

ОЦЕНКА СПЕЦИФИЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМЕРДЖЕНТНОСТИ

Для каждого предприятия человеческий капитал является одной из главных составляющих достижения результата, выступает в качестве конкурентного преимущества. В исследовании выдвинута гипотеза о влиянии факторов, каузирующих свойство эмерджентности, на самооценку специфического человеческого капитала в разрезе сегментов (отдельных категорий) населения, занятого в экономике (руководители коммерческих структур, предприниматели, имеющие свое дело; работающие по найму). Для измерения специфического человеческого капитала в работе используется адаптированная коллективом авторов под руководством Г.Ф. Ромашкиной методика изучения человеческого капитала А. Мозеса. В результате тестирования установлено, что факторы социального поведения, наряду с традиционными, выступают определяющими в самооценке специфического человеческого капитала и именно они являются предпосылками для возникновения эффекта эмерджентности.

Ключевые слова: специфический человеческий капитал; самооценка; организация; эмерджентность; факторы социального поведения

Для цитирования: Скипин Д.Л., Сапожникова А.В., Юхтанова Ю.А. Оценка специфического человеческого капитала в контексте исследования эмерджентности // Регион: экономика и социология. – 2023. – № 3 (119). – С. 137–163. DOI: 10.15372/REG20230306.

ВВЕДЕНИЕ

Создание на разных уровнях (государство, регион и организация) условий для всестороннего раскрытия потенциала граждан в различных сферах общественных отношений способствует повышению продуктивности человеческого капитала, работает на обеспечение безопасности, отвечает национальным интересам страны, потребностям региона и отдельных хозяйствующих субъектов (организаций).

Ученые отмечают общемировую тенденцию снижения отдачи от образования и других традиционных факторов, формирующих человеческий потенциал. В исследованиях выдвигаются гипотезы о влиянии социально-поведенческих факторов, связанных с коммуникативными навыками, способностью работать в команде, умением формировать сообщество людей, объединенных общими профессиональными интересами, целями, идеями. Сегодня применение узкого подхода к оценке роли традиционных факторов становится менее актуальным в свете возрастающего значения факторов социального взаимодействия. Внутри организации достаточно ярко проявляются черты социального поведения работников, возникают новые системные качества (эмерджентные свойства), которых нет у каждого работника в отдельности, но которые есть в коллективе, что позволяет быстрее достичь общие цели компании и получить конкурентные преимущества.

Цель настоящего исследования – выявить характер влияния на формирование специфического человеческого капитала со стороны факторов социального поведения наряду с традиционными факторами (образование, опыт работы) в разрезе выделенных сегментов населения, занятого в экономике, и дать эмпирическую оценку этого влияния. Для обоснования высказанных предположений используется адаптированная коллективом авторов, работающих под руководством Г.Ф. Ромашкиной, методика измерения человеческого капитала А. Мозеса, применяется авторская база данных [8]. В работе подтверждается актуальность выделения группы социально-поведенческих факторов, определяется характер их влияния (значимость, существенность, устойчивость) на самооценку специфического человеческого капитала, что отражает элементы эмпирической новизны работы.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Концепция человеческого капитала основывается на изучении трех основных составляющих индивидуума: знаний, навыков и способностей, влияющих на достижение поставленных экономических целей [17; 32]. Впоследствии данная концепция была дополнена еще одной составляющей – ресурсами человеческого капитала, причем последняя рассматривается как производительная особенность человеческого капитала [31].

Ресурсно-ориентированный взгляд на стратегический анализ деятельности организации позволил перенести внимание с внешних факторов на внутренние с учетом их взаимодействия и сосредоточиться на исследовании сочетания трех основных видов ресурсов – материальных, человеческих, организационных в условиях динамичных изменений [16]. Ресурсы, представляющие особую ценность, являются уникальными и трудноимитируемыми, поэтому они могут стать конкурентным преимуществом организации [14; 16]. Человеческий капитал, будучи важным ресурсом большинства организаций, является также основополагающим звеном, опосредующим связь между принятой стратегией и эффективной деятельностью организации [18; 24]. Ряд авторов подчеркивают, что менеджерам следует учитывать любые изменения, которые могут повлиять на повышение конкурентоспособности компании и улучшение результатов ее работы [33]. Нельзя не согласиться и с теми, кто считает, что гармоничное управление специфическими человеческими ресурсами фирмы способно повысить ее результативность [15; 23; 34].

Феномен эмерджентности был впервые описан Д. Льюисом в его книге «Проблемы жизни и разума» (1875 г.) [27]. Дальнейшее развитие термин «эмерджентность» получил в начале XX столетия в работе С. Александера [13]. Определенное влияние на современное понимание эмерджентности оказал Э. Дюркгейм, подразумевая под этим явлением то, что «целое не тождественно сумме своих частей. Объединяясь определенным образом и длительными связями, люди формируют новое бытие, имеющее свою особую природу и собственные законы» [3, с. 74].

Определение эмерджентности (от англ. *to emerge* – внезапно возникать) сформулировал философ К.Л. Морган, основоположник теории эмерджентной эволюции. В его понимании, эмерджентность означает качественный скачок при возникновении нового уровня бытия. Ученый отмечал, что часто результирующие эффекты могут достигаться без проявления эмерджентности, но нет таких эмерджентных явлений, которые не включали бы в себя результирующие эффекты [28]. В этом же контексте определяют эмерджентность и другие исследователи. Так, В.И. Данилов-Данильян и М.Г. Завельский также трактуют эмерджентность как «наличие у системы свойств... которые не присущи ее элементам и не являются формальным следствием свойств элементов» [2, с. 652].

Обобщая приведенные выше интерпретации явления эмерджентности и проецируя их на исследование человеческого капитала на уровне организации, следует отметить, что наличие системы связей между сотрудниками компании, а также взаимодействие работников в различных социальных форматах (подразделениях, командах, группах и т.п.) внутри организации создают качественно новые системные свойства и особенности, называемые эмерджентными, которые, в свою очередь, приводят к дополнительному эффекту в виде повышения результативности деятельности и уровня конкурентоспособности организации.

С. Козловски и К. Клейн утверждают, что многоуровневая организационная структура может обладать свойствами эмерджентности и демонстрировать усиливающийся процесс коммуникаций, при котором индивидуальные характеристики и динамичное социальное взаимодействие выводят коллектив на новый качественный уровень [26]. В другой работе С. Козловски и его коллег подчеркивается важность применения количественных методов для проведения многоуровневых динамических исследований эмерджентных явлений в отдельных командах и организациях [25]. Изучение большого количества факторов, ведущих к конвергенции, позволит отразить сложность, присущую социальному контексту организаций, и оценить предполагаемый эффект эмерджентных свойств и ресурсов человеческого капитала на уровне хозяйствующего субъекта [22].

Р. Эккардт и его соавторы, опираясь на многоуровневую теорию эмерджентности ресурсов человеческого капитала (HCRE), исследовали влияние лидерства на процесс преобразования человеческого капитала индивидуального уровня (знания, навыки и способности отдельных людей) в ценный ресурс человеческого капитала на уровне хозяйствующего субъекта [21]. Экономисты обосновывали синергетическую роль индивидуального человеческого капитала в формировании ценностного ресурса на уровне подразделения, который может усиливаться и приводить к достижению высоких результатов деятельности на уровне организации [19]. Они отмечают важность эмерджентных свойств индивидуальных человеческих капиталов, способных к эффективной коллаборации и созданию конкурентных преимуществ [19; 20].

Исследования человеческого капитала последних лет, как уже отмечалось выше, демонстрируют общемировую тенденцию снижения отдачи от образования и других традиционных факторов. В настоящее время происходит переоценка роли традиционных факторов, которые становятся менее актуальными с точки зрения формирования человеческого капитала при динамично растущей значимости социально-поведенческих факторов.

Оценка отдачи некогнитивных характеристик на российском рынке труда для различных социально-демографических и профессиональных групп на основе базы данных РМЭЗ – ВШЭ за 2016–2017 гг. отражена в работе К.В. Рожковой. Результаты ее исследования подтверждают наличие связи между некогнитивными навыками, вероятностью занятости и величиной доходов для всех социально-демографических и профессиональных групп. Измеряемый эффект от характеристик личности сопоставим с эффектом от традиционных компонентов человеческого капитала, таких, например, как образование [7].

Н.Е. Тихонова отмечает, что человеческий потенциал в современном мире включает далеко не только знания и навыки, но и личностные особенности работников, под которыми подразумеваются готовность к саморазвитию, инициативность, осознанная ответственность за свою деятельность и собственную жизнь и другие качества

[10]. Проведенное Н.Е. Тихоновой исследование показало, что большинство рабочих мест в России сегодня не предполагает постоянного обновления знаний профессионалов и повышения их квалификации. На многих должностях от работников не требуется применение полученных ранее знаний. Такая ситуация может быть связана с общей недооценкой многими работодателями знаний и опыта, что демотивирует сотрудников, не стимулирует саморазвитие в отношении сохранения, обновления и наращивания своего человеческого потенциала [10]. В свою очередь, для работы в инновационном сегменте экономики требуются не только профессиональный набор компетенций, но и индивидуальные качества работников, связанные с генерацией идей, творческим мышлением, способностями к обучению и самообразованию [1].

Углубление в социальный контекст позволило сформировать «более социализированный взгляд на человеческий капитал», ценность которого определяется производными от отдельных лиц и фирм, когда результаты, сопряженные с человеческим капиталом, связаны с социальными факторами [8].

Ученые Донского государственного технического университета, отмечая особенности и преимущества существующих подходов к оценке человеческого капитала предприятия (доходного, затратного и рыночного), предлагают использовать синергетический подход для оценки человеческого капитала предприятия, что позволит выявить новые аспекты, которые не учитываются в рамках традиционных подходов [4].

Таким образом, пересечение основных научных тенденций в исследованиях человеческого капитала и теории эмерджентности демонстрирует актуальность данных подходов и высокую степень их интеграции, свидетельствуя о формировании нового междисциплинарного направления углубленного изучения человеческого капитала на уровне организации со смещением фокуса внимания с традиционных факторов специфического человеческого капитала на социальный контекст.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В основу настоящего исследования положена методика измерения человеческого капитала А. Мозеса [29], адаптированная коллективом авторов под руководством Г.Ф. Ромашкиной с учетом российской специфики. Инструментарий измерения человеческого капитала включает вопросы для оценки составляющих «конкретный человеческий капитал (для данной организации)» и «общий человеческий капитал (для рынка труда)» [8]. В указанной работе этих авторов раскрывается понятие специфического человеческого капитала (firm-specific human capital, FSHC), характеризующее степень уверенности людей в важности и полезности для организации их навыков, знаний и компетенций.

Выдвинута гипотеза о влиянии факторов, каузирующих свойство эмерджентности, на самооценку специфического человеческого ка-

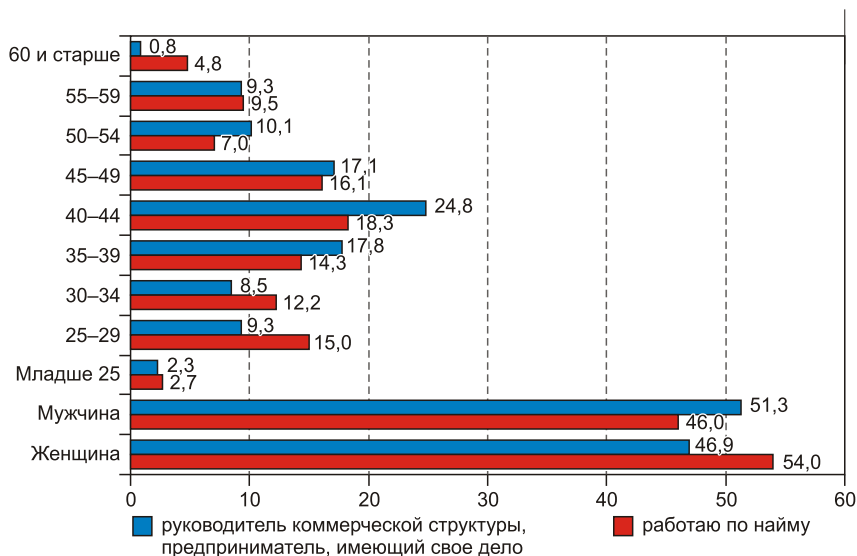


Рис. 1. Возрастная и гендерная структура выборки, %

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области

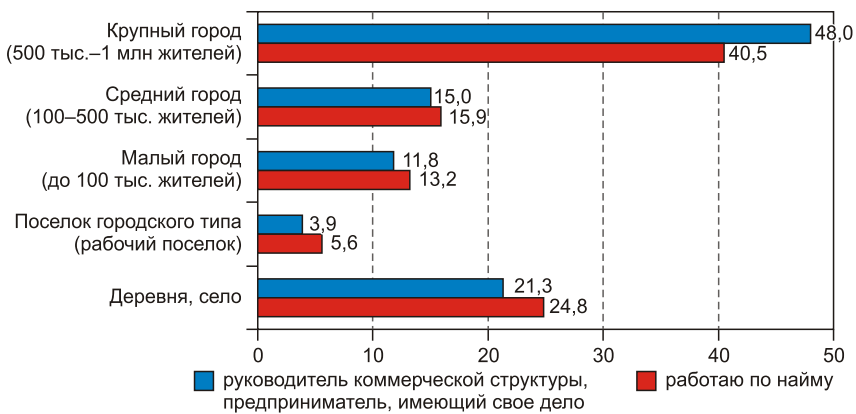


Рис. 2. Структура выборки по типу поселения, %

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области

питала в разрезе сегментов (отдельных категорий) занятого в экономике населения (руководители коммерческих структур, предприниматели, имеющие свое дело; работающие по найму).

Эмпирической базой исследования выступил массовый опрос, проведенный в Тюменской области (включая ХМАО и ЯНАО) в мар-

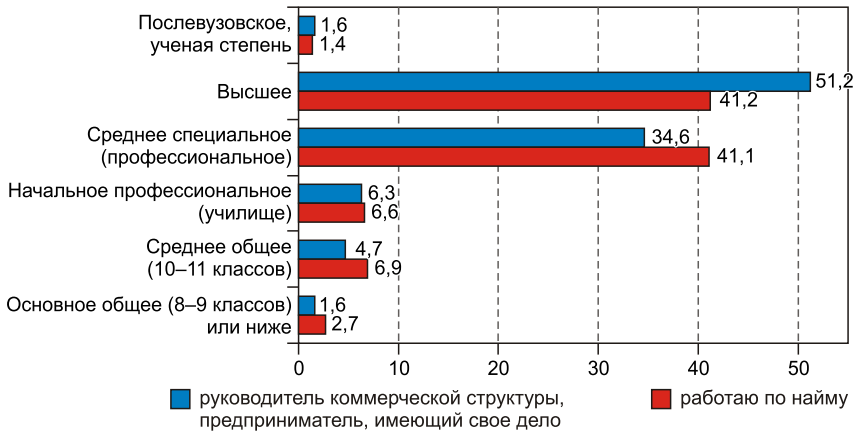


Рис. 3. Структура выборки по уровню образования, %

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области

те–июне 2021 г. Выборка случайная, с контролем по типу поселения и квот по полу и возрасту, всего в нее вошло 1414 респондентов. В изучаемую выборку были отобраны респонденты старше 18 лет, занятые в отраслях экономики на момент опроса. Структура выборки представлена на рис. 1–4. Ошибка выборки по одному признаку согласно формуле Паниотто составила менее 2,5%.



Рис. 4. Структура выборки по сферам деятельности, %

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области

В процессе изучения отдельных сегментов (категорий) населения, занятого в экономике (руководители коммерческих структур, предприниматели, имеющие свое дело; работающие по найму), проживающего в Тюменской области, для количественной оценки специфического человеческого капитала использовался опросник в форме шестибалльной шкалы согласия со следующими утверждениями (от 1 – «совершенно не согласен» до 6 – «полностью согласен»).

1. У меня есть много навыков и знаний, которые специфичны и необходимы для организации, где я сейчас работаю. Но они скорее не пригодятся в других организациях.

2. У меня есть опыт в специализированной области, где я сейчас работаю.

3. У меня есть знания о процедурах или процессах, специфичных для организации, где я работаю.

4. Я приобрел от наставника знания и профессиональные навыки, необходимые для организации, где я работаю.

Показатель самооценки специфического человеческого капитала вычислялся как среднее арифметическое ответов на вопросы по шкале от 1 до 6 для руководителей коммерческих структур, предпринимателей, имеющих свое дело, и работающих по найму (табл. 1).

Логика исследования построена на последовательном анализе факторов линейной модели, влияющих на самооценку специфичес-

Таблица 1

Основные описательные статистики специфического человеческого капитала

Род занятий (по основному виду деятельности)	Среднее	Медиана	Среднекв. отклонение	Кол-во валидных
Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	4,52	4,75	1,03877	117 (из 129)
Работаю по найму	4,34	4,5	1,10888	1240 (из 1285)

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области.

кого человеческого капитала, в которой помимо традиционных факторов рассматриваются характеристики доверия, социального поведения и самочувствия. Такой подход отражает современные тенденции исследований человеческого капитала [20; 25; 30].

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

В таблице 2 приведены значения коэффициентов традиционно исследуемых факторов человеческого капитала. При этом варианты каждой модели различаются содержанием фактора стажа работы: для работников по найму учитывается опыт работы в конкретной организации, а для руководителей – опыт работы в данной сфере. Применение в модели для руководителей и предпринимателей, имеющих собственное дело, фактора общего стажа в данной сфере, а для рядовых сотрудников – стажа работы в конкретной организации связано с особенностями исполнения трудовых обязанностей обеими категориями сотрудников.

Таблица 2

Эмпирическая оценка влияния факторов FSHC (модель 1)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)	
	Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	Работаю по найму
Образование (в годах)	–0,228*	0,036
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,132	0,086**
Сколько лет вы работаете в данной сфере?	–0,039	
Сколько лет вы работаете в своей организации?		0,169***

Примечание: * – значимость на уровне 5%, ** – значимость на уровне 1%, *** – значимость на уровне 0,1%.

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области.

Включение дохода в качестве фактора влияния на самооценку специфического человеческого капитала является попыткой проанализировать методические ограничения на примере региона с высоким уровнем заработной платы. В существующих реалиях возникают также ситуации, когда малоквалифицированный труд оплачивается более высоко, чем высококвалифицированный, недостаточно вознаграждается труд в наукоемкой сфере и труд высокой сложности. Кроме того, имеет место значительная отраслевая дифференциация оплаты труда в регионах России, в том числе в Тюменской области. Размеры оплаты труда работников в разных сферах деятельности со схожим функционалом могут быть несопоставимы.

Явление эмерджентности, активно изучаемое в современных исследованиях, рассматривается и по отношению к человеческим ресурсам организации. Эмерджентность в этом аспекте может привести к более высокому значению совокупного человеческого капитала для организации в процессе эффективного взаимодействия индивидуальных человеческих капиталов.

В этих условиях на первый план выходят навыки командного взаимодействия, партнерство, интеграция и кооперация. При этом средние уровни образования и интеллектуальных способностей не являются признаками целостности коллектива. Эмерджентными свойствами, такими как групповая сплоченность, коммуникации ветвей управления, степень централизации и децентрализации процесса принятия решений, уровни разделения труда, обладают трудовые коллективы и организации.

Для изучения такого эффекта в модель 2 были включены следующие факторы социального поведения (табл. 3):

- умение строить отношения с коллегами на работе («Я хорошо умею строить отношения с коллегами на работе»);
- умение выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку («Я создал большую сеть коллег, к которым я могу обратиться за поддержкой, когда мне действительно нужно что-то сделать»).

Таблица 3

Эмпирическая оценка влияния факторов FSHC (модель 2)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)	
	Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	Работаю по найму
Образование (в годах)	–0,122	0,011
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,109	0,044
Сколько лет вы работаете в своей организации?		0,163***
Сколько лет вы работаете в данной сфере?	–0,047	
Умение строить отношения с коллегами на работе	0,296**	0,259***
Умение выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку	0,415***	0,172***

Примечание: * – значимость на уровне 5%, ** – значимость на уровне 1%, *** – значимость на уровне 0,1%.

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области.

Факторы социального поведения значимы и вносят более существенный вклад в оценку человеческого капитала по сравнению с традиционными факторами (образование, опыт), особенно для руководителей коммерческих организаций и предпринимателей, имеющих свое дело. Это предопределяет возникновение эмерджентных свойств, которые не являются формальным следствием индивидуальных способностей.

В модель 3 был добавлен фактор удовлетворенности профессиональной деятельностью: «Считаете ли вы, что работаете по призванию?» (оценка по шкале от 1 до 4). Данный аспект самооценки выступает важной личностной характеристикой, связанной с особеннос-

тами самоощущения и отношения к своей профессиональной реализации (табл. 4). Так, при оценке соответствия трудовой деятельности профессиональному призванию в различных должностных группах Е.А. Чекмаревой и А.А. Шабуновой была выявлена закономерность: чем выше должностная позиция, тем чаще респонденты отмечают, что работа соответствует их призванию и способностям, при этом у части респондентов профессиональное призвание не всегда совпадает с полученной специальностью [12].

Работа по призванию значима для исследуемых категорий респондентов. У руководителей и предпринимателей фактор профессиональной реализации имеет более высокое значение, чем у наемных

Таблица 4

Эмпирическая оценка влияния факторов FSHC (модель 3)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)	
	Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	Работаю по найму
Образование (в годах)	–0,168*	0,000
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,099	0,038
Сколько лет вы работаете в своей организации?		0,149***
Сколько лет вы работаете в данной сфере?	–0,024	
Умение строить отношения с коллегами на работе	0,362***	0,255***
Умение выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку	0,308**	0,155***
Работа по призванию	0,277**	0,099***

Примечание: * – значимость на уровне 5%, ** – значимость на уровне 1%, *** – значимость на уровне 0,1%.

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области.

работников, что подтверждается рядом исследований, проведенных по другим субъектам РФ [12].

В социологических исследованиях уверенность в будущем также рассматривается как компонент социального самочувствия [9] (табл. 5). Включенный в модель 4 фактор незначим в самооценке для всех рассматриваемых категорий. Для руководителей и предпринимателей работа в условиях риска и неопределенности, а также оценка потенциальных возможностей и потерь являются ключевой и перманентной особенностью их профессиональной деятельности. Для людей,

Таблица 5

Эмпирическая оценка влияния факторов FSHC (модель 4)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)	
	Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	Работаю по найму
Образование (в годах)	–0,162*	–0,002
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,080	–0,030
Сколько лет вы работаете в своей организации?		0,154***
Сколько лет вы работаете в данной сфере?	–0,019	
Умение строить отношения с коллегами на работе	0,356***	0,251***
Умение выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку	0,311**	0,149***
Работа по призванию	0,265**	0,097***
Уверенность в будущем	0,057	0,053

Примечание: * – значимость на уровне 5%, ** – значимость на уровне 1%, *** – значимость на уровне 0,1%.

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области.

занимающих руководящие должности, характерно умение извлекать пользу из любой ситуации, быть гибкими, открытыми ко всему новому.

Самооценка человеческого капитала наиболее тесно связана с уровнем обобщенного доверия [5; 9]. В условиях неопределенности, особенно в период пандемии, в структуре доверия на первый план выходит доверие к работодателям, и такая тенденция характерна для

Таблица 6

Эмпирическая оценка влияния факторов FSHC (модель 5)

Стандартизованные коэффициенты	Род занятий (по основному виду деятельности)	
	Руководитель коммерческой структуры, предприниматель, имеющий свое дело	Работаю по найму
Образование (в годах)	–0,165	–0,018
Величина дохода (в тыс. руб.)	0,085	0,031
Сколько лет вы работаете в своей организации?		0,153***
Сколько лет вы работаете в данной сфере?	–0,019	
Умение строить отношения с коллегами на работе	0,353***	0,256***
Умение выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку	0,323**	0,153***
Работа по призванию	0,250**	0,077**
Уверенность в будущем	0,023	0,053
Уровень доверия к своим руководителям		0,042
Уровень доверия к предпринимателям, бизнес-сообществу	0,079	

Примечание: * – значимость на уровне 5%, ** – значимость на уровне 1%, *** – значимость на уровне 0,1%.

Источник: данные массового опроса жителей Тюменской области.

всего мира. В модели 5, несмотря на положительное значение стандартизированных коэффициентов уровня доверия к своим руководителям со стороны работающих по найму и к бизнес-сообществу со стороны руководителей, влияние факторов на самооценку специфического человеческого капитала незначимо и несущественно (табл. 6).

Анализ характера влияния традиционных факторов (образование, опыт работы в данной сфере) во всех рассмотренных моделях для руководителей и предпринимателей продемонстрировал их несущественный вклад в самооценку FSHC. Для работающих по найму стаж работы в организации, в отличие от образования и дохода, показал устойчивость и значимость (на уровне 0,0%) с высоким влиянием на самооценку FSHC (рис. 5).

Из рисунков 6 и 7 видно, что факторы социального поведения, связанные с умением строить отношения с коллегами на работе, выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку, являются устойчивыми, значимыми для каждого исследуемого сегмента и при этом в большей степени оказывают влияние на самооценку FSHC руководителей. Полученные результаты соответствуют современным тенденциям, отраженным в исследованиях эффекта эмерджентности на уровне организации.

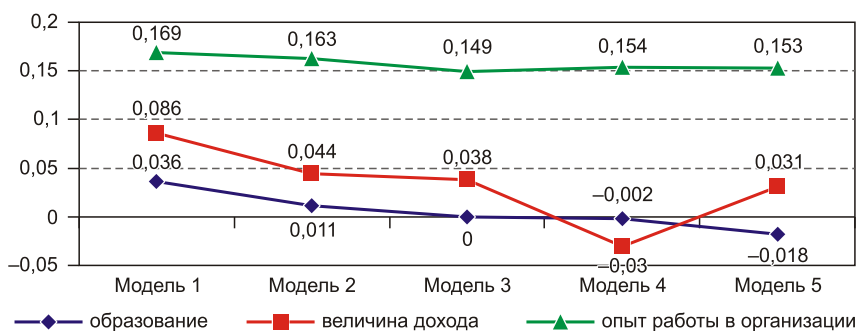


Рис. 5. Значения стандартизированных коэффициентов традиционных факторов оценки человеческого капитала в различных моделях (для работающих по найму)

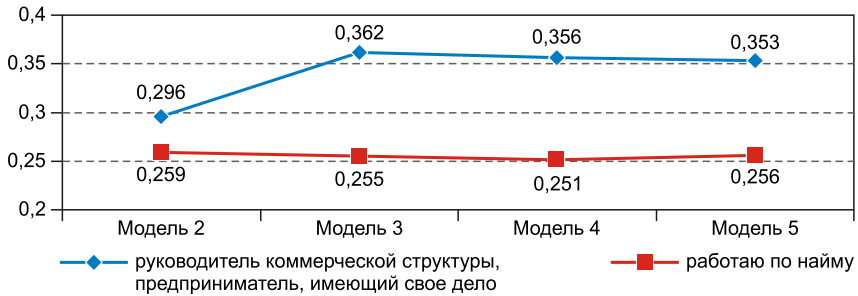


Рис. 6. Значения стандартизованных коэффициентов факторов социального поведения (умение строить отношения с коллегами на работе) оценки человеческого капитала в различных моделях

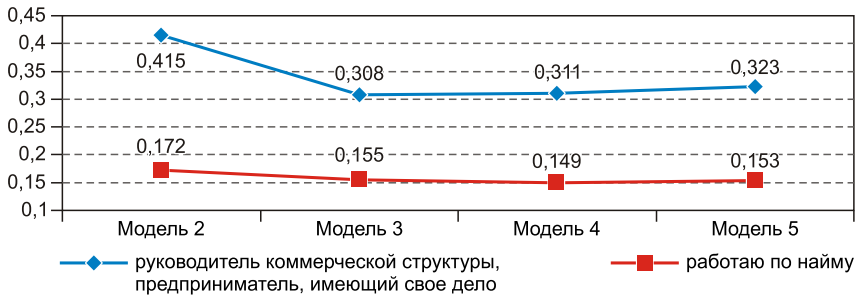


Рис. 7. Значения стандартизованных коэффициентов факторов социального поведения (умение выстраивать взаимодействие с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку) оценки человеческого капитала в различных моделях

Умения отдельного индивида взаимодействовать с широким кругом коллег, готовых оказать поддержку, и выстраивать взаимоотношения с коллегами на работе приводят к новому аддитивному эффекту. С одной стороны, работник, сумевший раскрыть себя в коллективе, начинает высоко цениться коллегами. С другой стороны, возможность самовыражения и признание внутри коллектива его усилий дают работнику осознание своей самооценности, что проявляется в более высокой самооценке и самоуважении. Такое взаимодействие обеспечивает взаимное развитие коллектива и личности, проявляя эмерджентные свойства организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ влияния факторов на самооценку специфического человеческого капитала показал ослабление воздействия традиционно изучаемых факторов (образование, опыт работы), что подтверждают также последние исследования отечественных и зарубежных авторов [6; 10; 11].

Для рассматриваемых категорий населения влияние образования и дохода на FSHC незначимо. Опыт работы в своей организации продемонстрировал устойчивость и значимость для работающих по найму. Это объясняется тем, что опыт работы в конкретной организации дает человеку осознание возможности получения уникальных знаний и овладения навыками, связанными с особенностями деятельности организации, а также понимание перспектив профессионального роста, что влияет на самооценку. Наличие опыта в конкретной сфере у руководителей в самооценке FSHC не является значимым, так как руководители готовы быстрее принимать решения о смене места работы и даже сферы деятельности, если видят большие перспективы в другом направлении.

Уверенность в будущем сравнительно слабо влияет на самооценку как у руководителей, так и у работающих по найму. Факторы, определяющие уровни доверия к руководителям и бизнес-сообществу, незначимы и демонстрируют низкий уровень влияния на самооценку у всех рассматриваемых категорий населения. Работа по призванию важна как для работающих по найму, так и для руководителей и предпринимателей, при этом для последних фактор профессиональной реализации имеет большее значение, чем для наемных работников.

В современных реалиях приоритетными становятся умения выстраивать коммуникацию с коллегами при работе в команде, объединять усилия для достижения эффективных результатов коллективом, что может придать человеческим ресурсам организации уникальные эмерджентные свойства.

Таким образом, добавление в анализ новых факторов показывает тенденцию ослабления влияния традиционных факторов, при этом устойчивость факторов социального поведения сохраняется. Отсюда следует, что факторы социального поведения, основан-

ные на некогнитивных способностях индивидов, становятся определяющими в самооценке FSHC рассматриваемых сегментов населения и именно эти факторы оказываются предпосылками для проявления эффекта эмерджентности.

Направленное изменение степени развития характеристик личности может привести к повышению качества функционирования организации в целом, более яркому раскрытию эффекта эмерджентности. Выявление и анализ факторов, приводящих к возникновению эмерджентных свойств на уровне организации, их детерминация, определение видов и степени эмерджентного эффекта, несомненно, представляют собой перспективное направление дальнейших исследований человеческого капитала.

Статья подготовлена по результатам исследования, проводимого при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках проекта № 23-28-01321 «Анализ поведения участников долгового рынка в условиях кризисных ситуаций в связанных экономиках»

Список источников

1. Арсентьева Н.М., Калугина З.И., Харченко И.И. Человеческий потенциал экономики знания: формирование и условия реализации (методология, методика и результаты исследования) // Вестник Новосибирского государственного университета. Сер.: Социально-экономические науки. – 2013. – Т. 13, № 2. – С. 184–194.
2. Данилов-Данильян В.И., Завельский М.Г. Экономико-математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данильян. – М.: Большая Российская энциклопедия; ИНФРА-М, 2003. – 688 с.
3. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Пер. А.Б. Гофмана. – 4-е изд., испр. – М.: Юрайт, 2019. – 307 с.
4. Заковоротный В.Л., Флек М.Б., Угнич Е.А. Синергетический подход к оценке человеческого капитала предприятия // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2019. – Т. 12, № 6. – С. 161–173. DOI: 10.18721/JE.12614.
5. Нуреев Р.М., Латов Ю.В. Человеческий и социальный капитал как основа современной экономики // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2010. – № 5. – С. 139–154.
6. Попов Д.С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. – 2020. – № 11. – С. 27–38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5.

7. Рожкова К.В. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда. – М.: ИД ВШЭ, 2019. – 46 с. (Препринт WP15/2019/02).
8. Ромашина Г.Ф., Давыденко В.А., Андрианова Е.В., Худякова М.В., Печеркина И.Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария // *Siberian Socium*. – 2020. – Т. 4, № 3 (13). – С. 8–32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.
9. Ромашина Г.Ф., Худякова М.В. Социологический анализ факторов и ресурсов человеческого капитала // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. – 2020. – Т. 13, № 6. – С. 232–250. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.14.
10. Тихонова Н.Е. Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // *Социологические исследования*. – 2020. – № 10. – С. 71–83. DOI: 10.31857/S013216250010300-3.
11. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010–2015 гг. // *Социологические исследования*. – 2018. – № 5 (409). – С. 84–98. DOI: 10.7868/S0132162518050082.
12. Чекмарева Е.А., Шабунова А.А. Работа по призванию: выгодно ли это для экономики? // *Социологический альманах*. – 2016. – № 7. – С. 156–164.
13. Alexander S. *Space, Time and Deity: The Gifford Lectures at Glasgow, 1916–1918*. – London: Macmillan & Co, 1920. – 429 p.
14. Amit R., Schoemaker P.J.H. (1993). Strategic assets and organizational rent // *Strategic Management Journal*. – 1993. – Vol. 14 (1). – P. 33–46. DOI: 10.1002/smj.4250140105.
15. Andersén J. Resource orchestration of firm-specific human capital and firm performance – the role of collaborative human resource management and entrepreneurial orientation // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2021. – Vol. 32 (10). – P. 2091–2123. DOI: 10.1080/09585192.2019.1579250.
16. Barney J. Firm resources and sustained competitive advantage // *Jornal of Management*. – 1991. – Vol. 17 (1). – P. 99–120.
17. Becker G.S. Investment in human capital: A theoretical analysis // *The Journal of Political Economy*. – 1962. – Vol. 70 (5). – P. 9–49.
18. Donaldson L. Strategic leadership: top executives and their effects on organizations // *Australian Journal of Management*. – 1997. – Vol. 22 (2). – P. 221–224. DOI: 10.1177/031289629702200205.
19. Eckardt R., Crocker A., Tsai C.-Y. Clarifying and empirically assessing the concept of human capital resource emergence // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2021. – Vol. 32 (2). – P. 279–306. DOI: 10.1080/09585192.2020.1800784.
20. Eckardt R., Jiang K. Human capital resource emergence: Theoretical and methodological clarifications and a path forward // *Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources* / Ed. by A.J. Nyberg & T.P. Moliterno. – Edward Elgar Publishing, 2019. – P. 77–112.

21. *Eckardt R., Tsai C.-Y., Dionne S.D., Dunne D., Spain S.M., Park J.W., Cheong M., Kim J., Guo J., Hao C., Kim E.I.* Human capital resource emergence and leadership // *Journal of Organizational Behavior*. – 2021. – Vol. 42 (2). – P. 269–295. DOI: 10.1002/job.2446.
22. *Fulmer C.A., Ostroff C.* Convergence and emergence in organizations: An integrative framework and review // *Journal of Organizational Behavior*. – 2016. – Vol. 37. – P. 122–145. DOI: 10.1002/job.1987.
23. *Helfat C.E., Finkelstein S., Mitchell W., Peteraf M., Singh H., Teece D., Winter S.G.* Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations. – John Wiley & Sons, 2007. – 160 p.
24. *Hitt M.A., Biermant L., Shimizu K., Kochhar R.* Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective // *Academy of Management Journal*. – 2001. – Vol. 44 (1). – P. 13–28. DOI: 10.2307/3069334.
25. *Kozlowski S.W., Chao G.T., Grand J.A., Braun M.T., Kuljanin G.* Advancing multilevel research design: Capturing the dynamics of emergence // *Organizational Research Methods*. – 2013. – Vol. 16 (4). – P. 581–615. DOI: 10.1177/1094428113493119.
26. *Kozlowski S.W., Klein K.J.* Chapter 1: A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes // *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions* / Ed. by K.J. Klein & S.W.J. Kozlowski. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000. – P. 3–90.
27. *Lewes G.H.* Problems of Life and Mind. – London: Trübner & Co., 1874. – 473 p.
28. *Morgan C.L.* Emergent Evolution: the Gifford Lectures, Delivered in the University of St. Andrews in the Year 1922 / MIT Libraries. – N.Y.: Henry Holt and Company; London: William and Norgate, 1923. – 330 p.
29. *Moses A.R.* Understanding the Relationship of Job Embeddedness with Social and Human Capital: The Importance of Organizational Identification. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. – University of Texas at Arlington, United States, 2012. – 109 p.
30. *Ployhart R.E., Moliterno T.P.* Emergence of the human capital resource: A multilevel model // *Academy of Management Review*. – 2011. – Vol. 36 (1). – P. 127–150. DOI: 10.5465/amr.2009.0318.
31. *Ployhart R.E., Nyberg A.J., Reilly G., Maltarich M.A.* Human capital is dead; Long live human capital resources // *Journal of Management*. – 2014. – Vol. 40 (2). – P. 371–398. DOI: 10.1177/0149206313512152.
32. *Schultz T.W.* Investment in human capital // *The American Economic Review*. – 1961. – Vol. 51 (1). – P. 1–17.
33. *Sirmon D.G., Hitt M.A., Ireland R.D.* Managing firm resources in dynamic environments to create value: Looking inside the black box // *Academy of Management Review*. – 2007. – Vol. 32 (1). – P. 273–292. DOI: 10.5465/amr.2007.23466005.

34. Sirmon D.G., Hitt M.A., Ireland R.D., Gilbert B.A. Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth, depth, and life cycle effects // Journal of Management. – 2011. – Vol. 37 (5). – P. 1390–1412. DOI: 10.1177/0149206310385695.

Информация об авторах

Скипин Дмитрий Леонидович (Тюмень, Россия) – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой Финансово-экономического института Тюменского государственного университета (625003, Тюмень, ул. Володарского, 6). E-mail: d.l.skipin@utmn.ru.

Сапожникова Анастасия Валерьевна (Тюмень, Россия) – кандидат технических наук, доцент Финансово-экономического института Тюменского государственного университета (625003, Тюмень, ул. Володарского, 6). E-mail: a.v.sapozhnikova@utmn.ru.

Юхтанова Юлия Александровна (Тюмень, Россия) – кандидат экономических наук, доцент Финансово-экономического института Тюменского государственного университета (625003, Тюмень, ул. Володарского, 6). E-mail: y.a.yukhtanova@utmn.ru.

DOI: 10.15372/REG20230306

Region: Economics & Sociology, 2023, No. 3 (119), p. 137–163

D.L. Skipin, A.V. Sapozhnikova, Yu.A. Yukhtanova

ASSESSMENT OF FIRM-SPECIFIC HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF EMERGENCE RESEARCH

Human capital represents a crucial component for each enterprise, acting as a competitive advantage in achieving favorable outcomes. This study puts forward a hypothesis regarding the influence of factors causal to the emergent property on the self-assessment of firm-specific human capital within specific segments (individual categories) of the employed population, including business structure leaders, entrepreneurs, and employees. To measure firm-specific human capital, we employ a methodology adapted by the team of authors led by G.F. Romashkina from A. Moses' research on human capital. The findings from

our tests establish that social behavior factors, alongside traditional ones, significantly influence the self-assessment of firm-specific human capital, serving as the underlying conditions for the emergence effect.

Keywords: firm-specific human capital; self-assessment; organization; emergence; social behavior factors

For citation: *Skipin, D.L., A.V. Sapozhnikova & Yu.A. Yukhtanova.* (2023). Otsenka spetsificheskogo chelovecheskogo kapitala v kontekste issledovaniya emerdzhenosti [Assessment of firm-specific human capital in the context of emergence research]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 3 (119), 137–163. DOI: 10.15372/REG20230306.

The article was prepared based on the results of the research conducted with the financial support of the Russian Science Foundation within the framework of the scientific project “The analysis of debt market participant’s behavior in the environment of crisis in connected countries”, No. 23-28-01321

References

1. *Arsentieva, N.M., Z.I. Kalugina & I.I. Kharchenko.* (2013). Chelovecheskiy potentsial ekonomiki znaniya: formirovanie i usloviya realizatsii (metodologiya, metodika i rezultaty issledovaniya) [Human potential of the knowledge economy: development and conditions of implementation (methodology and results of the study)]. Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Sotsialno-ekonomicheskie nauki [Vestnik of Novosibirsk State University. Series: Social and Economic Sciences], Vol. 13, No. 2, 184–194.
2. *Danilov-Danilyan, V.I.* (Ed.) & *M.G. Zavel'skiy.* (2003). Ekonomiko-matematicheskii entsiklopedicheskiy slovar [Economics and Mathematics Encyclopedic Dictionary]. Moscow, Great Russian Encyclopedia Publ. & INFRA-M Publ., 688.
3. *Durkheim, E.* (2019). Sotsiologiya. Ee predmet, metod, prednaznachenie [Sociology: Its Subject, Method, and Purpose]. Transl. by A.B. Gofman. 4th ed., revised. Moscow, Urait Publ., 307.
4. *Zakovorotny, V.L., M.B. Flek & E.A. Ugnich.* (2019). Sinergeticheskiy podkhod k otsenke chelovecheskogo kapitala predpriyatiya [Synergetic approach to assessment of human capital in enterprises]. Nauchno-tehnicheskie vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskie nauki [St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics], Vol. 12, No. 6, 161–173. DOI: 10.18721/JE.12614.

5. Nureev, R.M. & Yu.V. Latov. (2010). Chelovecheskiy i sotsialnyy kapital kak osnova sovremennoy ekonomiki [Human and social capital as a basis of modern economy]. Etap: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika [ETAP: Economic Theory, Analysis, and Practice], 5, 139–154.
6. Popov, D.S. (2020). Chelovecheskiy kapital v Rossii: tochnost izmereniya i ogranicheniya podkhoda [Human capital in Russia: measurement accuracy and limitations of the method]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Research], 11, 27–38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5.
7. Rozhkova, K.V. (2019). Otdacha ot nekognitivnykh kharakteristik na rossiyskom rynke truda. WP15/2019/02 [The Return to Noncognitive Characteristics in the Russian Labor Market. WP15/2019/02]. Moscow, NRU HSE Publ., 46.
8. Romashkina, G.F., V.A. Davydenko, E.V. Andrianova, M.V. Khudyakova & I.F. Pecherkina. (2020). Izuchenie chelovecheskogo kapitala: opyt empiricheskoy proverki kompleksnogo instrumentariya [Human capital study: experience of empirical testing of complex tools]. Siberian Socium, Vol. 4, No. 3 (13), 8–32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32.
9. Romashkina, G.F. & M.V. Khudyakova. (2020). Sotsiologicheskiy analiz faktorov i resursov chelovecheskogo kapitala [Sociological analysis of human capital factors and resources]. Ekonomicheskie i sotsialnye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], Vol. 13, No. 6, 232–250. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.14.
10. Tikhonova, N.E. (2020). Rossiyskie professionaly: spetsifika rabochikh mest i chelovecheskogo potentsiala [Russian professionals: specifics of jobs and of human potential]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Research], 10, 71–83. DOI: 10.31857/S013216250010300-3.
11. Tikhonova, N.E. & A.V. Karavay. (2018). Dinamika nekotorykh pokazateley obshchego chelovecheskogo kapitala rossiyan v 2010–2015 gg. [Dynamics of some indicators of Russians' general human capital in 2010–2015]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Research], 5 (409), 84–98. DOI: 10.7868/S0132162518050082.
12. Chekmareva, E.A. & A.A. Shabunova. (2016). Rabota po prizvaniyu: vygodno li eto dlya ekonomiki? [Profession by vocation: Is it beneficial for economy?]. Sotsiologicheskiy almanakh [Sociological Almanac], 7, 156–164.
13. Alexander, S. (1920). Space, Time and Deity: The Gifford Lectures at Glasgow, 1916–1918. London, Macmillan & Co., 429.
14. Amit, R. & P.J.H. Schoemaker. (1993). Strategic assets and organizational rent. Strategic Management Journal, 14 (1), 33–46. DOI: 10.1002/smj.4250140105.
15. Andersén, J. (2021). Resource orchestration of firm-specific human capital and firm performance – the role of collaborative human resource management and entrepreneurial orientation. The International Journal of Human Resource Management, 32 (10), 2091–2123. DOI: 10.1080/09585192.2019.1579250.

16. *Barney, J.* (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17 (1), 99–120.
17. *Becker, G.S.* (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70 (5), 9–49.
18. *Donaldson, L.* (1997). Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations. *Australian Journal of Management*, 22 (2), 221–224. DOI: 10.1177/031289629702200205.
19. *Eckardt, R., A. Crocker & C.-Y. Tsai.* (2021). Clarifying and empirically assessing the concept of human capital resource emergence. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (2), 279–306. DOI: 10.1080/09585192.2020.1800784.
20. *Eckardt, R. & K. Jiang.* (2019). Human capital resource emergence: Theoretical and methodological clarifications and a path forward. In: A.J. Nyberg & T.P. Moliterno (Eds.). *Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources*. Edward Elgar Publishing, 77–112.
21. *Eckardt, R., C.-Y. Tsai, S.D. Dionne, D. Dunne, S.M. Spain, J.W. Park, M. Cheong, J. Kim, J. Guo, C. Hao & E.I. Kim.* (2021). Human capital resource emergence and leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 42 (2), 269–295. DOI: 10.1002/job.2446.
22. *Fulmer, C.A. & C. Ostroff.* (2016). Convergence and emergence in organizations: An integrative framework and review. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 122–145. DOI: 10.1002/job.1987.
23. *Helfat, C.E., S. Finkelstein, W. Mitchell, M. Peteraf, H. Singh, D. Teece & S.G. Winter.* (2007). *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. John Wiley & Sons, 160.
24. *Hitt, M.A., L. Biermant, K. Shimizu & R. Kochhar.* (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44 (1), 13–28. DOI: 10.2307/3069334.
25. *Kozlowski, S.W., G.T. Chao, J.A. Grand, M.T. Braun & G. Kuljanin.* (2013). Advancing multilevel research design: Capturing the dynamics of emergence. *Organizational Research Methods*, 16 (4), 581–615. DOI: 10.1177/1094428113493119.
26. *Kozlowski, S.W. & K.J. Klein.* (2000). Chapter 1. A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes. In: K.J. Klein & S.W.J. Kozlowski (Eds.). *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*. San-Francisco, CA, Jossey-Bass, 3–90.
27. *Lewes, G.H.* (1874). *Problems of Life and Mind*. London, Trübner & Co., Lugate Hill, 473.
28. *Morgan, C.L.* (1923). *Emergent Evolution: the Gifford Lectures, Delivered in the University of St. Andrews in the Year 1922*. MIT Libraries. New York, Henry Holt and Company; London, William and Norgate, 330.

29. *Moses, A.R.* (2012). Understanding the Relationship of job Embeddedness with Social and Human Capital: The Importance of Organizational Identification. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. University of Texas at Arlington, United States, 109.
30. *Ployhart, R.E. & T.P. Moliterno.* (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36 (1), 127–150. DOI: 10.5465/amr.2009.0318.
31. *Ployhart, R.E., A.J. Nyberg, G. Reilly & M.A. Maltarich.* (2014). Human capital is dead; Long live human capital resources. *Journal of Management*, 40 (2), 371–398. DOI: 10.1177/0149206313512152.
32. *Schultz, T.W.* (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1–17.
33. *Sirmon, D.G., M.A. Hitt & R.D. Ireland.* (2007). Managing firm resources in dynamic environments to create value: Looking inside the black box. *Academy of Management Review*, 32 (1), 273–292. DOI: 10.5465/amr.2007.23466005.
34. *Sirmon, D.G., M.A. Hitt, R.D. Ireland & B.A. Gilbert.* (2011). Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth, depth, and life cycle effects. *Journal of Management*, 37 (5), 1390–1412. DOI: 10.1177/0149206310385695.

About Authors

Skipin, Dmitry Leonidovich (Tyumen, Russia) – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Head of Department at the Institute of Finance and Economics, University of Tyumen (6, Volodarsky St., Tyumen, 625003, Russia). E-mail: d.l.skipin@utmn.ru.

Sapozhnikova, Anastasia Valerievna (Tyumen, Russia) – Candidate of Sciences (Engineering), Associate Professor at the Institute of Finance and Economics, University of Tyumen (6, Volodarsky St., Tyumen, 625003, Russia). E-mail: a.v.sapozhnikova@utmn.ru.

Yukhtanova, Yuliya Aleksandrovna (Tyumen, Russia) – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor at the Institute of Finance and Economics, University of Tyumen (6, Volodarsky St., Tyumen, 625003, Russia). E-mail: y.a.yukhtanova@utmn.ru.

Поступила в редколлегию 12.11.2022.

После доработки 24.02.2023.

Принята к публикации 03.03.2023.