

**Садыков Рамиль Мидхатович**  
канд. социол. наук, Институт соци-  
ально-экономических исследований –  
обособленное структурное подразделе-  
ние ФГБНУ «Уфимский федеральный  
исследовательский центр Российской  
академии наук», г. Уфа, Российская  
Федерация

**ORCID:** 0000-0002-1843-4857

**e-mail:** SadikovRM@mail.ru

**Ахметов Вилюр Ямилович**

канд. экон. наук, Институт социально-  
экономических исследований – обо-  
собленное структурное подразделе-  
ние ФГБНУ «Уфимский федеральный  
исследовательский центр Российской  
академии наук», г. Уфа, Российская  
Федерация

**ORCID:** 0000-0003-0575-0903

**e-mail:** willi76@mail.ru

**Ramil M. Sadykov**

Cand. Sci. (Econ.), Institute of Social  
and Economic Researches – Subdivision  
of the Ufa Federal Research Centre  
of the Russian Academy of Sciences,  
Ufa, Russia

**ORCID:** 0000-0002-1843-4857

**e-mail:** SadikovRM@mail.ru

**Vilyur Ya. Akhmetov**

Cand. Sci. (S.), Institute of Social and  
Economic Researches – Subdivision  
of the Ufa Federal Research Centre  
of the Russian Academy of Sciences,  
Ufa, Russia

**ORCID:** 0000-0003-0575-0903

**e-mail:** willi76@mail.ru

## ДЕТЕРМИНАНТЫ И ФАКТОРЫ МОДИФИКАЦИИ ТРУДОВОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

**Аннотация.** Формирование и модификация трудового капитала в условиях социализации экономики детерминирована поиском новых качественных характеристик и факторов, максимально благоприятных условий для накопления и более полного использования человеческого потенциала. Решение данной проблемы необходимо вывести за рамки трудового капитала и решать ее в системе экономических отношений, в которых адекватно должны развиваться признаки ее социализации, направленной на улучшение положения работника в системе профессиональных отношений. Социализация экономики выражается в повышении роли работника не только как объекта, но и как субъекта трудового процесса, изменении количественных и качественных его характеристик и ролевых функций в рамках социально ответственной направленности. В данном исследовании определены детерминанты и факторы модификации трудового капитала: совершенствование структуры трудового капитала, развитие социальных факторов производства, улучшение условий и дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы. Выявлены основные параметры, характеристики и источники развития трудового капитала: образовательный и профессиональный уровень, здоровье и профессиональное долголетие, санитарно-гигиенические условия и здоровая производственная среда, трудовая и творческая активность, социальная ответственность и участие в управлении.

**Ключевые слова:** социальное развитие; социализация экономики; социально ориентированная экономика; социализация собственности; гуманизация труда; качество трудовой жизни; трудовой капитал, модификация трудового капитала; детерминанты и факторы модификации.

**Благодарности.** Данное исследование выполнено в рамках Государственного задания УФИЦ РАН № 075-03-2022-001 на 2022 г.

**Для цитирования:** Садыков Р.М., Ахметов В.Я. Детерминанты и факторы модификации трудового капитала в контексте социализации экономики//Вестник университета. 2022. № 2. С. 200–208.

## DETERMINANTS AND FACTORS OF LABOUR CAPITAL MODIFICATION IN THE CONTEXT OF ECONOMIC SOCIALISATION

**Abstract.** The formation and labour capital modification in the context of the economic socialisation determined by the search for new qualitative characteristics and factors, the most favorable conditions for the accumulation and fuller human potential use. The solution to this problem must be taken out of the labour capital framework and solved in the economic relations system, in which the signs of its socialisation should be adequately developed, aimed at improving the employee position in the professional relations system. The economic socialisation is expressed in an increase in the employee role not only as an object, but also as the labour process subject, in changing its quantitative and qualitative characteristics and role functions within the framework of a socially responsible orientation. This study defines the determinants and modification factors of labour capital: improving the labour capital structure, developing production social factors, improving working conditions and discipline, labour activity and creative initiative. The main parameters, characteristics and sources of labour capital development have been identified: educational and professional level, health and professional longevity, sanitary and hygienic conditions and a healthy working environment, labour and creative activity, social responsibility and participation in management.

**Keywords:** social development; economic socialisation; socially oriented economy; property socialisation; labour humanisation; working life quality; labour capital, labour capital modification; determinants and modification factors

**Acknowledgments.** The reported study was carried out within the framework of the Ural Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences State Assignment № 075-03-2022-001 for 2022.

**For citation:** Sadykov R.M., Akhmetov V.Ya. (2022) Determinants and factors of labour capital modification in the context of economic socialisation. *Vestnik universiteta*, no. 2, pp. 200–208. DOI: 10.26425/1816-4277-2022-2-200-208



## **Введение**

Модификация трудового капитала в современной экономике обусловлена трансформацией трудового потенциала и уменьшением его доли в национальном богатстве из-за недостаточного соответствия существующей профессионально-квалификационной структуры кадров современным требованиям общества, снижения производительности труда, общемировыми тенденциями массового и повсеместного использования более квалифицированной рабочей силы вместо низкоквалифицированной и др. Необходимым требованием времени является качественное обновление трудового капитала, способное усилить или нивелировать указанные тренды и, в конечном счете, детерминировать перспективы развития экономики России. Трансформация характеристик трудового капитала объясняется современными требованиями к персоналу со стороны новейших технологий, цифровизации и социализации экономики. Новейшие акценты в исследовании связаны с положением работника на рынке труда, стратегиями трудового поведения, занятостью и безработицей, особенностями процессов формирования и развития, а также использованием трудового капитала. Процесс модификации качества трудового капитала подразумевает создание оптимальных условий для его формирования, развития и использования, повышение социальной защищенности работников, улучшение условий труда, повышение уровня удовлетворенности, достижение оптимального соотношения между занятостью и безработицей, расширение возможностей для самореализации каждого индивида, повышение уровня и эффективности инвестиций, вкладываемых в развитие трудового капитала. В связи с этим формирование качественного трудового капитала становится ключевым фактором устойчивого социально-экономического развития страны.

Современная система управления социализацией экономической системы представляет собой сложный механизм, в которой определяющая роль отводится государству. Оно может как стимулировать, так и замедлять процесс становления эффективных собственников через соответствующие инструменты государственного регулирования [11]. Воздействие на экономические отношения возможно посредством использования комплекса децентрализованных социально значимых инструментов, связанных с определением единых социальных ценностей, стимулированием гражданской активности и социальной ответственности, повышением ценностных мотиваций экономического развития и др. С ростом требований к эффективности хозяйственной деятельности и уровню жизни общества возникает необходимость в своевременном мониторинге факторов улучшения жизнедеятельности населения для активного на них воздействия. Приоритетным направлением регулирования процессов гуманизации экономической системы должно стать усиление тенденций социально направленного экономического развития через координирование целей хозяйствующих субъектов, реализацию мер, направленных на создание благоприятных условий для развития человека и характеристик трудового капитала [3].

Целью настоящего исследования является определение детерминант, факторов и характеристик качественного обновления трудового капитала в условиях перехода к социально-ориентированной экономике.

Основой эмпирической базы послужили данные статистической отчетности и результаты авторского социологического исследования, проведенного Институтом социально-экономических исследований – обособленным структурным подразделением ФГБНУ «Уфимский федеральный исследовательский центр Российской академии наук» в июне–июле 2019 г. по репрезентативной выборке трудоспособного городского населения Республики Башкортостан. Объем выборки составил 900 единиц, ошибка выборки не превышает 3%. Опрос проводился согласно формализованной анкете по месту жительства респондентов.

## **Результаты исследования**

Основным условием и критерием гуманизации экономической системы является социализация собственности, которая реализуется, прежде всего, через развитие институтов рабочего самоуправления путем создания производственных советов и представительства в органах управления и контроля в целях совершенствования деятельности организации, повышения производительности труда и квалификации работников, совместного с работодателем принятия решений по социальным вопросам и распределению результатов труда [10]. Эффективность социализации экономики разноуровневых социально-территориальных систем, достигается путем создания производственных советов для совершенствования деятельности организации,

повышения производительности труда и квалификации работников, а также совместного с работодателем принятия решений по социальным вопросам [2]. Основными направлениями социализации экономической системы, призванными обеспечить его социально ориентированное развитие, являются: вовлеченность работников в управление предприятием и распределение прибыли, усиление контроля за соблюдением требований технической безопасности в производственном процессе и охраны, увеличение расходов на улучшение условий труда и быта работников, повышение производительности труда и инвестиций в трудовой капитал.

Участие персонала предприятия в управлении производственным процессом является элементом более широкого явления, так называемого процесса гуманизации труда, совершенствования хозяйственных и социально-трудовых отношений, накопления и качественного обновления характеристик работников. В частности, характеризующими уровень гуманизации социально-трудовых отношений показателями являются нарушения в трудовой сфере и трудовые споры (табл. 1).

Таблица 1

**Гуманизация трудовых отношений в Российской Федерации**

Показатели/годы	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Нарушения в трудовой сфере, тыс. ед.	631,2	582,3	478,9	465,3	325,8
Трудовые конфликты и споры, тыс. ед.	571,4	631,6	616,1	580,0	440,0

Источник: [7]

Данные государственной статистики, отраженные в таблице 1 свидетельствуют о том, что за период 2014–2018 гг. снизилось число нарушений в трудовой жизни коллектива и, как следствие, произошло сокращение числа трудовых споров и конфликтов в организациях.

Результаты социологического опроса позволили не только установить наличие трудовых конфликтов в организациях, но и определить их основные причины возникновения (табл. 2).

Таблица 2

**Причины возникновения производственных конфликтов на работе**

Причины конфликта	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Сверхурочные работы, переработки, перегрузки	41,5	44,6	13,9
Изменения функциональных обязанностей сотрудников	40,6	41,3	18,1
Ухудшение социально-бытовых условий труда	37,9	45,6	16,4
Несправедливое распределение заработной платы	33,5	49,6	16,9
Неудовлетворительное материально-техническое обеспечение	32,1	54,4	13,5
Невозможность карьерного роста	30,0	50,1	19,9
Частая сменяемость состава отдела	26,0	56,7	17,3
Частые аттестации сотрудников	24,2	57,8	18,0

Примечание. Данные приведены в процентах от числа опрошенных.

Составлено авторами по материалам исследования

Основными причинами трудовых конфликтов в организациях являются: переработки и сверхурочные работы; изменения функциональных обязанностей; ухудшение социально-бытовых условий труда; несправедливое распределений заработной платы и др. В условиях социально ориентированной экономики процесс гуманизации труда способствует более рациональному использованию трудовых ресурсов и становится важным элементом социального развития территории.

Признаком социализации экономики на уровне предприятия и организации может служить, с одной стороны, обеспечение социальных характеристик трудового коллектива, с другой стороны, тенденция увеличения экономического эффекта. Таким образом, гуманизация труда достигается путем улучшения условий и организации труда [1; 6]. В процессе труда немаловажным является создание оптимальных условий и становление работников субъектами сознательной деятельности, то есть их социальное развитие.

В трудовой организации происходят непрерывные движения и контакты всех ее структурных элементов, в том числе социальные действия и изменения. Можно выделить процессы качественных изменений в условиях и организации труда членов коллектива в рамках социально ориентированной экономики: использование трудового потенциала (все работники должны вовлечены в производственный процесс с наибольшей эффективностью), удовлетворение жизненных потребностей (необходимо повышать материальную заинтересованность всех категорий работников с помощью обоснованной дифференцированной оплаты труда и от трудового вклада работника), условия труда, развитие социальной инфраструктуры (создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда, комфортности), условия быта (развитие социально-бытовой инфраструктуры с учетом перспективных норм, комфорта и благоустроенности), удовлетворение духовных потребностей (развитие активного отдыха, способствующего восстановлению физических и духовных сил работника), участие работников в управлении делами коллектива, организации (развитие дополнительных полномочий в управлении организацией, участия в собственности, распределении прибыли). Социально ориентированная экономика заинтересована на учете потребностей и интересов работников, раскрытии творческих начал и максимуме свободы в экономической деятельности.

Данные социологического опроса, проведенного авторами, также подтверждают необходимость гуманизации социально-трудовых отношений в коллективах (табл. 3).

Таблица 3

## Удовлетворенность различными аспектами труда

Варианты ответа	Удовлетворен	Не удовлетворен
Спецификой и характером выполняемой трудовой деятельности (своими обязанностями)	88,1	11,9
Взаимоотношениями в коллективе	87,2	12,8
Взаимоотношениями с руководством	80,3	19,7
Условиями трудовой деятельности	76,2	23,8
Расстоянием между домом и работой	68,6	31,4
Соответствие трудовой деятельности специальности, образованию	68,3	31,7
Надежность и гарантия трудовой занятости (защищенность от увольнения)	61,3	38,7
Перспективами переобучения, повышения квалификации	59,3	40,7
Социально-трудовыми гарантиями	54,8	45,2
Карьерный рост, продвижение по службе	54,0	46,0
Уровень заработной платы	49,5	50,5

Примечание. Данные приведены в процентах от числа опрошенных.

Составлено авторами по материалам исследования

Современная социально-экономическая ситуация в регионах, усугубляемая кризисными явлениями, также результаты проведенного социологического исследования свидетельствуют о том, что процесс гуманизации труда пока еще не получает должного развития из-за неудовлетворенности работников уровнем материального стимулирования, перспективами продвижения по службе и карьерного роста, социально-трудовыми

гарантиями и т. д. Одним из важнейших условий улучшения социально-психологического и организационного климата трудового коллектива и повышения производительности труда, является материальное и моральное стимулирование. Для создания эффективного механизма стимулирования важно четкое определение трудовых функций работника в целях ясного понимания как руководителями, так и персоналом задач в конкретном трудовом процессе. В качестве моральных стимулов могут выступать возможности реализовать свой творческий потенциал, профессиональные навыки и умения, приносить пользу общему делу, быть признанным среди коллег. Это создание таких условий, при которых работник может почувствовать перспективы служебного роста и улучшения материального благосостояния [8].

### Детерминанты, факторы и характеристики модификации трудового капитала

Детерминантами и факторами качественного обновления трудового капитала в условиях социализации экономической системы, выступают: совершенствование структуры трудового капитала, развитие социальных факторов производства, улучшение условий труда, совершенствование социально-трудовой дисциплины, хозяйственной активности и творческой инициативы. Основными параметрами, характеристиками и источниками развития трудового капитала являются: образовательный и профессиональный уровень, здоровье и профессиональное долголетие, санитарно-гигиенические условия и здоровая производственная среда, трудовая и творческая активность, социальная ответственность и участие в управлении (рис. 1).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Модификация трудового капитала в контексте социализации экономической системы территории

В этом плане интересен опыт США, где в 1960-е гг. получило развитие движение под названием «качество трудовой жизни». Оно основывалось на социотехническом системном подходе к трудовой деятельности, рассматривающем его в неразрывной связи с уровнем благосостояния работников, их участием в принятии управленческих решений и ролью в повышении эффективности деятельности организаций [9]. Социальное движение уделяло большое внимание вопросам охраны труда, здоровья работников, удовлетворенности трудом, развитию способов и методов улучшения условий работы. Благодаря социотехническим проектам, включающим перепроектирование труда, создание автономных рабочих групп и комитетов трудового управления, работники получили значительные выгоды и улучшения в трудовой деятельности, в том числе за счет непосредственного активного участия в управлении предприятиями.

## Портрет социально ответственного работника

Постепенно заканчивается эпоха так называемого «экономического работника», поведение которого определяется экономическими условиями и направлено на максимальное удовлетворение экономических, материальных потребностей [13; 14]. Экономический тип работника – классическая концепция идеального типа «рационального экономического актора», занятого поисками путей максимального материального удовлетворения и получения прибыли от экономической, хозяйственной деятельности. На смену ему приходит тип «социально ответственного работника», поведение которого определяется социальными нормами и мотивами, обязательствами и ожиданиями, ценностями и потребностями, активностью и ответственностью (рис. 2). Как утверждает А. Этциони, в хозяйственной деятельности предпочтительными являются коллективные, общественные интересы, потребности и решения перед индивидуальными в силу их более вероятной эффективности [12].



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 2. Портрет работника в условиях социально-ориентированной экономической системы

До рыночных реформ в обществе преобладали такие социальные качества, как: трудолюбие, добросовестность, долг, бескорыстие, помощь товарищам по труду, постоянное повышение своей квалификации, коллективизм, справедливость, тактичность и др. В сегодняшних реалиях появились новые позитивные социальные качества: внимание к людям, долг и др. Появились и негативные социальные качества личности: соперничество, жесткая конкуренция, социальный эгоизм, индивидуализм, желание продвинуться за счет других, неприязнь к слабым и беспомощным, следование законам естественного отбора, непримиримость, нетерпимость к другим людям и т. д. Новые жизненные условия предъявляют жесткие требования ко всем членам общества, легко адаптируемые индивиды лучше приспособляются к быстро меняющимся условиям.

Социальные качества, составляющие основу профессиональной деятельности, как: деловитость, расчетливость, практичность, предприимчивость, свободолобие, целеустремленность, личное обаяние, настойчивость, самостоятельность, решительность характерны и для современного российского общества. Раньше эти социальные качества считались необходимыми, но не обязательными. А в условиях социализации экономики эти качества помогают личности не только приспосабливаться к новым условиям, но и активно реализовывать свои способности и творческий потенциал в профессиональной деятельности.

Современный экономический кризис, вызванный пандемией коронавируса в конце 2019 – начале 2020 гг. и падением цен на нефть, потребовал дополнительных мер по социализации экономики, гуманизации труда и поддержки работников. Правительства многих государств приняли ряд первоочередных мер, среди которых поддержка малого и среднего бизнеса, страхование безработицы, борьба с вирусом и др. Предложены дополнительные меры поддержки работников компаний в период экономического кризиса и пандемии: дополнительное страхование по безработице, оплачиваемый отпуск по болезни и дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, финансовая поддержка граждан, предоставление бесплатных коммунальных услуг и кредитных каникул и т. д.

Идея обеспечить граждан финансовой поддержкой исходит из доктрины базового безусловного дохода. Безусловный базовый доход – социальная концепция, обеспечивающая гарантированный основной доход, предполагающая регулярную выплату определенной суммы материальных средств каждому члену общества со стороны государства вне зависимости от уровня дохода и без необходимости выполнения определенной трудовой деятельности. Считается, что государство должно обеспечить регулярные гарантированные материальные выплаты, покрывающие основные жизненные нужды в условиях кризиса и непредвиденных негативных ситуациях. Согласно утверждениям сторонников этой концепции, безусловный базовый доход способен сократить бедность и обеспечить экономический рост (инвестиции в самого себя, дополнительный доход, интересные и высоко оплачиваемые рабочие места и др.). Финансовая поддержка со стороны государства в сложившихся сложных социально-экономических условиях, усугубляемых пандемией коронавируса, может стать практически единственно возможной мерой борьбы с бедностью, в том числе среди работающего населения, что позволит, в целом, несколько смягчить последствия кризиса. Поэтому финансовая помощь государства является вынужденным и необходимым шагом в условиях пандемии и экономического кризиса, шагом к формированию новой социально-ориентированной экономической реальности [4; 5].

В Российской Федерации также ввели отсрочки страховых платежей для предприятий малого и среднего бизнеса, субсидии по поддержке семей и детей. По мнению авторов, необходимо принять дополнительные меры в условиях кризиса, направленные на создание благоприятных экономических и социальных условий предприятиям (льготные кредиты, налоговые льготы, новые направления системы переквалификации работников), инвестиции в человеческий капитал (увеличение расходов на образование, науку, здравоохранение и др.). Для России актуально решение еще одной проблемы – обеспечение достойной оплаты труда для работающих людей, особенно для категории «работающих бедных».

## **Заключение**

Современное высокотехнологическое производство и цифровизация экономики нуждаются в работниках нового типа: обученных, социально и психологически устойчивых, ответственных, заинтересованных и т.д. Социально-ответственный работник выступает не только как рабочая сила, но и основным объектом и субъектом общественного развития. Вложения в работника, трудовой капитал становятся более эффективными, чем инвестиции в производство. Основу трудового капитала составляют здоровье трудоактивного населения (продолжительность жизни и трудовое долголетие, подверженность общим и профессиональным заболеваниям, физическое и социально-психическое состояние и т. д.), образование, культура, степень владения профессиональными компетенциями, потребности и интересы. В свою очередь, трудовой капитал накапливается и реализуется через развитие работника как личности и его деятельность.

Центральное место в системе производственных отношений и связей отводится современному работнику, который выступает целью социально-экономического вектора территориального развития. В этой ситуации возрастает роль науки и образования, актуализируется социальная активность и деятельность, повышается значение интеллектуального труда. От работника требуются способности к непрерывному образованию,

умения адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды организации. Трудовая организация объединяет работников для совместной деятельности и возрастает значение человеческого капитала в повышении эффективности производства.

#### Библиографический список

1. Абалкин, Л. И., Барышева, А. В., Бурмистрова, Т. В. и др. Гуманистические ориентиры России: монография / под ред. Л. И. Абалкина, А. В. Барышевой, Д. Е. Сорокина. – М.: Институт экономики РАН, 2002. – 391 с.
2. Биглова, Г. Ф. Социализация собственности посредством расширения прав работников в управлении предприятием // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2017. – № 2. – С. 61–66.
3. Биглова, Г. Ф., Бикметов, Л. Ю., Герасимова, Л. А. и др. Социализация экономики как фактор социального развития региона: монография / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф., акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – 298 с.
4. Бикметов, Е. Ю., Егорышев, С. В., Имаева, Л. М. и др. Приоритетные траектории социального развития региона в условиях социализации экономической системы: монография / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф., акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2020. – 224 с.
5. Гаврикова, А. В., Ишмурадова, Д. Ф., Мигунова, Ю. В. и др. Социальная устойчивость региона: диагностика и проблемы развития: монография / под общ. ред. Р. М. Садыкова. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2017. – 188 с.
6. Куценко, В. В., Робвель С. В. Гуманизация труда: теоретические подходы и оценка роли условий труда // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 21. – С. 100–104.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019. Стат. сб / Росстат. – М., 2019. – 1204 с.
8. Садыков, Р. М. Социальные факторы развития организации в условиях социализации экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 6. – С. 177–181. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-6-2-177-181>
9. Супян, В. Д. Американская экономика: новые реальности и приоритеты XXI в.: монография / отв. ред. С. М. Рогов. – М.: Анкил, 2001. – 152 с.
10. Тарандо, Е. Е. Социализация собственности как тенденция экономического развития // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 2 (38). – С. 55–58.
11. Тоньшева, Л. Л., Трофимова, Ю. В. Регулирование развития социально-ориентированной экономики региона: монография. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – 170 с.
12. Этциони, А. Социоэкономика: дальнейшие шаги // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – № 1. – С. 65–71.
13. Drucker, P. Post-capitalist society. – New York: HarperBusiness, 1993. – 204 p.
14. Drucker, P. The end of economic man: The origins of totalitarianism. – New York: Routledge, 1995. – 276 p.

#### References

1. Abalkin L. I., Barysheva A. V., Burmistrova T. V. et al. *Humanistic landmarks of Russia: monograph*, ed. L. I. Abalkin, A. V. Barysheva, D. E. Sorokin, Moscow, Institute of Economics RAS, 2002, 391 p. (In Russian).
2. Biglova G. F. Socialization of property through the expansion of workers' rights in enterprise management, *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskii zhurnal*, 2017, no. 2, pp. 61–66. (In Russian).
3. Biglova G. F., Bikmetov L. Yu., Gerasimova L. A. et al. *Socialization of the economy as a factor of social development of the region: monograph*, ed. Dr. Philos. sciences, prof., acad. Academy of Sciences RB F.S. Faizullin, Ufa, ISEI UFITS RAS, 2019, 298 p. (In Russian).
4. Bikmetov E. Yu., Egoryshev S. V., Imaeva L. M. et al. *Priority trajectories of social development of the region in the context of socialization of the economic system: monograph*, ed. Dr. Philos. sciences, prof., acad. Academy of Sciences RB F.S. Faizullin, Ufa, ISEI UFITS RAN, 2020, 224 p. (In Russian).
5. Gavrikova A. V., Ishmuratova D. F., Migunova Yu. V. et al. *Social sustainability of the region: diagnostics and development problems: monograph*, ed. R. M. Sadykov, Ufa, ISEI UC RAS, 2017, 188 p. (In Russian).
6. Kutsenko V. V., Robvel S. V. Humanization of labour: theoretical approaches and evaluation of the role of working conditions, *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, 2014, no. 21, pp. 100–104. (In Russian).
7. *Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2019. Statistical Collection*, Rosstat, Moscow, 2019, 1204 p. (In Russian).
8. Sadykov R. M. Social factors of the organization's development in the conditions of economic socialization, *Economy and business: theory and practice*, 2021, no. 6, pp. 177–181. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-6-2-177-181>

9. Supryan V. D. *American economy: New realities and priorities of XXI century: monograph*, ed. S. M. Rogov, Moscow, Ankil, 2001, 152 p. (In Russian).
10. Tarando E. E. Socialization of property as a tendency of economic development, *Problemy sovremennoi ekonomiki*, 2011, no. 2 (38), pp. 55–58. (In Russian).
11. Tonysheva L. L., Trofimova Yu. V. *Regulation of the development of the socially oriented economy of the region: monograph*, Tyumen, TyumSOGU, 2011, 170 p. (In Russian).
12. Etzioni A. Socioeconomics: further steps, *Economic sociology*, 2002, vol. 3, no. 1, pp. 65–71. (In Russian).
13. Drucker P. *Post-capitalist society*, New York, HarperBusiness, 1993, 204 p.
14. Drucker P. *The end of economic man: The origins of totalitarianism*, New York: Routledge, 1995, 276 p.