

**Социальные основы и управленческие технологии увеличения человеческого капитала организации**

**Научный руководитель – Барков Сергей Александрович**

*Рычков Егор Олегович*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

*E-mail: rychkoff.eg@yandex.ru*

Современные социально-экономические трансформации и ускоренная цифровизация радикально меняют характер труда и управления организациями. В этих условиях человеческий капитал становится ключевым фактором конкурентоспособности и устойчивого развития, тогда как классические модели управления персоналом, опирающиеся преимущественно на материальную мотивацию и формальные процедуры, демонстрируют ограниченную результативность.

Экономическая теория человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер) трактует его как совокупность знаний, навыков и здоровья работника, но слабо учитывает социальные механизмы формирования и использования этого ресурса. Социологическое развитие концепции капитала (П. Бурдьё, Дж. Коулман, Р. Патнэм) показывает, что эффективность инвестиций в человеческий капитал зависит от социального, культурного и символического капитала, встроенных в организационные практики, нормы и сети доверия. Исследования в области социологии организаций и социального управления, развиваемые на социологическом факультете МГУ под руководством профессора С.А. Баркова, акцентируют значение ценностно-смысловых структур, организационной культуры и институциональной среды как ключевых детерминант управленческих решений и поведения персонала.

В российских организациях наблюдается противоречие: активно внедряются HR-технологии (системы обучения, оценки, мотивации, кадрового резерва), но их реальная эффективность нередко остается низкой из-за игнорирования социокультурного контекста, слабой интеграции с неформальными практиками и недостаточной легитимации в профессиональных сообществах. Возникает разрыв между описанием отдельных инструментов и их социологическим объяснением как элементов воспроизводства организационных практик. Цель исследования состоит в выявлении социальных оснований и ключевых управленческих технологий увеличения человеческого капитала организации. Объектом выступает человеческий капитал организации, предметом — управленческие технологии и социальные механизмы его формирования и развития. Теоретико-методологическая рамка включает концепции человеческого и социального капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, П. Бурдьё, Дж. Коулман, Р. Патнэм), теорию структуризации Э. Гидденса, институциональный подход (В.В. Радаев, С.Ю. Барсукова) и аксиологический подход в социологии управления (С.А. Барков).

Эмпирическая часть основана на сочетании количественных и качественных методов современной организационной социологии: анкетного опроса сотрудников и руководителей организаций, полуструктурированных и экспертных интервью с HR-специалистами и консультантами, кейс-стади организаций, контент-анализа корпоративных документов, а также вторичного анализа статистических и мониторинговых данных (Росстат, НИУ ВШЭ и др.) за период интенсивной цифровой трансформации 2020–2025 гг.

Рабочая гипотеза предполагает, что результативность управленческих технологий развития человеческого капитала опосредуется социальными механизмами конвертации фор-

мальных правил в неформальные практики — через доверие, разделяемые нормы, коммуникативные сети и символическое признание новых практик в профессиональной группе. Технологии, игнорирующие эти механизмы и реализуемые в преимущественно административно-бюрократическом режиме, приводят к имитации внедрения и росту сопротивления изменениям, тогда как сочетание обучения, наставничества и систематической обратной связи в условиях развитого социального капитала обеспечивает устойчивый прирост показателей человеческого капитала (производительность, инновационная активность, удовлетворенность трудом).

Научная новизна работы заключается в разработке интегративной социологической модели взаимосвязи управленческих технологий и социальных механизмов роста человеческого капитала, а также в типологии таких механизмов (нормативных, ценностно-символических, коммуникативно-сетевых), проверяемой на материале российских организаций.

### Источники и литература

- 1) Шульц Т.В. Инвестиции в человеческий капитал // Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. Т. 5. М.: Мысль, 2004. С. 230–257.
- 2) Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003
- 3) Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74.
- 4) Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 121–139.
- 5) Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М.: Ad Marginem, 1996.
- 6) Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2020.
- 7) Барков С.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2024.