

# Факторы и проблемы развития трудового капитала региона в фокусе социологического исследования

**Каримов Айбулат Галимьянович**

Канд. социол. наук, вед. науч. сотрудник Института социально-экономических исследований  
ORCID: 0000-0002-4185-5377, e-mail: karaigal@gmail.com

**Селиванова Светлана Сергеевна**

Мл. науч. сотрудник Института социально-экономических исследований  
ORCID: 0000-0002-2359-5495, e-mail: selivanovass@yandex.ru

**Фаткуллина Гульшат Рашитовна**

Мл. науч. сотрудник Института социально-экономических исследований  
ORCID: 0000-0002-6358-0853, e-mail: gulshat475@yandex.ru

Уфимский Федеральный исследовательский центр Российской академии наук, г. Уфа, Россия

## Аннотация

В представленной работе произведен анализ особенностей, проблем и факторов развития трудового капитала Республики Башкортостан на основе данных социологического исследования, проведенного Институтом социально-экономических исследований Уфимского Федерального исследовательского центра Российской академии наук в 2021 г. Рассмотрен ряд проблем, с которыми сталкивается трудоспособное население, в том числе: относительно низкий уровень жизни населения, препятствующий обеспечению качества жизни и профессиональной продуктивности работников; гендерное неравенство в распределении трудовых доходов населения; преобладание негативных оценок трудоспособного населения своего физического состояния, качества досуга и отпусков; несоответствие высокой квалификации работников выполняемым функциям, не позволяющее полноценно реализовать свой трудовой потенциал на рабочем месте. Особенное внимание в работе уделено анализу ценностей, преобладающих в сознании трудоспособного населения и определяющих их трудовое поведение, и, как следствие, оказывающих негативное воздействие на формирование трудового капитала. Так, было выявлено, что ценностные ориентации населения Республики Башкортостан характерны для стран «догоняющего» развития. В связи с этим авторами обоснована необходимость культивирования ценностей рациональности финансового мышления, равноправия, самовыражения и автономии, а также совершенствования институтов, способствующих поддержке этих ценностей в обществе. Эти ценности выступают в качестве факторов формирования трудового капитала высокого качества в условиях современной России.

## Ключевые слова

Трудовой капитал, человеческий капитал, качество жизни, ценностные ориентации, трудовой потенциал

**Благодарности.** Исследование выполнено в рамках государственного задания Уфимского Федерального исследовательского центра Российской академии наук на 2022 г. №075-03-2022-001 от 14.01.2022 г.

**Для цитирования:** Каримов А.Г., Селиванова С.С., Фаткуллина Г.Р. Факторы и проблемы развития трудового капитала региона в фокусе социологического исследования // Вестник университета. 2022. № 10. С. 125–133.



# Labor capital development of the region in the focus of sociological research: factors and problems

**Aibulat G. Karimov**

Cand. Sci. (Sociol.), Leading Researcher at the Institute of Socio-Economic Research  
ORCID: 0000-0002-4185-5377, e-mail: karaigal@gmail.com

**Svetlana S. Selivanova**

Junior researcher at the Institute of Socio-Economic Research  
ORCID: 0000-0002-2359-5495, e-mail: selivanovass@yandex.ru

**Gulshat R. Fatkullina**

Junior researcher at the Institute of Socio-Economic Research  
ORCID: 0000-0002-6358-0853, e-mail: gulshat475@yandex.ru

Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russia

## Abstract

The presented work analyzes the features, problems and factors of labor capital development of the Republic of Bashkortostan based on the data of a sociological study conducted by the Institute for Socio-Economic Research of the Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences in 2021. A number of problems faced by the able-bodied population are considered, including: a relatively low standard of living of the population, which hinders the provision of the quality of life and professional productivity of workers; gender inequality in the distribution of labor incomes of the population; the predominance of negative assessments of the able-bodied population of their physical condition, the quality of their leisure and vacations; discrepancy between the high qualification of employees and the functions performed, which does not allow them to fully realize their labor potential in the workplace. Particular attention is paid to the analysis of values that prevail in the minds of the able-bodied population and determine their labor behavior, and as a result, have a negative impact on the formation of labor capital. Thus, it was revealed that the value orientations of the population of the Republic of Bashkortostan are typical for countries of “catching up” development. In this regard, the authors substantiate the necessity of cultivating the values of rationality of financial thinking, equality, self-expression and autonomy, as well as improving institutions that support these values in society. These values act as factors in the formation of high-quality labor capital in the conditions of modern Russia.

## Keywords

Labor capital, human capital, quality of life, value orientations, labor potential

**Acknowledgements.** This study was carried out as part of the state task of the Ural Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences for 2022 No. 075-03-2022-001 dated 14 January 2022.

**For citation:** Karimov A.G., Selivanova S.S., Fatkullina G.R. (2022) Labor capital development of the region in the focus of sociological research: factors and problems. *Vestnik universiteta*, no. 10, pp. 125–133.



## ВВЕДЕНИЕ

Основным фактором, оказывающим положительное влияние на развитие трудового капитала, является качество трудовой жизни, отражающее достижение определенного уровня научно-технической, производственной, финансовой и социальной деятельности. Поэтому вопросы качества трудовой жизни работающего населения являются одними из самых актуальных в мировом сообществе. От действий государства, разработанных стратегий и управленческих мер в сфере социально-экономических отношений зависит трудовая активность работников и на более глобальном уровне – процесс формирования качественного трудового капитала [1, с. 61–64].

Трудовой капитал представляет собой часть человеческого капитала [2, с. 69–73], который в свою очередь приобретает в ходе трудовой деятельности. Соответственно в его структуре можно выделить следующие элементы:

- психофизиологический капитал (здоровье, психологическое состояние);
- личностный капитал (ценностные ориентации, интересы и потребности в сфере труда, уровень гражданского сознания и социальной зрелости, уровень социальной активности);
- квалификационный капитал (уровень образования, общие и специальные знания, трудовые навыки и компетенции, цифровые навыки);
- организационный капитал (условия труда, качество социально-трудовых отношений, организационная культура).

Рассмотрение трудового капитала может происходить как на индивидуальном уровне, так и на уровне отдельной организации, региона, страны. В связи с этим в его структуре можно также выделить индивидуальный, организационный региональный и национальный уровни. При этом содержание трудового капитала будет различаться в зависимости от уровня. Так, на уровне организации и территориальных систем существенное значение будут иметь качество социально-трудовых отношений, корпоративных связей и т.д.

Таким образом, трудовой капитал представляет собой сложную систему взаимосвязанных элементов трудовой деятельности. Создание определенных условий, повышающих качество трудовой жизни, способно обеспечить эффективность трудового капитала за счет улучшения параметров, которые имеют влияние на жизнь и профессиональную деятельность людей. В контексте проблематики обозначенного исследования, детальный анализ данных параметров будет представлять особую актуальность.

## ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Анализ имеющихся публикаций в принятой к рассмотрению области исследования, в той или иной степени связанных с поставленной целевой установкой настоящей работы, показывает, что различные аспекты ее решения находятся в фокусе внимания зарубежных и российских исследователей. Однако иностранные авторы в своих работах обращаются преимущественно к понятию «человеческий капитал» [3–7]. Следует отметить, что интерес зарубежных исследователей к обозначенной проблематике связан с вопросами повышения качества трудовой деятельности за счет повышения экологичности, гуманизации труда, использования возможностей социальных сетей и технологической модернизации.

Российские ученые часто связывают проблемы в области развития человеческого капитала с дисбалансом в региональном развитии [8, с. 61–70]. Экономическое отставание регионов, которое также обусловлено низким уровнем развития и качеством человеческого капитала, приводит к формированию институциональных ловушек: низкие доходы, снижение отдачи от образования и, как следствие, отсутствие мотивации инвестировать в человеческий капитал [9].

Анализ существующих исследований в данной области позволяет сформулировать вывод о том, что категория «трудовой капитал» практически выпадает из орбиты научных исследований за рубежом. В имеющихся разработках различные аспекты трудовых отношений, качества трудовой жизни, перспектив формирования трудового потенциала рассматриваются чаще всего в рамках концепции человеческого капитала. В определенной мере, такой спектр исследований будет дополнен представленными ниже разработками Института социально-экономических исследований Уфимского Федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее – ИСЭИ УФИЦ РАН), результаты которых позволяют детализировать проблематику трудового капитала на основе проведенного в Республике Башкортостан социологического исследования.

## ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическую базу исследования, проведенного в 2021 г. ИСЭИ УФИЦ РАН, составили результаты социологического опроса трудоспособного населения Башкортостана. В рамках исследования были опрошены люди, проживающие в муниципальных образованиях республики, в числе которых совершеннолетние занятые и находящиеся в трудоспособном возрасте (16–65 лет), являющиеся гражданами Российской Федерации и постоянно проживающие на территории Республики Башкортостан. Выборка составлялась в соответствии с половозрастными и территориальными характеристиками населения, а также с учетом структуры видов экономической деятельности Башкортостана. В соответствии с рассчитанной выборочной совокупностью были опрошены 2 275 человек, из них 53,2% женщин и 46,8% мужчин. 64,2% респондентов на момент проведения исследования имели высшее образование, 30,6% – среднее специальное, профессионально-техническое, 3,39% – незаконченное высшее и 1,3% не имели образования вообще.

## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

Ключевое значение для формирования трудового капитала имеет уровень жизни трудоспособного населения. Очевидно, что для высококачественного трудового капитала, характеризующегося высоким квалификационным и профессиональным уровнем, необходимы достаточно высокий уровень доходов, позволяющий обеспечивать качество жизни и профессиональную пригодность работников.

Анализ результатов проведенного исследования показал, что население Республики Башкортостан характеризуется относительно низким уровнем жизни, выражающимся в том, что среднемесячный доход основной доли населения (67,1%) распределяется в интервале 11–30 тыс. руб.

Отдельный интерес представляет рассмотрение материального положения трудового населения в гендерном разрезе. Исследование подтверждает данные о том, что женский труд оплачивается ниже, чем мужской. В группах с низким доходом преобладают женщины, в группах, где доход начинается от 26 тыс. руб., преобладают мужчины. Стоит отметить, что в группах с заработком выше среднего по региону доходы мужчин отличаются в 2,5–5 раз (табл. 1).

Таблица 1

Уровень доходов респондентов в зависимости от пола

Ответы на вопрос об уровне дохода	Распределение ответов в зависимости от пола респондента, %	
	Мужской	Женский
до 10 тыс. руб.	1,8	5,0
11–15 тыс. руб.	8,4	23,6
16–20 тыс. руб.	12,2	23,2
21–25 тыс. руб.	17,0	19,1
26–30 тыс. руб.	17,8	11,7
31–35 тыс. руб.	11,7	7,6
36–40 тыс. руб.	10,1	4,6
41–50 тыс. руб.	10,7	2,3
51–60 тыс. руб.	5,3	1,7
61–70 тыс. руб.	2,4	0,4
Свыше 70 тыс. руб.	2,6	0,2

Составлено авторами по материалам исследования

Вместе с этим женщины оценивают свое материальное положение более оптимистично по сравнению с мужчинами. Так, мужчины чаще женщин выбирали крайние негативные позиции «плохое» и «очень плохое» для описания своего материального положения.

В случае материальных трудностей респонденты предпочитают брать кредиты (28,5%), занимать деньги у знакомых, друзей или родственников (25,9%), использовать возможности разовых и временных приработков (21,5%). При этом увеличить объем работы или увеличить доход за счет постоянной

трудоустройству респонденты готовы в меньшей степени, что в определенной степени отражает низкий потенциал трудовой мобильности.

Большее половины опрошенных (61,3%) считают, что их квалификация полностью соответствует выполняемой работе. Ожидается, что среди них подавляющее большинство – люди, получившие высшее образование (39,4%). Однако при этом практически каждый пятый респондент, имеющий среднее специальное, профессионально-техническое образование, также определяет свой уровень квалификации достаточным по отношению к выполняемой им работе (19,3%). Среди тех, кто ответил, что чувствуют необходимость в приобретении дополнительных навыков и знаний, преобладают люди с высшим образованием (17,1%).

В отношении самооценки респондентами уровня квалификации как мужчины, так и женщины в основном считают, что имеют достаточный уровень квалификации, который полностью соответствует требованиям работодателя и должности (60,9% и 61,7% соответственно). Однако стоит отметить, что мужчин среди тех, кто, по собственному мнению, имеет избыточный уровень по отношению к выполняемой работе, в 2,6 раз больше.

Исследование показало, что 37,0% респондентов не меняли свой трудовой и профессиональный статус за последние 2 года. Вместе с тем ответы тех, у кого произошли изменения, распределились практически равномерно, исключением является открытие собственного бизнеса у 1,2% респондентов. Чаще респонденты получали повышение на текущей работе (12,7%), переквалифицировались в другую профессию (11,3%) и получали диплом об образовании (10,3%).

Ответы респондентов по данному вопросу в гендерном разрезе распределились равномерно за некоторым исключением. Так, мужчины чаще получали повышение на текущей работе (18,7% мужчин, 12,7% женщин), что в некоторой степени отражает актуальную социально-экономическую проблему гендерного неравенства в трудовой сфере. Примечательно также то, что мужчины чаще находили дополнительный заработок (13,1% мужчин, 8,2% женщин), в то время как женщины получили социальные выплаты, льготы от государства (8,7% мужчин, 13,3% женщин) (табл. 2).

Таблица 2

**Профессиональная мобильность респондентов в зависимости от пола**

Ответы на вопрос об уровне дохода	Распределение ответов в зависимости от пола респондента, %	
	Мужской	Женский
Нашел(а) более высокооплачиваемую работу	11,4	12,7
Получил(а) повышение на текущей работе	18,7	12,7
Переквалифицировался(лась) в другую профессиональную деятельность	13,8	13,8
Повысил(а)/получил(а)/поменял(а) образование	12,9	12,4
Нашел(нашла) подработку/дополнительный источник заработка	13,1	8,2
Открыл(а) собственное дело/бизнес	2,0	1,1
Получил(а) социальные выплаты, льготы от государства	8,7	13,3
Ничего из вышеперечисленного	43,7	46,6

*Составлено авторами по материалам исследования*

Качество трудового капитала подразумевает высокий уровень профессиональной подготовки работников, однако здесь существует ряд проблем и противоречий, не позволяющих в полной мере реализовать трудовой капитал населения. Одной из таких проблем является несоответствие занимаемой специальности полученному образованию [10]. Так в ходе исследования выяснилось, что чуть более трети респондентов работают не по специальности (31,6%) и 15,8% в смежной сфере. Такое противоречие получило развитие при дальнейшем анализе: 24,4% респондентов, работающих не по специальности, склонны считать, что им не хватает подходящей работы, в то время как процент таких людей среди работающих по полученному образованию – 17,1% и работающих в близкой сфере – 19,4%. Среди респондентов, которые работают по специальности, указанной в документе об образовании, 51,0% считают, что их работа подходит им; среди сменивших род деятельности – 41,2%, работающих в смежной сфере – 43,1%.

Среди респондентов, не в полной мере удовлетворенных своей текущей работой, 41,2% считают, что обладают навыками и квалификацией для выполнения более сложной работы. А среди тех, кого полностью удовлетворяет текущее рабочее место, 47,9% уверены, что имеют достаточный уровень компетенций. Практически каждый второй респондент, несмотря на достаточно высокий уровень имеющихся компетенций (субъективный), желает приобретать дополнительные навыки и знания в силу развития профессии. Такие данные могут свидетельствовать о недостаточном уровне делегировании управленческих функций сотрудникам, об отсутствии возможности карьерного роста в организации [11, с. 89–98]. Вместе с тем люди, которым нравится своя профессия, желают постоянно развиваться в этом направлении, получать новую информацию [12, с. 25–28]. Среди респондентов, считающих, что на их работе предоставляются все возможности трудиться с полной отдачей, преобладают те, кто оценивает свой уровень навыков как достаточный (89,8%). Заявляют об отсутствии возможностей трудиться с полной отдачей в основном респонденты с избыточным уровнем квалификации по отношению к выполняемой работе.

Опрос выявил некоторые проблемные зоны субъективного благополучия респондентов. Так, выяснилось, что значительная доля опрошенных не имеет возможности полноценно проводить отпуск (53,3%) и досуг (34,7%). Известно, что отсутствие режима отдыха может приводить не только к эмоциональному выгоранию, но и функциональным нарушениям организма, что негативно сказывается на качестве трудового капитала. Более трети респондентов имеют жалобы на здоровье и ощущают недостаток необходимой медицинской помощи (36,3% и 35,0% соответственно). Таким образом, одним из важнейших направлений развития трудового потенциала является организация режима отдыха и забота о здоровье населения.

В отношении обеспеченности населения информацией более половины респондентов ощущает нехватку современных знаний (64,8%), в том числе экономических (68,1%), 55,1% не чувствуют уверенности в своих силах и решительности в достижении целей (62,8%). Эти показатели отражают общее чувство неуверенности, которое присутствует среди трудящегося населения, что может негативно влиять на его активность и мотивацию развиваться в профессиональной сфере.

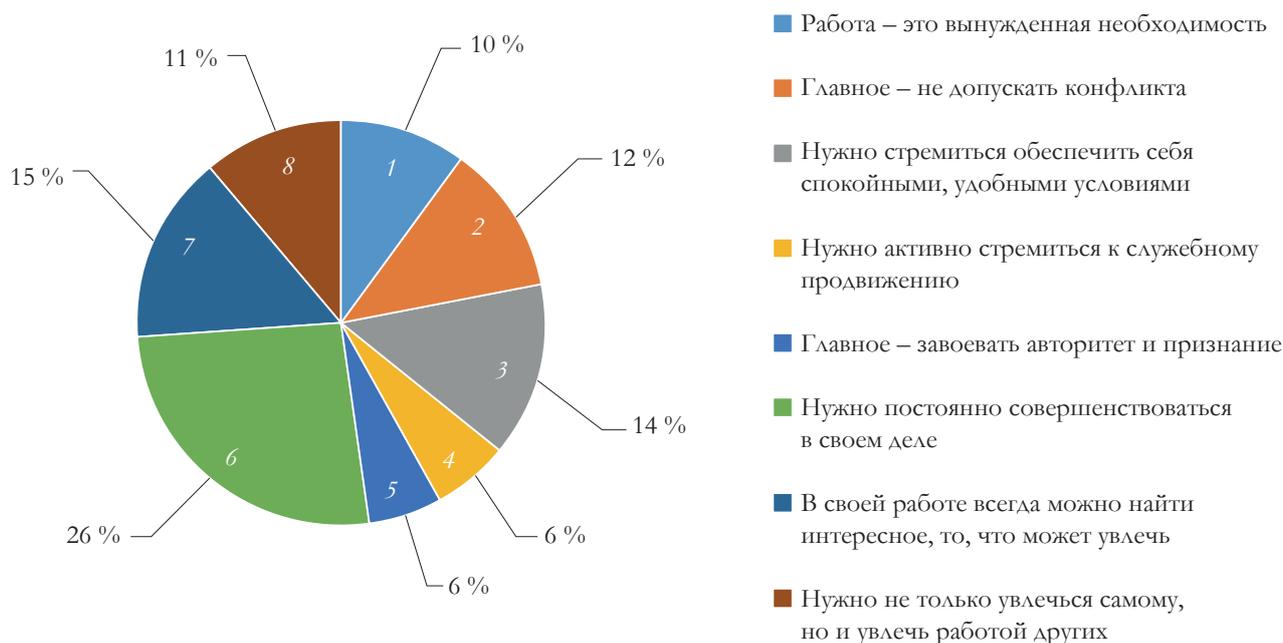
Одной из задач исследования являлась оценка профессиональных принципов, которыми руководствуются участники опроса во время рабочего процесса. Было выявлено, что больше четверти опрошенных придерживаются установки, что нужно постоянно совершенствоваться в своем деле (25,8%). Необходимо отметить, что данный принцип наиболее распространен среди респондентов с высоким уровнем дохода (41–50 тыс. руб.), и наоборот – респонденты, среднемесячный уровень доходов которых был ниже прожиточного минимума, данный вариант ответа выбирали довольно редко. Для этой группы респондентов (с уровнем дохода меньше 10 тыс. рублей), основным принципом стало «недопущение конфликтов», для них было характерно отношение к работе как к вынужденной необходимости. Результаты исследования выявили также низкую заинтересованность в карьерном росте: так, всего 6% респондентов отметили, что нужно активно стремиться к служебному продвижению и столько же респондентов считают, что в рабочем процессе главное – завоевать авторитет и признание (рис. 1).

Жизненные принципы – это своего рода конституция жизни, основополагающие установки, которые каждая личность определяет для себя самостоятельно, исходя из своих внутренних чувств и своих ценностных ориентаций. Этими принципами индивид руководствуется в своей жизни, принимая важные решения, делая тот или иной выбор. Так, наиболее популярными жизненными кредо респондентов выступили принципы: «Главное в жизни – здоровье. Нужно беречь себя и свои нервы» (24,9%), а также «Свободное время нужно отдавать семье» (23,7%).

Четверть опрошенных (большая часть от всей выборки) отметили, что их цель на ближайшую перспективу – это возможность обеспечить будущее своим детям (24,9%). В этом вопросе мужчины и женщины оказались солидарны друг с другом: этот вариант ответа оказался наиболее популярным среди них. 17,5% респондентов хотят жизнь в достатке (при этом среди выбравших этот вариант больше женщин), 11,8% стремятся создать прочную, счастливую семью (женщины чаще отвечали таким образом), и 8% желают заниматься полезной деятельностью (мужчин больше). Таким образом, мы видим, что семья, деньги – это то, что сильнее всего заботит большую часть населения.

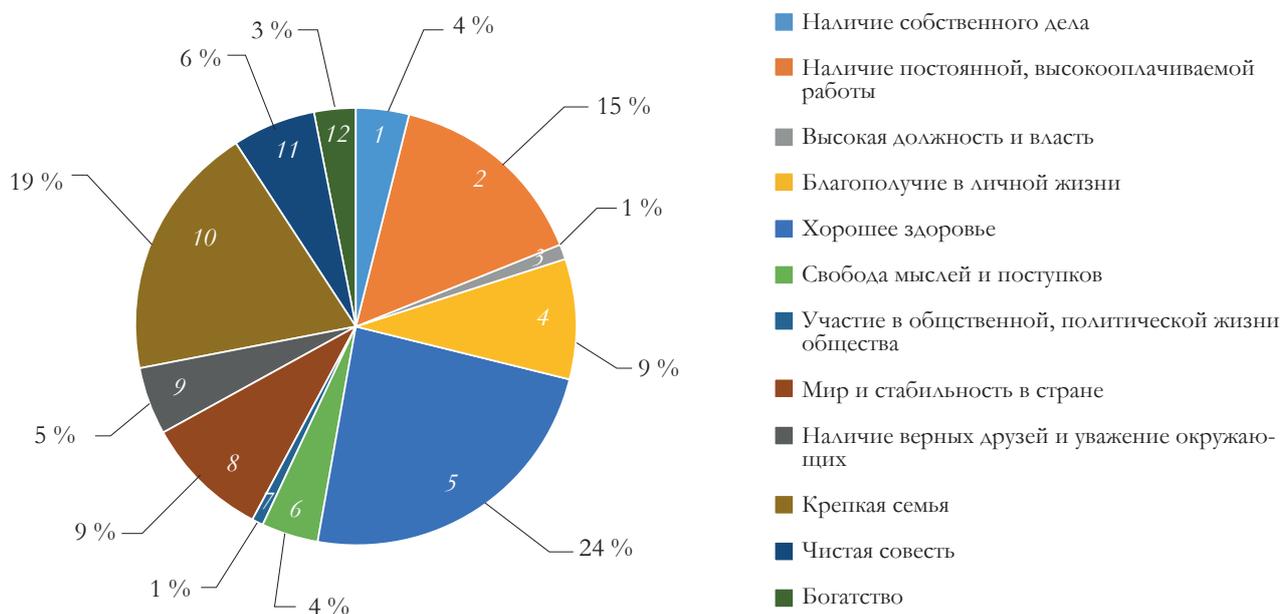
Признаком качества трудового капитала страны является субъективное ощущение счастья и благополучия его населения. Так, подавляющее большинство отметило, что для них лично представление о благополучной и счастливой жизни определяет хорошее здоровье (23,9%). Почти каждый пятый утверждает,

что его счастье заключается в семье (18,9%), и 15,3% считают, что наличие постоянной, высокооплачиваемой работы – это залог счастливой и благополучной жизни (рис. 2).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о принципах, которым нужно следовать в своем поведении на работе



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 2. Распределение ответов о представлениях о благополучной и счастливой жизни

Стоит отметить, что ни у одного респондента, уровень дохода которого ниже установленной Правительством Российской Федерации величины прожиточного минимума на 2021 г., не возникло ассоциации о благополучной и счастливой жизни с участием в общественной, политической жизни общества, тем самым это косвенно свидетельствует о том, что данная часть населения Республики Башкортостан социально конформна. В богатстве счастье видят преимущественно респонденты с доходом 16–30 тыс. рублей. При этом к настоящему времени треть опрошенных имеют хорошую семью (31,1%), хорошие условия жизни есть у каждого пятого опрошенного (17,9%). Однако, всего 4,4% чувствуют, что создают чего-то ценное, полезное.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Анализ результатов показал, что население Республики Башкортостан характеризуется относительно низким уровнем жизни, который находит отражение в том, что значительная доля населения получает невысокие доходы. В свою очередь, результаты исследования подтвердили данные о том, что женский труд оплачивается ниже, чем мужской. Фактором, оказывающим негативное влияние на формирование трудового капитала, явилось то, что предпочтительными вариантами решения материальных трудностей для респондентов являются способы, не требующие интенсификации труда и увеличения объема выполняемых работ.

2. Общий уровень низкой удовлетворенности трудящегося населения своим физическим состоянием, оказываемой медицинской помощью, качеством своего досуга и отпусков свидетельствует о необходимости мер развития трудового капитала путем организации режима отдыха, формирования системы заботы о здоровье трудящихся, в рамках которой необходимо также работать с жизненным стилем сотрудников, их привычками.

3. Согласно данным проведенного исследования, значительная доля опрошенных трудится по специальности, не соответствующей полученному образованию. Вместе с тем положительная оценка своей профессиональной деятельности выше среди индивидов, работающих по специальности или в смежной сфере. Полученная подготовка за время обучения, возможно, позволяет специалисту чувствовать себя увереннее и быстрее ориентироваться, чем человеку без определенного уровня квалификации. Результаты опроса актуализируют необходимость развития профессиональной идентичности специалистов, что во многом зависит от своевременной профориентационной деятельности, которая позволяет людям уже на этапе получения образования понять в каких сферах они смогут найти свое призвание.

4. Удовлетворенность текущей работой выше среди специалистов, считающих, что содержание труда соответствует их квалификации. При том что около половины из числа неудовлетворенных респондентов оценивают свою квалификацию выше, чем выполняемая ими работа. Для полноценной профессиональной деятельности специалисту важно чувствовать собственную ценность, видеть смысл и значимость выполняемого труда, для этого необходимо сформировать систему работы с вовлеченностью персонала, делегировать определенные функции менеджмента, реализовывать программы карьерного продвижения сотрудников и т.д.

5. Выявленные ценностные ориентации трудоспособного населения Республики Башкортостан характерны для стран «догоняющего» развития. В целях формирования трудового капитала высокого качества необходимо культивировать ценности рационального финансового поведения, равноправия, самовыражения и автономии, а также развивать институты, способствующие поддержке этих ценностей в обществе, содействуя их транслированию и широкой пропаганде.

## Список литературы

1. Фаткулина Г.Р. Научно-технологический прогресс как фактор занятости молодежи. *Известия Уфимского научного центра РАН*. 2021;3:61–64. <https://doi.org/10.31040/2222-8349-2021-0-3-61-64>
2. Ишмуратова Д.Ф. Оценка удовлетворенности трудом в контексте реализации человеческого капитала. *Известия Уфимского научного центра РАН*. 2019;3:69–73. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-10835>
3. Ceciliano-Navarro Y., Golash-Boza T. Social, Human and Positive Psychological Capital in the Labour Market Re-integration of People Deported to the Dominican Republic. *International Migration*. 2021;59(2):221–238. <https://doi.org/10.1111/imig.12782>
4. Haldorai K., Kim W.G., Garcia R.L.F. Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*. 2022;88(10):104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
5. Liu S., Yang X. Human capital externalities or consumption spillovers? The effect of high-skill human capital across low-skill labor markets. *Regional Science and Urban Economics*. 2021;87. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10050.22727>
6. Pata U.K., Isik C. Determinants of the load capacity factor in China: A novel dynamic ARDL approach for ecological footprint accounting. *Resources Policy*. 2021;74(10): 102313. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resourpol.2021.102313>
7. Xu Y., Ye X. Technology upgrading and labor degrading? A sociological study of three robotized factories. *Journal of Chinese Sociology*. 2021;8(18). <https://doi.org/10.1186/s40711-021-00154-x>

8. Антонов А.П., Сибилева В.Я. Моделирование понятийного поля с учетом особенностей предметной области исследования капитализации трудового потенциала. *Сегодня и завтра российской экономики*. 2015;73-74:61–70.
9. Baryshnikova N., Dushevina E., Kiriliuk O., Naidenova N., Shkryabina A. Strategic Priorities for the Human Capital Development in the Context of Socio-Economic Inequality of Russia's Regions. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2021;666(6): 062072. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/666/6/062072>
10. Бикметов Е.Ю., Егорышев С.В., Имаева Л.М., Ишмуратова Д.Ф., Каримов А.Г., Мингунова Ю.В. и др. *Приоритетные траектории социального развития региона в условиях социализации экономической системы: коллективная монография*. Уфа: Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН; 2020.
11. Сенаторов Д.С. О подходе к вовлечению персонала в процесс развития производства. *Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал)*. 2018;64:89–98. <https://doi.org/10.25018/0236-1493-2018-12-64-89-98>
12. Селиванова С.С. Формирование профессиональной идентичности студентов в вузе: социологический анализ. *Теория и практика общественного развития*. 2020;12(154):25–28. <https://doi.org/10.24158/tipor.2020.12.3>

## References

1. Fatkullina G.R. Scientific and technological progress as a factor of youth employment. *Proceedings of the RAS Ufa Scientific Centre*. 2021;3:61–64. <https://doi.org/10.31040/2222-8349-2021-0-3-61-64>
2. Ishmuratova D.F. Job satisfaction as an indicator of human capital realization. *Proceedings of the RAS Ufa Scientific Centre*. 2019;3:69–73. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-10835>
3. Ceciliano-Navarro Y., Golash-Boza T. Social, Human and Positive Psychological Capital in the Labour Market Re-integration of People Deported to the Dominican Republic. *International Migration*. 2021;59(2):221–238. <https://doi.org/10.1111/imig.12782>
4. Haldorai K., Kim W.G., Garcia R.L.F. Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*. 2022;88(10):104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
5. Liu S., Yang X. Human capital externalities or consumption spillovers? The effect of high-skill human capital across low-skill labor markets. *Regional Science and Urban Economics*. 2021;87. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10050.22727>
6. Pata U.K., Isik C. Determinants of the load capacity factor in China: A novel dynamic ARDL approach for ecological footprint accounting. *Resources Policy*. 2021;74(10): 102313. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resourpol.2021.102313>
7. Xu Y., Ye X. Technology upgrading and labor degrading? A sociological study of three robotized factories. *Journal of Chinese Sociology*. 2021;8(18). <https://doi.org/10.1186/s40711-021-00154-x>
8. Antonov A.P., Sibileva V.Ya. Modelling of the conceptual field based on features of the subject field research capitalization of labour potential. *Сегодня и завтра российской экономики*. 2015;73-74:61–70.
9. Baryshnikova N., Dushevina E., Kiriliuk O., Naidenova N., Shkryabina A. Strategic Priorities for the Human Capital Development in the Context of Socio-Economic Inequality of Russia's Regions. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2021;666(6): 062072. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/666/6/062072>
10. Bikmetov E.Yu., Egoryshev S.V., Имаева Л.М., Ишмуратова Д.Ф., Каримов А.Г., Мингунова Ю.В. et al. *Priority trajectories of social development of the region in the conditions of socialization of the economic system: collective monograph*. Ufa: Institute of Socio-Economic Research Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences; 2020. (In Russian)
11. Senatorov D.S. An approach to involvement of personnel in enlargement of output. *Mining informational and analytical bulletin*. 2018;64:89–98. <https://doi.org/10.25018/0236-1493-2018-12-64-89-98>
12. Selivanova S.S. Formation of professional identity of students at the university: a sociological analysis. *Theory and practice of social development*. 2020;12(154):25–28. <https://doi.org/10.24158/tipor.2020.12.3>