристики человеческого капитала, такие как мотивационные качества, потребность в достижениях, добросовестность, по мнению этих исследователей, помогут преодолеть разрыв между теоретическими и реальными результатами в экономике [Wright, 2011].

Таким образом, от обобщенного макро- и мезоуровневого подходов исследователи перешли к микроуровню, утверждая, что обладатели человеческого капитала, которые имеют возможность эффективно его применять в своей трудовой деятельности, являются «ключевыми создателями добавленной стоимости» [Аганбегян, 2017]. В корпус исследовательских инструментов были включены так называемые «мягкие» качества, в противовес «жестким». Имеется в виду, что «жесткие» качества (здоровье, образование, трудовые навыки) трудно изменить в процессе управления, а «мягкие» – мотивация, социальный контекст, психологические аспекты, могут меняться со временем [Osranek]. «Стандартные показатели человеческого капитала, используемые на индивидуальном уровне», такие как уровень образования, качество, престиж и тип учёной степени [Давыденко, 2019], обогащались изучением процессов их возникновения. В число «мягких» компонентов накопления человеческого капитала включали также: знания, их накопление и использование, гибкость и адаптивность, повышение индивидуальных компетенций, развитие организационных компетенций, другие индивидуальные характеристики [Hatch, 2004; Nyberg, 2014]. Важно отметить появление методик измерения человеческого капитала через его компоненты и связи с другими компонентами, такими как социальный капитал, психологический капитал [Ployhart, 2011; Chen, 2012]. Вклад социальной науки в изучение того, что М. Грановеттер, вслед за О. Уильямсоном назвал «инвестициями в «конкретный человеческий капитал»» включал обоснование рациональности поведения при выборе организационного устройства, подкрепляющего формирование доверия, позитивной идентичности, мотивации, других положительных качеств, позволяющих снижать издержки [Granovetter, 2017: 56].

Тем самым экономический концепт HC стал рассматриваться и смежными науками: организационной теорией и менеджментом, философией, психологией, социологией. Социологи обратили наше внимание на связь социального и человеческого капитала, через его структурные компоненты [Coleman, 1988],

теоретики организационного поведения объясняли развитие человеческого капитала организаций через сетевые связи и сетевые функции [Burt, 2000; Adler, 2002; Ansari, 2012].

В социологии была расширена теория НС через призму «ресурсного подхода» [Радаев, 2002]. При изучении стратификации общества человеческий капитал включался в структуру наряду с другими видами капитала, таких как «культурный», «социальный» [Шкаратан, 2009]. В целях проведения конкретных эмпирических оценок в концепт были включены различные виды ресурсов: «экономический», «квалификационный», «социальный», «властный», символический, физиологический, культурный, личностный [Тихонова, 2006,2007]. Ресурсный подход позволяет вычленивать набор индивидуальных характеристик, связи между ними, но проблемы появляются тогда, когда возникает необходимость агрегации полученных данных до уровня фирм, отраслей, экономик.

Среди новых социокультурных тенденций, влияющих на процессы накопления человеческого капитала, в данном сообщении я выделю процессы цифровизации социума, экономики, политики, образования, жизненных миров людей и травматическое развитие социума и природы. Так сложилось, что за 2019–2020 годы эти две тенденции сошлись в одной временной точке. Во время сегодняшней пандемии, на мой взгляд, не появился ни один новый тренд, просто мир вынужден был ускориться в этом цифровом переходе. В 2020 году произошел прорыв в массовом сознании вследствие того, что из-за пандемии в онлайн ушли все сферы, для которых такой переход был возможен в принципе. Как оказалось, люди гораздо быстрее привыкали к новой реальности, чем можно было себе представить еще год назад. В совсем недалеком прошлом о возможностях цифровизации много говорили, но воспринималось это скорее, как что-то не слишком близкое. Но уже весной 2020 года эти возможности стали для всех очевидны. Люди стали заниматься многими делами, не выходя из дома: учиться, работать, заниматься фитнесом, посещать театры и музеи. На перестройку всей жизни и адаптацию нашего сознания ушел всего месяц. При этом изменения коснулись не только тех отраслей, которые обладали большим потенциалом трансформации, благодаря своей близости к «цифре». Стали быстро меняться и более традиционные отрасли.

Немного о цифровизации

Термин цифровая трансформация (или цифровизация) можно рассматривать в узком и широком смысле. В узком смысле, это процесс преобразования информации и технологий в цифровую форму, либо изменение бизнес-процессов за счет использования цифровых технологий. В широком смысле это мировой тренд, охватывающий информацию, технологии, науку, производство, бизнес, культуру, социальную сферу и обыденные практики. Цифровая трансформация привела к изменению всех сторон жизни людей за кратчайшие сроки. Появился термин «цифровая экономика», как экономика, связанная с увеличением стоимости за счет

применения цифровых технологий. Эти процессы протекали в обществах с огромной скоростью. Еще в 2000 году ученые и практики ограничивали рассмотрение меняющимися характеристиками информации, вычислительной техники и коммуникаций, призывали к противостоянию нарастающему потоку информации. А уже в обзоре-справочнике 2012 года о противостоянии речи не идет, поскольку в цифровые трансформации включилось все общество [The Oxford, 2012: 2]. Население мира, подключенное к Интернету, выросло с нуля в 1995 году до 2 миллиардов человек в 2012 году, и продолжает расти с огромной скоростью [Воссия, 2016: 5]. Интернет и оцифровка преобразовали практически все отрасли промышленности, включая торговлю, СМИ, развлекательную индустрию. Уже в 2012 году миллионы людей тратили часы каждый день, получая доступ к информации и создавая её онлайн. Фирмы, работающие преимущественно в on-line, стали высокорентабельными, влияя на повседневную жизнь большинства людей в развитых странах. Цифровую трансформацию часто связывают с термином «Индустрия 4.0», предполагающей внедрение вычислительных ресурсов во все сферы жизни, которую еще называют четвертой промышленной революцией. Сегодня это почти 6 % мирового ВВП, и она продолжает расти беспрецедентными для мировой экономики темпами. Россия с некоторым опозданием, но ощутила эффекты цифровой трансформации. Россия, имея огромный потенциал в сфере производства программных продуктов, что является базой для «Индустрии 4.0», к настоящему времени существенно отстает в части предложения её услуг [Ромашкина, 2018: 179]. При этом самими услугами, предоставляемыми бизнесом в сети Интернет, пользуются подавляющее большинство россиян моложе 50 лет, что вполне соответствует поведению граждан большинства развитых стран. Для преодоления отставания РФ от лидеров в цифровой индустрии в 2018 г. был запущен национальный проект «Цифровая экономика» (НП ЦЭ). Особенное внимание в НП было уделено созданию инфраструктуры передачи, хранения, обработки и анализа данных и подготовки кадров для ЦЭ.

Социологи также включились в дискурс цифровизации, обсуждая «новый социальный мир», или мир «электронно-цифровой цивилизации» [Осипов, 2016]. Делается вывод о необходимости разработки новых подходов в социологии, учитывающих всемерное распространение и взаимопроникновение социального и технологического миров, поскольку «цифровое общество – это общество, инфраструктура которого функционирует посредством цифровых информационно-коммуникационных технологий, а базовой формой организации и социального взаимодействия являются сети» [Добринская, 2019: 190]. Появление новых рисков и их быстрые трансформации объясняются «поворотом к сложности», влиянием «стрелы времени» [Кравченко, 2018]. Россия включилась в мировой дискурс исследования человеческого капитала, понимая, что без этого невозможно обеспечить экономическое и социальное развитие [Бирюкова, 2018].

Разворачивая концепт НС, следует выделить три главные концепта, проявившиеся под давлением быстрых изменений.

Человеческий капитал как объект управления: изменение концепции в эпоху цифровизации

За последние сто лет управленческая наука существенно продвинулась в сторону представления о том, что сотруднику нужно предоставлять больше свободы. Еще в начале XX века конвейерный способ организации труда стандартизировал каждую операцию и свел свободу работника к нулю. Наибольше ценностью являлись люди, готовые быстро и качественно выполнять определенный набор операций. Чрезвычайно развилось профессиональное образование, обучение на рабочем месте, «наставничество». Человеческий капитал представлял собой некий абстрактный набор характеристик, влияющий на «производительность экономики». Уже в середине XX века распространяться идеи управления по целям, работники получили возможность выбирать пути достижения целей. В этот период особенное значение в концепции накопления НС приобрели мотивационные качества. Много внимания уделялось развитию «мягких» компонентов накопления НС: индивидуальным компетенция, организационной приверженности, «общего» и «конкретного» человеческого капитала [Nyberg, 2014]. К началу XXI века от управления по целям произошел переход к управлению по ценностям. Идеальной моделью стала концепция добровольного союза умных людей, каждый из которых, обладая максимальной свободой, самостоятельно определяет, что нужно делать для блага организации и клиентов. Предполагалось, что процесс накопления человеческого капитала включал требования повышение его «качества», «взаимного доверия» [Грановеттер, 2017], когда люди становятся более зрелыми, поэтому им можно дать свободы в работе, делаем его более ответственным.

Наблюдая за современными процессами, мы видим, как власти разных стран реагируют на кризис. В общественном дискурсе сформировались два полюса – Китай и Швецию. Китай воспользовался цифровыми технологиями и с их помощью установил тотальный контроль над каждым шагом гражданина. Швеция апеллировала к сознательности, дала свободу и пробудила ответственность. Этот выбор не случаен. Китай, страна конфуцианства, предписывающего строжайшую дисциплину, с тоталитарным политическим режимом, одновременно и главный мировой конвейер. Власти боролись с пандемией жесткими ограничениями, помноженными на возможности технологий, в условиях строжайших запретов на информацию, ограничений и асимметричности к её распространению.

Как может развиваться управление в условиях цифровой трансформации? Можно сформировать два крайних сценария перехода.

«Китайский» подход: цифровой тоталитаризм

Воспользовавшись кризисом как поводом, полностью разворачивается вектор развития системы управления, радикально уменьшая степень свободы сотрудника. Формируется тотальный контроль за работой сотрудника с помощью новейших технологий. ИТ-компании предлагают разнообразные услуги цифрового контроля,

позволяющие мониторить экраны компьютеров и видеть, как сотрудник работает, анализировать с помощью искусственного интеллекта телефонные звонки и звонки в мессенджерах, выясняя, с кем и про что говорит работник, контролировать перемещения с помощью GPS. Человеческий капитал снова становится объектом управления, но уже при помощи искусственного интеллекта.

«Шведский» подход: свобода и ответственность

Управленцы сообщают сотрудникам, что работа в условиях тотальной неопределенности в целом и переход на удаленную работу в частности в разы повышают требования к человеку. Опирается на стандартные решения больше нет возможности. Поэтому только работник, может теперь определить, что и как следует делать на благо организации. Поэтому ему дается максимальная свобода, встречно ожидая высочайшей ответственности. Новейшие технологии лишь помогают работать, создавая среду для общения, предоставляют инструменты развития, облегчают управление знаниями. Сегодня для внедрения каждого из этих подходов есть существенно больше возможностей, чем прежде. Кризис способствует росту внутренней ответственности человека, что создает предпосылки для успеха на шведском пути. Что касается китайского подхода, то, даже если людям не нравится жить и работать в бездушной цифровой тоталитарной среде, сегодня у них нет выбора – на сжавшемся рынке они будут вынуждены подчиниться работодателю. Цифровой контроль за режимом работы, отдыха, перепиской, общением в ряде компаний станет реальностью.

Труд, занятость и новые рабочие места

Автоматизация в первую очередь заменяет решение рутинных задач. По мнению С. Гуриева, труд в цифровую эпоху требует либо высшего образования, либо настолько низкооплачиваемого рутинного труда, что его нет смысла автоматизировать. Процессы цифровизации приведут к высвобождению до 15 % всех рабочих мест в мире, подсчитал McKinsey Global Institute (MGI) [<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>]. Женщины могут отстать в гонке за новые рабочие места, поскольку они чаще выполняют монотонные операции, требующие средней квалификации. В тех же прогнозах MGI сказано, что человеческий капитал может распадаться на два практически не пересекающихся фрагмента. В первый фрагмент войдут высококвалифицированные, креативные, постиндустриальные вакансии, требующие больших инвестиций в постоянное обучение на протяжении всей жизни. На другом поле расположен низкоквалифицированный физический труд, который либо невыгодно заменять машинами, либо заключающийся в обслуживании машин, либо общественно полезный труд. С тем, что цифровизация приведет к технологической безработице, согласны не все. Р. Капелюшников справедливо заметил, что такие прогнозы игнорируют роста потребностей человечества, который сопровождал все технологические революции [Капелюшников, 2017]. Возникнут новые рабочие места,

призванные удовлетворять эти новые потребности, обусловленные старением человечества, ростом значимости экологии, развлечения в новых технологических сегментах, здравоохранение и образование.

Географическое распределение экономической ценности усилит региональное неравенство

Процессы развертывания телекоммуникационных услуг, 5G – связи не могут быть одинаковы для разных регионов. Связь будет тем дешевле, чем больше емкость рынка. В этих условиях отдаленные регионы, в которых и так существует сильное отставание в подключении к современным услугам связи, новые технологии будут существенно дороже, чем в столицах, и более развитых регионах. То, что сегодня называется «цифровой разрыв» еще больше усилит неравномерность и географическое неравенство.

Подбор кадров, образование, переобучение

Бизнес будет использовать искусственный интеллект постановки новых задач, формирования систем оценок кандидатов при подборе персонала, переобучении, индивидуальном планировании карьеры, формировании моделей компетенций, мониторинга эмоционального и психологического состояния сотрудников. Потребность в постоянном повышении квалификации и переобучении приведет к всплеску спроса на он-лайн образование для взрослых людей.

Индустрия 4.0 приведет к кардинальным изменениям в образовании. И здесь также есть два полярных тренда. Цифровизация может заблокировать доступ к социальным лифтам для тех, кто изначально обладал слабым социальным и экономическим капиталом. Ведь для включения в цифровую образовательную среду необходимы не только материальные ресурсы, но и доступность современных средств связи, стоимость которых существенно зависит от того, где человек живет, и социализируется. С другой стороны, «цифра» может привести к новому прочтению смысла профессии учителя, преподавателя, свободного от рутинных, административных и монотонных задач. Преподавателю такая свобода даст возможность заняться тем, чем он и должен заниматься существенную часть своего времени, – творчеством, наукой и самообразованием. Ученики будут более свободны в выборе учебных курсов, планирование индивидуальных учебных траекторий уже сегодня может осуществлять искусственный интеллект. Образование станет непрерывным, возможность получить его будет частью системы вознаграждения, важным неденежным бонусом в крупных компаниях.

Здоровье, системы здравоохранения

Уже сегодня появилось понимание, что ближайшая десятилетка будет десятилеткой здравоохранения. Пандемия 2019–2020 годов показала, что системы здравоохранения ни в одной стране мира не готовы к быстрому изменению,

развертыванию больших мощностей в короткие сроки, к обеспечению равного доступа к медицинским услугам всех людей. Население неизбежно стареет, а природа не дает людям поблажки, и мстит за неосмотрительные рискованные решения в технологической и научной сфере. Здесь также возможны два крайних сценария. Первый сценарий – дальнейшая «элитизация» высокотехнологичной медицины. Второй сценарий – развитие массовой доступной высокотехнологической медицины, доступность которой обеспечивается современными цифровыми технологиями.

Высокотехнологическая медицина становится чрезмерно дорогой, объем инвестиций в новые технологии растет быстрее чем ВВП США. Поэтому компании повышают цены, чтобы окупить затраты на инновации. В итоге системы здравоохранения усиливают неравенство в доступе к современной медицине, об этом и раньше предупреждали медики [Driscoll, 2017]. Здоровье работников является условием высокопродуктивного труда, что является рациональным основанием инвестиций в системы здравоохранения во всем мире. Цифровизация может облегчить нагрузку неравенства в доступе к медицинским услугам. В мире уже разработаны приложения, в которых искусственный интеллект выполняет часть функций регенеративной медицины, развитие телеметрической и электронной медицины [Egen, 2018]. Все это создает условия для проникновения высокотехнологической медицинской помощи в массовую медицину, снижая неравенство.

Выводы и заключение

Традиционный взгляд на человеческий капитал как основной ресурс повышения конкурентоспособности экономики в процессе развития концепта был существенно трансформирован. Классические экономисты, рассматривающие инвестиции в здоровье, трудовые навыки и мотивацию работников обосновывали необходимость инвестиций потребностью роста ВВП. В дальнейшем, включение в концепцию «мягких» ресурсов, открыло поле для включения в развитие концепции НС представителям наук управления, информационных технологий, математического моделирования, психологии, социологии. Управление НС с привлечением «цифры» может привести к «цифровому тоталитаризму» или к свободе от тотального контроля с опорой на интеллект, ответственность и доверие. Социологи изучали человеческий капитал в русле ресурсной концепции. Сделан вывод о том, что инвестиции в НС различают развитые, развивающиеся и стагнирующие страны и регионы, усиливая неравенство. Изучение психологических свойств работников, социального капитала и организационной идентичности, и того, как эти особенности влияют на результаты труда, является новым полем для междисциплинарных исследований в социологии, социальной психологии и математического моделирования. Новые тенденции проявляются прежде всего в том, что цифровизация всех сфер жизни может повлиять на социальную жизнь двояким образом. С одной стороны, доступ к услугам и ресурсам систем телекоммуникаций, интеллектуальным технологиям в медицине, образовании, переобучении и вовлечении в управление сильно связан с уровнем накопленного

богатства. Последнее приводит к деградации человеческого капитала в слаборазвитых регионах, и быстрому росту современных человеческих ресурсов в развитых регионах, усиливая региональное неравенство. С другой стороны, повышение охвата цифровыми технологиями повсеместно приводит к их удешевлению. Цифровизация может снизить стоимость и повысить проникаемость современных услуг, тем самым снижая социальное неравенство.

Библиографический список

Аганбегян А. Г. Человеческий капитал и его главная составляющая – сфера «экономики знаний» как основной источник социально-экономического роста // *Экономические стратегии*. 2017. № 3. С. 66–79; 2017. № 4. С. 6–21.

Бирюкова С. С., Вишневский А. Г., Гимпельсон В. Е. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие. НИУ «Высшая школа экономики», 2018. 64 с.

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

Добринская Д. Е. Цифровое общество в социологической перспективе // *Вестн. Моск. ун-та. сер. 18. Социология и политология*. 2019. Т. 25. № 4. С. 175–192. DOI: 10.24290/1029-3736-2019-25-4-175-192.

Капелюшников Р. И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест // *Вопросы экономики*. 2017. № 11. С. 111–140.

Карелин И. Н., Корицкий А. В. Оценка параметров модели Холла–Джонса с человеческим капиталом на российских данных // *Статистика и экономическое измерение*. 2005. С. 102–111.

Кетова К. В., Романовский Ю. М., Русяк И. Г. Математическое моделирование динамики человеческого капитала // *Компьютерные исследования и моделирование*. 2019. Т. 11. № 2. С. 329–342.

Кравченко С. А. Социологическая “стрела времени” в XXI веке: инновации в материалах Всемирных социологических конгрессов // *Вестник Института социологии*. 2018. Т. 9. № 4. С. 84–104.

Осипов Г. В. Социологическая наука в условиях становления цифровой цивилизации. СПб.: 2016. 8 с.

Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Экономическая социология*. 2002.

Ромашкина Г. Ф., Ушакова Ю. В. Новая индустриализация в сегменте производства программных продуктов: Индия, Израиль и Россия / Г. Ф. Ромашкина, Ю. В. Ушакова // *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2018. Том 4. № 4. С. 177–199. DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-4-177-199.

Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // *Экономическая социология*. 2006. С. 28–41.

Тихонова Н. Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. – М.: Институт социологии РАН, 2007. 218 с.

Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. – М.: ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2009. 560 с.

Adler P. S. and Kwon S. W. Social capital: Prospects for a new concept // *Academy of Management Review*. 2002. 27(1). P. 17–40.

Ansari S., Munir K., and Gregg T. Impact at the ‘bottom of the pyramid’: the role of social capital in capability development and community empowerment // *Journal of Management Studies*. 2012. 49(4). P. 813–842.

Barro R. I., Sala-i-Martin X. *Economic Growth*. New York: McGraw Hill, 2005. 672p.

Boccia F., Leonardi E. The Challenge of the Digital Economy/ Markets, Taxation and Appropriate Economic Models. Library of Congress Control Number: 2016957774. 2017. 148 p. ISBN 978–3–319–43689–0. DOI:10.1007/978–3–319–43690–6.

Burt R. S. The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior* // Elsevier Ltd. 2000. 22. P. 345–423.

Chen Y. Y., Huang H. L. Knowledge management fit and its implications for business performance: A profile deviation analysis. *Knowledge-Based Systems* // Elsevier Ltd. 2012. 27. P. 262–270.

Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital // *American Journal of Sociology*. 1988. 94. P. 95–120.

Fisher I. Senses of ‘Capital’ // *Econ. Journal*. 1897. № 7. P. 199–213.

Granovetter M. *Society and Economy: Framework and Principles*. Cambridge: MA.: The Belknap Press of Harvard University Press, 2017. 243 p.

Hatch N. W., Dyer J. H. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage // *Strategic Management Journal*. 2004. 25. P. 1155–1178.

Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // *Journal of Political Economy*. 1958. Vol. 66. № 4. P. 281–302.

Nafukhoa F. M., Hairston N., Brooks K. Human capital theory: implications for human resource development // *Human Resource Development International*. 2004. 7(4). P. 545–551.

Nyberg A., Moliterno T., Hale D., Lepak D. Resource-based perspectives on unit-level human capital: a review and integration // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40. P. 316–346.

Osranek R., Zink K. J. Corporate Human Capital and Social Sustainability of Human Resources. In I. Ehnert, W. Harry, & K. J. Zink, *Sustainability and human resource management* // Springer. 2013. P. 105–126.

Ployhart R. E., Moliterno T. P. Emergence of the human capital resource: A multilevel model // *Academy of Management Review*. 2011. 36(1). P. 127–150.

Schultz T. W. Investment in human capital // *Am. Econ. Rev.* 1961. 51. P. 1–17.

The Oxford Handbook of the Digital Economy by Martin Peitz, Joel Waldfogel, 2012. 624 p.

Wright P. M., McMahan G. C. Exploring human capital: putting ‘human’ back into strategic human resource management // *Human Resource Management Journal*. 2011. 21(2). P. 93–104.