

Татьяна Липай^{*}
Ольга Волкова^{**}
Ирина Бабенко^{***}

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Streszczenie: Zarządzanie kapitałem ludzkim jako czynnik innowacyjnego rozwoju współczesnego społeczeństwa

Kapitał ludzki jest interdyscyplinarną kategorią naukową na skrzyżowaniu różnych nauk: filozofii, historii, politologii, pedagogiki, psychologii, zarządzania i innych. Stanowi przedmiot badań socjologii stosunkowo krótko. Kapitał ludzki jest analizowany jako zgromadzony przez człowieka zbiór wiedzy, umiejętności, zdrowia. Kluczowym źródłem rozwoju kapitału ludzkiego są: wykształcenie zawodowe, technologie informacyjne, działalność innowacyjna, kultura. Prezentacja zagadnienia zawartego w temacie wymagała zastosowania metody systemowej i funkcjonalnej analizy, uogólnienia, zbierania danych empirycznych. Opracowanie informacji socjologicznej zrealizowano poprzez wykorzystanie programu SPSS for Windows, Microsoft Office Excel, metody komentowania tekstów pierwotnych.

Słowa kluczowe: społeczeństwo, instytucje społeczne, kapitał ludzki, jakość życia.

^{*} Профессор кафедры управления и экономики образования, Минский городской институт развития образования, Республика Беларусь.

^{**} Доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной работы, Белгородский государственный национальный исследовательский университет.

^{***} Научный сотрудник кафедры социальной работы, Белгородский государственный национальный исследовательский университет.

Стрещение: Человеческий капитал является междисциплинарной научной категорией на пересечении различных наук — философии, истории, политологии, экономики, педагогики, психологии и др. Термин «человеческий капитал» изучается социологической наукой относительно недавно и рассматривается как накопленный человеком запас знаний, умений, здоровья. Ключевыми источниками развития человеческого капитала становятся профессиональное образование, информационные технологии, инновационная деятельность, культура.

В работе использованы методы системного и функционального анализа, сравнения, обобщения, сбора эмпирических данных. Обработка первичной социологической информации осуществлялась путем использования пакета программ SPSS for Windows, Microsoft Office Excel, применения метода «комментированные первичные тексты».

Ключевые слова: общество; социальные институты; человеческий капитал, качество жизни.

Synopsis: Management of human capital as a factor of innovative development of modern society

Human capital is an interdisciplinary research category at the intersection of different sciences — philosophy, history, political science, economics, pedagogy, psychology, etc. the Term «human capital» examined the sociological science relatively recently and is seen as the accumulated stock of human knowledge, skills, health. The key sources of the development of human capital become professional education, information technology, innovation and culture.

We used the method of system and functional analysis, comparison, generalization, the collection of empirical data. Processing of primary sociological information, was carried out by using the software package SPSS for Windows, Microsoft Office Excel, application method «annotated primary texts.»

Keywords: society; social institutions; human capital, quality of life.

Введение

Степень научной разработанности проблемы характеризуется увеличением интереса социологов к вопросу институционализации человеческого капитала в процессе трансформации социально-экономической системы.

Комплексный подход к исследованию данной темы предполагает рассмотрение совокупности областей, ее составляющих, в их числе: определение или уточнение понятий и дефиниций каждого из явлений или процессов, составляющих предмет изучения, структуризация самих явлений и их взаимосвязей и взаимозависимостей, выявление специфики функционирования человеческого капитала.

Цель исследования

Цель исследования состоит в социологическом изучении и определении перспектив институционализации человеческого капитала в процессе трансформации современной социально-экономической системы.

Актуальность исследования вопросов институционализации человеческого капитала в процессе трансформации социально-экономической системы объективно обусловлена:

- ♦ потребностями современного этапа общемирового общественного развития;
- ♦ спецификой современной социальной ситуации в обществе, требующей устойчивого социально-экономического роста и достижения более высокого качества жизни населения;
- ♦ необходимостью накопления человеческого капитала на индивидуальном уровне.

Основы социологического исследования социально-экономической системы заложены в работах зарубежных исследователей: П. Бурдьё, П. Бергера, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Лукмана, Н. Лумана, Р. Мертона, Т. Парсонса¹.

С позиции структурного функционализма человеческий капитал рассматривается в контексте крупномасштабных социальных структур и институтов общества, их взаимоотношений и ограничений, которые они накладывают на субъекта — носителя человеческого капитала. Структурно-функциональный подход позволяет демонстрировать, что процесс институционализации человеческого капитала представляет собой постепенное преобразование явления в организованную структуру отношений с иерархией власти, правилами поведения и конструктивного развития. Человеческий капитал в процессе институционализации выполняет роль социального механизма удовлетворения имеющихся в обществе потребностей через установление определенных правил и норм поведения, которые способствуют накоплению

¹ Бурдьё П., 2007, Социология социального пространства. — М.: Институт экспериментальной социологии; Бергер П., Лукман Т., 1995, Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. — М.: Медиум; Вебер М., 2010, Хозяйство и общество / Пер. с нем.; под ред. Л.Г. Ионина. — М.: ГУ ВШЭ; Дюркгейм Э., 1991, О разделении общественного труда: Метод социологии. — М.: Наука; Мертон Р., 2006, Социальная теория и социальная структура. — М.: АСТ, Хранитель; Парсонс Т., 2002, О социальных системах. — М.: Академический Проект.

национального и индивидуального человеческого капитала. При этом создаются механизмы организации и ориентиры активности индивидов. Именно так социальный институт, являясь общественным способом удовлетворения потребностей человека, выступает механизмом реализации интересов, исполнение которых способствует накоплению, сохранению, владению и воспроизводству человеческого капитала в современной социально-экономической системе.

В контексте структурного функционализма социально-экономическая система может быть рассмотрена как внутренне дифференцированная и упорядоченная целостность, части которой — структурные элементы — вносят вклад в поддержание всей системы, в ее воспроизводство². Человеческий капитал, являясь структурным элементом социально-экономической системы, вносит свой вклад в воспроизводство социального порядка, исполняя социальную функцию развития человека и общества. В этом состоит функциональность человеческого капитала для современной социально-экономической системы на глобальном уровне.

Согласно Т. Парсонсу, социально-экономическая система, элементом которой является человеческий капитал, состоит из подсистем, поскольку система стабильно существует, если в ней выполняются следующие условия:

1. система должна быть адаптирована к окружающей среде, к особенностям природы человека как биологического организма и личности, к особенностям социокультурной среды;

2. система должна быть саморегулируемой: при изменении в окружающей среде в системе должны вырабатываться направления изменений структуры и функционировать механизмы реализации целей изменений;

3. между элементами системы должны поддерживаться устойчивые связи, а функционирование ее элементов должно быть скоординированным;

4. система должна быть структурно достаточно стабильной и в состоянии адаптированности к среде сложившаяся структура данной системы должна воспроизводиться³. Опираясь на разделение Р. Мер-

² Иванов Д.В., 2005, Парадигмы в социологии / Д.В. Иванов. — Омск: ОмГУ.

³ Парсонс Т., 2002, О социальных системах / Т.О. Парсонс. — М.: Академический Проект.

тоном функции на явные и латентные, отметим, что явная функция человеческого капитала — ожидаемый результат существования структурного элемента системы — состоит в накоплении профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Латентная функция человеческого капитала — непредусмотренный изначально результат существования структурного элемента — повышение качества жизни работника⁴.

По Э. Дюркгейму, причина разделения труда в человеческом обществе находится в непрерывно растущем стремлении людей к счастью. Чем больше разделяется труд, тем выше его производительность и тем более достижимо счастье в существующей социально-экономической системе, важное значение в которой придается социальным институтам⁵.

Э. Дюркгейм дает такое определение социальным институтам: «все устоявшиеся, типичные отношения в обществе»⁶. В свою очередь, Т. Парсонс так определяет социальные институты: «укорененные в культуре нормативные экспектации» определяющие надлежащие способы социального поведения⁷.

«Институты — это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми» такое определение дает Д. Норт. Социальные институты, как отмечает Д. Норт, включают в себя, с одной стороны, формальные правила и неформальные ограничения, а с другой, определенные характеристики принуждения к исполнению этих правил и ограничений⁸.

«Социальный институт — это иерархическая гетерогенная, распределенная социальная подсистема, созданная людьми для удовлетворения общей потребности, которая функционирует на основе принципов и законов с помощью социологических алгоритмов» — пишет теоретик системной социологии А.А. Давыдов.

⁴ Мертон Р., 2006, Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. — М.: АСТ, Хранитель.

⁵ Дюркгейм Э., 1991, О разделении общественного труда: Метод социологии / Э. Дюркгейм. — М.: Наука.

⁶ Дюркгейм Э., 1991, О разделении общественного труда: Метод социологии / Э. Дюркгейм. — М.: Наука.

⁷ Парсонс Т., 2002, О социальных системах / Т.О. Парсонс. — М.: Академический Проект.

⁸ Норт Д., 1997, Институциональные изменения: Рамки анализа / Д. Норт // Вопросы экономики. — 1997. — №3.

Институционализация — это образование стабильных образцов социального взаимодействия, основанного на формализованных правилах, законах, обычаях и ритуалах — такая трактовка дается в социологическом словаре.

Дж. Хоманс строит социологическую теорию институционализации, опираясь на психологический подход, учитывая стремления людей к получению выгод и вознаграждений, а также в обмене ими. Эта теория во многом объясняет неизбежность институционализации человеческого капитала⁹.

Институционализация человеческого капитала

На наш взгляд, институционализация человеческого капитала — это процесс формирования социальной подсистемы, функционирующей на основе собственных формализованных принципов и законов, создаваемой людьми для удовлетворения потребностей в индивидуальном и общественном развитии. Процесс институционализации человеческого капитала происходит в рамках конкретной социально-экономической системы.

В рамках социального конструктивизма (П. Бергера и Т. Лукмана) социально-экономическая система представляется как структура, конструирующаяся под влиянием человеческой активности. Социальная реальность и социальное взаимодействие членов общества рассматриваются как совокупность мыслей, идей, ценностей, не сводясь к материальным условиям. Продуктом социального и культурного конструирования является знание, присущее человеческому капиталу. Процессы воспитания и обучения, согласно П. Бергеру и Т. Лукману, являются по своему характеру социальной активностью личности¹⁰. Социальные нормы, значения элементов социальной действительности постигаются не в пассивном их восприятии, а постоянно конструируются. Теория социального конструктивизма акцентирует внимание на образовании определенных социальных конструкций в процессе накопления и воспроизводства человеческого капитала.

⁹ Хоманс Дж., 2008, Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология / Дж. Хоманс. — М.: МГУ.

¹⁰ Бергер П., Лукман Т., 1995, Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. — М.: Медиум.

И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие человеческого капитала: капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры.

В свою очередь, М.М. Критский выделяет три основных вида человеческого капитала, важных для социологической теории:

- ♦ производственный (потребление содействует общественной полезности, созданию средств производства, технологий, продуктов и услуг);
- ♦ потребительский (создаваемый при помощи непосредственно потребляемых услуг);
- ♦ интеллектуальный (знания, информация и креативные способности человека).

В зависимости от обобщенности/специфичности ученые традиционно различают виды человеческого капитала:

- ♦ общий капитал,
- ♦ специфический капитал.

По нашему мнению, человеческий капитал — это единство теоретических знаний, практических навыков, социально-психологических характеристик человека и качества его жизни.

Общий человеческий капитал имеет ценность безотносительно тому, где он был получен. Например, умение работать на персональном компьютере может быть применено в разных местах. Общий уровень интеллекта воплощен в людях — их образовании, квалификации, профессиональных знаниях, опыте. В процессе формирования интеллектуального капитала задействованы врожденные и сформированные в процессе обучения и воспитания способности личности.

Специфический человеческий капитал имеет ценность только там, где или для чего конкретно он был накоплен. Умение человека работать на уникальном станке, который есть только в данной организации/предприятии, для всех остальных работодателей представляет нулевую ценность.

Степень специфичности человеческого капитала — это вопрос спорный, тем не менее, с известной долей условности можно сказать, что общий человеческий капитал формируется в системе формального образования, а специфический человеческий капитал преимущественно на рабочих местах, в ходе производственного обучения.

На основе анализа социологической литературы выделим наиболее четко разграничиваемые виды человеческого капитала, которые могут быть использованы в диссертационном исследовании, и разделим все их на две группы:

– неотчуждаемые от отдельного человека (биофизический, социальный, капитал здоровья, трудовой, интеллектуальный, культурно-нравственный);

– отчуждаемые от человека (бренд-капитал, структурный капитал, организационно-предпринимательский капитал).

Охарактеризуем сначала виды человеческого капитала первой группы, неотчуждаемые от отдельного человека, а затем – второй.

Итак, виды человеческого капитала, неотчуждаемые от человека.

Биофизический капитал представляет собой жизненные ресурсы личности, ее физический и психологический потенциал. Велико значение биофизических ресурсов как естественного, природного ограничения профессиональных возможностей личности (возраст, пол, вес, состояние здоровья, внешние данные, психические функции). В настоящее время многие исследователи анализируют затраты на здравоохранение как прямое инвестирование в человеческий капитал.

Социальный капитал, хранящий в себе ресурсы личности, это заложенный в человеке потенциал социального взаимодействия, его интегрированность в определенную социальную среду. В течение долгого времени социальные ресурсы личности определялись преимущественно происхождением человека, его принадлежностью к той или иной социальной группе. Другими словами, социальный капитал является принадлежностью человека и практически не обусловлен его индивидуальными заслугами.

Потенциал индивидуальной реорганизации капиталов сводится, главным образом, к инвестированию родителей в образование детей. Связи на надындивидуальном уровне также очевидны: социальные связи и отношения в семье (социальный капитал) и финансовые инвестиции способствуют накоплению человеческого капитала, который также ведет к приобретению социальных норм, толерантности и доверия (капитал социальный) и к техническому прогрессу и социально-экономическому росту (финансовый капитал)

Социальная сфера и управление человеческого капитала

Социальная сфера рассматривается как сложный, многофункциональный, многокомпонентный организационно-технологический механизм, с помощью которого осуществляется перераспределение

создаваемых обществом ресурсов для решения задач разного уровня. Во-первых, для создания условий, обеспечивающих удовлетворение разнообразных жизненно важных потребностей людей. Во-вторых, для обеспечения благополучия, стабильности и согласия в обществе, гармонизации социальных отношений. В-третьих, для создания условий самореализации и развития личности. С одной стороны, образование дает не только знания и умения, составляющие основу человеческого капитала, но и определенный престиж в обществе, причем тем больший, чем большим социальным капиталом обладает соответствующее образовательное учреждение. С другой стороны, полученное образование делает человека не только более эффективным работником, но и эффективным учеником. Чем более одарен человек, тем меньше усилий он затрачивает на приобретение новых знаний, т. е. тем меньшие издержки он несет и тем выше расположена кривая его спроса на услуги образования.

Капитал здоровья включает в себя компоненты: физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, длительный период активной трудовой деятельности. Речь идет о сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве.

Культурно-нравственный капитал. В рамках социологической науки категория культурно-нравственного капитала обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью. Репутация, деловая честь, порядочность, ответственность ценятся высоко в цивилизованных деловых отношениях. Врачебная деонтология, педагогическая и деловая этика, кодекс чести предпринимателя, этические кодексы психологов и социальных работников — следование им создает здоровый нравственно-психологический климат в коллективах, повышают производительность труда и доходы.

Итак, вышеперечисленные виды человеческого капитала (биофизический, социальный, капитал здоровья, трудовой, интеллектуальный, культурно-нравственный) неотчуждаемы от отдельного человека.

Как уже было сказано выше, существуют виды человеческого капитала, условно отчуждаемые от человека: бренд-капитал, структурный

капитал, организационно-предпринимательский капитал. Обратимся к их характеристике.

Бренд-капитал. Ведущие корпорации, а вслед за ними и остальные, в условиях несовершенной конкуренции вынуждены производить не просто конкретные товары и услуги, а сложные социальные комплексы типа «материальные продукты и услуги + их потребители + их предпочтения», позволяющие увеличивать спрос по принципу положительно обратной связи, когда рост спроса увеличивает спрос. После того, как определенный продукт завоевал значительную часть рынка, у населения появляется сильная побудительная причина продолжать покупать его модификации.

Результаты эффективного использования клиентского капитала

Примером эффективного использования клиентского капитала является, например, то, что операционная система Windows установлена на большинстве компьютеров, поэтому программисты стремятся разрабатывать прикладные программы прежде всего для этой системы, а затем уже для менее распространенной системы OS/2. В свою очередь, обилие новых прикладных программ повышает привлекательность Windows в глазах покупателей компьютеров, благодаря чему возникает эффект нарастающей положительной обратной связи. Нарушить эту связь не удастся даже более совершенному продукту, если он вышел на рынок слишком поздно.

Ориентация фирм на будущую прибыль заставляет их принимать участие в решении социальных задач, превращает их из чисто экономических в социально-экономические субъекты рыночных отношений. Этому способствует и активность таких образований, как общества потребителей, этнических меньшинств, представителей различных субкультур, направленная на получение представительства в правлениях фирм.

Структурный капитал. Это способность сотрудников фирмы управлять организационной структурой, приспосабливаясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении. Конкурентная среда непрерывно изменяется под воздействием инноваций. Высокие темпы таких изменений усложняют условия, при которых фирма может добиться успеха. Одним из таких

условий является наличие у фирмы значительного структурного капитала. Эффективный структурный капитал фирмы может возникнуть только там, где «идеи ценятся выше, чем положение по иерархической лестнице». Такой капитал тем больше, чем значительнее свободы сотрудников фирмы — носителей человеческого капитала. И тем ценнее, чем выше неопределенность и конкурентоспособность среды.

Организационно-предпринимательский капитал. По своей сути, это систематизированная и формализованная компетентность сотрудников компании плюс системы, усиливающие творческую эффективность, а также организационные возможности.

Организационно-предпринимательский капитал включает в себя: капитал инновации, к которому относят защищенные коммерческие права, интеллектуальную собственность и др.; капитал процессов, который представлен системами производства, сбыта, послепродажного сервиса.

Это наиболее перспективный вид человеческого капитала. Владение огромными ресурсами, ноу-хау, коммерческими секретами — все это организационно-предпринимательский капитал.

В целом организационный капитал можно описать как внедренные знания или институционализированные знания, которые возможно хранить с помощью информационных технологий в доступных и легко расширяемых базах данных. Любые процессы или процедуры в организации созданы на основе знаний отдельных людей. Как замечают Т. Дэвенпорт и Л. Прусак: «В теории, эти внедренные знания независимы от людей, которые их развивают — и, следовательно, они относительно стабильны — отдельный специалист может исчезнуть, но это не уменьшит запаса знаний, внедренных в компании». Организационный капитал создают люди, но в то же время он принадлежит фирме и его можно развивать с помощью управления знаниями.

При социологическом измерении следует учитывать, что человеческий капитал динамичен и не может быть определен как и устойчивый набор навыков и знаний, приобретенных индивидуумом раз и навсегда — если человеческий капитал не достаточно используется в социально-экономической системе общества, то во многих случаях имеет тенденцию к обесцениванию.

Результаты ежегодных исследований, осуществляющихся в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), представляются в Докладах о развитии человека. В 1990 г. в Докладе

содержался разработанный Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Основной тезис Доклада: «Подлинное богатство народов — люди», поэтому национальное развитие надо рассчитывать не только по национальному доходу, но и по продолжительности жизни, здоровью и уровню грамотности.

Б. Льювен и П. Фолдари отмечают, что «множество индикаторов, применяемых сегодня для измерения человеческого капитала, столь велико и разнообразно (как в теоретическом, так и в методическом смысле), что получаемые на их основе оценки слабо коррелируют между собой. Такое разнообразие существенно затрудняет межстрановые сопоставления». В идеале оценки, полученные с помощью разных подходов, должны совпадать, но имеются расхождения, связанные с несовершенством технологий измерения, информационных баз, методов расчета, единиц измерения. На наш взгляд, истоки расхождения результатов кроются на уровне теоретической концепции, так как они изначально нацелены на измерение несопадающих подсистем человеческого капитала.

К.Б. Маллиган и Х.С. Мартин предложили методику оценки человеческого капитала с помощью системы индексов. Алгоритм расчетов следующий: 1) расходы на науку (фундаментальные и прикладные исследования, ОКР); 2) накопление за конкретный период; 3) изменения запасов человеческого капитала; 4) потребление за текущий период; 5) валовое накопление; 6) чистое накопление/

По результатам предварительных социологических исследований, были созданы методики расчетов некоторых составляющих человеческого капитала:

- ♦ средней продолжительности жизни поколения;
- ♦ длительности трудового периода;
- ♦ цикла семейной жизни.

Кроме того, в стоимость человеческого капитала неотъемлемо включены такие показатели, как стоимость воспитания, обучения, подготовки работников «на месте», повышения квалификации, затраты на увеличение периода трудовой деятельности, на потери в связи с болезнями, смертностью.

Было введено понятие «индекс человеческого потенциала» страны или региона, рассчитываемый с помощью статистических показателей по трем показателям: 1) ВВП (или ВРП); 2) продолжительность жизни; 3) грамотность населения. С позиции социологии, понятие человеческого потенциала более узкое, чем понятие человеческого капитала.

Выводы

Современные теории человеческого капитала как междисциплинарного понятия имеют давние теоретические, методологические и методические корни. Однако проблемы накопления, сохранения и воспроизводства человеческого капитала являются одним из актуальных современных направлений социологических исследований. Человеческий капитал как междисциплинарная категория стал одним из стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий многие социально-экономические процессы.

В рамках социального конструктивизма человеческий капитал — это продукт социального и культурного конструирования, включающий в себя совокупность знаний, навыков, мыслей, идей, ценностей, накопленных в процессе воспитания и обучения. Значение человеческого капитала возрастает по мере перехода от одной предыдущей социально-экономической системы к следующей: от достиндустриальной и индустриальной к постиндустриальной. Возникновение и развитие института человеческого капитала имеют эволюционный, необратимый характер.

В традиционной трактовке человеческий капитал — это комплекс навыков и знаний, приобретенных в процессе формального и неформального обучения и самообучения, а также трудовой деятельности. В более широком социологическом понимании человеческий капитал — это единство теоретических знаний, практических навыков, социально-психологических характеристик человека и качества его жизни.

В контексте структурного функционализма человеческий капитал — это структурный элемент социально-экономической системы, который вносит вклад в ее воспроизводство, исполняя социальную функцию развития человека и общества.

Становясь компонентом современной социально-экономической системы, человеческий капитал институционализируется в ней. Он становится элементом структуры собственности, которая сама является одним из важнейших социальных институтов. Количественно-качественные показатели человеческого капитала, в значительной степени способствующего трансформации института собственности, оказывают содействие повышению качества жизни граждан.

На наш взгляд, процесс институционализации человеческого капитала, образования соответствующего социального института, происходит поэтапно:

- ♦ появление у индивидов и общества потребности, удовлетворение которой требует совместных организованных действий людей;
- ♦ формирование совместных целей людей;
- ♦ появление характерных социальных норм в ходе предшествующего стихийного социального взаимодействия, которое реализуется методом проб и ошибок;
- ♦ появление новых процедур, которых связано с соответствующими нормами;
- ♦ институционализация норм и процедур, их принятие и регулярное практическое применение;
- ♦ установление системы санкций и норм для поддержания выработанных и устоявшихся норм, специфика их применения в конкретных случаях;
- ♦ создание системы социальных статусов и социальных ролей, которые охватывают всех членов института.

Структурно-функциональный анализ наглядно представляет, что человеческому капиталу как основывающемуся социальному институту явно присущи такие качества, как историчность и системность. Человеческий капитал не является узкофункциональным формированием, которое создано для удовлетворения определенных потребностей. Человеческий капитал объединен взаимодействием с другими институтами и общесоциальными ценностями, что создает интегрированную целостность, части которой не могут функционировать по отдельности или произвольно изменяться независимо от социально-экономической системы.

Литература

- Becker G.S. (ed.), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago 1993.
- Дюркгейм Э., *О разделении общественного труда: Метод социологии*, М. Наука. 1991.
- Дятлов С.А., *Теория человеческого капитала*, СПб.: УЭФ. 2006.
- Горшков М.К., *Собственность и бизнес в жизни и восприятии россиян*, М.: ИС РАН, Наука 2006.
- Корогодин И.Т., *Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории*, 2009.
- Липай Т.П., *Роль образования в формировании человеческого капитала и развитии кадрового потенциала организации. Техническое и кадровое обеспечение инно-*

- вационных технологий в сельском хозяйстве: материалы международной научно-практической конференции, Минск 2014.*
- Lipai T., N. Tchanturia, T. Beridze, S. Metreveli, *Priorities of Implementation of Households' Consumption Function T. Lipai*, Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes Oikonomias, 2014, No. VIII.
- Маркс К., *Происхождение семьи, частной собственности и государства* / Маркс К., Энгельс Ф. Собр. Соч. Т. 21. М.: Эксмо 2010.
- Мертон Р., *Социальная теория и социальная структура*, М.: АСТ, Хранитель 2006.
- Парсонс Т., *О социальных системах* — М.: Академический Проект 2003.
- Петти У., *Трактат о налогах и сборах. Режим доступа к изд*, <http://ek-lit.narod.ru/pettsod.htm>.
- Schultz T.W., *Human Capital: Policy and Research Opportunities*, in: H.R. Bowen, *Human Resources, Fiftieth Anniversary Colloquium VI* 1975.