

В.И. ИЛЬИН

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» КАК КАТЕГОРИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

ИЛЬИН Владимир Иванович – доктор социологических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Россия (ivi-2002@yandex.ru).

Аннотация. Целью данной статьи является адаптация категории человеческого капитала, разработанной в рамках экономической науки, применительно к задачам и возможностям качественной социологии, в центре внимания которой стоит действующий человек. В рамках социально-конструктивистской методологии «человеческий капитал» – это не объективная данность, а шанс, который становится реальностью только в результате компетентных волевых усилий. Категория человеческого капитала интерпретируется здесь с позиций неомарксистской традиции и экзистенциальной социологии. Человеческий капитал в рамках неомарксистской логики – это не какие-то объективные атрибуты человека, а возникающие на основе их использования социально-экономические отношения. Экзистенциализм исходит из того, что у человека, стремящегося к самореализации, всегда есть та или иная степень свободы выбора (в данном случае использовать или не использовать ресурс, а если использовать, то как). Таким образом, капитализация человеческих ресурсов зависит, с одной стороны, от рыночной ситуации в конкретном месте (баланса спроса и предложения на определенные качества работников), а с другой – от субъектности их обладателей, т.е. наличия желания, воли и способности использовать свои ресурсы в качестве капитала в контексте имеющихся условий. В результате одинаковые человеческие ресурсы (шансы) разные индивидуумы используют по-разному. Предмет исследования сдвигается с классического вопроса «Кто и что имеет?» на процесс превращения абстрактных возможностей в реальность индивидуального социального положения, т.е. на то, кто и как использует шансы. Процесс капитализации человеческих ресурсов столь сильно подвержен индивидуализации, что его проблематично зафиксировать с помощью методов социальной статистики. Качественная методология сдвигает предмет исследования в сторону типологизации стратегий и практик капитализации человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческий капитал • рабочая сила • рыночная ситуация • субъектность • экзистенциальная ситуация • качественная социология

DOI: 10.31857/S013216250024881-2

Постановка проблемы. Уже с XVII–XVIII вв. формировались представления о человеке как важном факторе производства (У. Петти, А. Смит). К. Маркс разработал концепцию рабочей силы как специфического товара, понимая под ней совокупность способностей человека, с которыми он может выйти на рынок труда [Маркс, 1987]. Эти способности являются вероятностными ресурсами: они могут быть проданы или остаться невостребованными по тем или иным причинам.

Во второй половине XX в. была разработана теория человеческого капитала [Schultz, 1961; 1968; Becker, 1964; Mincer, 1958]. Ее практическая значимость состояла прежде всего в экономическом обосновании необходимости инвестиций в образование [Marvel et al., 2016: 599; Константиновский и др., 2011: 18]. В докладе Всемирного банка констатируется, что «экономическое развитие и человеческий капитал представляют собой две неразрывно связанные категории»¹. Под человеческим капиталом понимаются «все свойства

Статья подготовлена при поддержке РФФИ, грант No. 19-29-07559.

¹ The World Bank. Building Human Capital. Lessons from Country Experiences. Developing Human Capital in Egypt through Energy Subsidy Reforms: A Case Study. April 2021. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35533/Developing-Human-Capital-in-Egypt-through-Energy-Subsidy-Reforms-A-Case-Study.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 11.02.23).

личности, имеющие отношение к экономической деятельности»². В России эта концепция вызвала научный энтузиазм в начале XXI в., когда по этой теме появились сотни публикаций и диссертаций (почти исключительно экономических).

«Человеческий капитал, – писал один из основоположников этой теории, – является строго экономической категорией. Хотя она имеет отношение к определенным качествам человека, она не предназначена для обслуживания тех, кто занимается психологическим, социальным или культурологическим анализом поведения» [Schultz, 1961: 5]. Она достаточно жестко привязана к возможностям сбора статистических данных.

Однако идея о том, что человек является фактором производства, имеет большой социологический потенциал. Так, категория рабочей силы стала одним из ключевых элементов классовой теории К. Маркса [Маркс, 1987]. Концепция человеческого капитала дала толчок разработке «социологии человеческого капитала» [Sawyer, 1978]. Она является базовой моделью почти для всех исследований дифференциации заработной платы [Tomaskovic-Devey et al., 2005: 59]. Другой путь эволюции этой категории – от капитала как категории политической экономики к инструменту социального анализа [Бурдые 2002; Попов, 2020; Радаев, 2003; 2005; Тихонова, 2006; Sorensen, 2000]. В результате расширяется список изучаемых форм капитала, в т.ч. и инкорпорированных в человека.

Категории человеческих ресурсов и капитала при переносе в социальные науки несут на себе «родимые пятна» экономической науки. Во-первых, человек рассматривается не как ключевая самостоятельная ценность, а как ресурс развития фирмы, региона, государства или страны. Во-вторых, социальный факт интерпретируется в традиции позитивизма как объективная информация, очищенная от субъективных «помех», т.е. собственно от многомерного человека. В-третьих, методология адаптируется к возможностям квантификации и к логике статистического анализа, что предполагает минимизацию учитываемых различий.

Между тем, как констатирует П. Штомпка, прослеживается тренд к «третьей социологии» как поворот к экзистенциальной повседневности [Штомпка, 2009]. И это уже социология как наука о существовании человека в обществе. Это предполагает сдвиг в сторону исследования субъектности людей.

Такой поворот предполагает серьезный пересмотр категорий человеческих ресурсов и капиталов применительно к возможностям качественной социологии, в которой субъективные и объективные факторы рассматриваются как две стороны одной медали – социальности. Если для классической социологии характерен вопрос «кто и что имеет?», то в данном случае он дополняется вопросом о том, кто и как использует имеющиеся шансы.

3. Бауман очень точно определил формирующуюся новую социальную реальность как «текущую современность» [Бауман, 2008]. В ней происходит и качественное изменение человеческих ресурсов: они тоже становятся текучими, изменчивыми, непредсказуемыми, быстро девальвируются, а их смысл и ценность привязаны к нескончаемому потоку ситуаций. Понять микропроцессы трансформации текучих ресурсов с помощью жестких статистических методов становится все сложнее.

Человеческие ресурсы как шансы. Объективные возможности человека – это не факторы с однозначным статусом, а шансы. Их надо суметь декодировать и «поймать». Распространенное в социологии стирание грани между категориями ресурса и капитала уводит в тень проблему превращения шансов в реальность. В данном процессе можно выделить несколько фаз.

1. **Потенциал** – это абстрактная возможность, рассматриваемая вне сложного контекста ситуации ее использования (образование, измеряемое длительностью обучения или сертификатами, возраст, состояние здоровья). Одной из стратегий поведения людей является накопление скрываемых от посторонних глаз сокровищ, которые становятся

² OECD (1998) Human Capital Investment: An International Comparison. OECD.

самоцелью³. Человеческие ресурсы (знания, навыки, физическая сила и ловкость) также могут накапливаться без четкого ответа на вопрос «зачем?». В фольклоре этот феномен описывается с помощью образа спящего богатыря: достоверно только то, что человек спит, все остальное – предмет веры.

2. **Ресурсы** – это возможности, реально используемые для обеспечения деятельности человека⁴. Это энергия, делающая возможной активность в той или иной форме. Потенциал, который не используется, не является ресурсами, как и природные объекты, с которыми местное население пока не знает, что делать. Человеческие ресурсы можно разделить на два типа: потребительские и рыночные (капитал).

а. **Ресурсы, обладающие потребительной стоимостью.** Здоровое тело позволяет наслаждаться активной жизнью, диплом повышает самооценку, знание иностранного языка разнообразит досуг.

б. **Человеческие ресурсы как товар.** Индивид выводит на рынок свои телесные, интеллектуальные и культурные возможности, ставшие товаром, обменивая их на всеобщий эквивалент (деньги)⁵, т.е. монетизируя. Только в этой ситуации человеческие ресурсы приобретают свойства рабочей силы или капитала как стоимости, способной к самовозрастанию в процессе рыночного оборота. При этом индивид может поймать или упустить шанс, выбрать разные пути самореализации. Качественное интервью позволяет углубиться в стратегии и практики, мотивацию, блокирующие превращение формального потенциала в ресурс.

3. **Упущенные возможности.** Значительная часть приобретаемого людьми личностного потенциала в силу разных причин не используется и вполне закономерно и неизбежно девальвируется до полной его утраты. Неиспользуемые сила и ловкость, профессиональные знания, «мягкие навыки» (soft skills) и знание иностранных языков достаточно быстро девальвируются, превращаясь в предмет воспоминаний. Взрослые информанты нередко вспоминали, как задолго до окончания школы они запускали те или иные предметы. В результате профессиональный выбор определялся структурой когда-то упущенных шансов.

Упущенные возможности – это одно из основных проявлений процесса социального исключения. Эти негативные ресурсы составляют фундамент социального статуса безработных – как временных, так и постоянных, людей, исключенных из учебных заведений, всех тех, кто отказался от разных форм самореализации в сфере труда, личной жизни, интеллектуального и физического самосовершенствования.

Структура рыночной ситуации. Возможность превращается в действительность в контексте конкретной ситуации, локализуемой в пространстве и времени. Социально-психологические эксперименты показывают, что максимальная статистическая корреляция между показателями, характеризующими выраженность тех или иных индивидуальных различий, и поведением в новой ситуации составляет 0,30. Это то, что называют потолком предсказуемости поведения. Но в большинстве случаев психологи не могут получить даже близкую к этому показателю корреляцию [Росс, Нисбетт, 2000: 33]. Судьба человеческого потенциала решается в контексте рыночной ситуации.

Способность к труду сама по себе не является товаром и капиталом. Это лишь возможность (часто очень небольшая) при определенных обстоятельствах стать ими. Рыночная ситуация состоит из нескольких основных элементов.

³ Накопление денег становится самоцелью. «Вследствие этого деньги окаменевают в виде сокроищ» [Маркс, 1987: 125].

⁴ Для обозначения реального ресурса нередко используется категория актива [Тихонова, 2006].

⁵ «Для того чтобы стать товаром, продукт должен быть передан в руки того, кому он служит в качестве потребительной стоимости, посредством обмена» [Маркс, 1987: 41]. Это определение товара в полной мере относится и к человеческим ресурсам. Эта же логика просматривается и в тезисе В.В. Радаева, подчеркивающего, что различные виды капитала только тогда могут рассматриваться в качестве таковых, когда они способны конвертироваться один в другой и в экономический капитал [Радаев, 2003: 21].

1. Человеческий потенциал как совокупность абстрактных возможностей экономической самореализации. Именно такие данные собираются социальной статистикой и в ходе массовых опросов (работоспособное население, количество людей с аттестатами разного типа и т.д.).

2. Наличие спроса на эти возможности, т.е. рабочих мест. «Способность к труду, – подчеркивал К. Маркс, – еще не означает труд <...>. Если способность к труду не может быть продана, рабочему от нее нет никакой пользы» [Маркс, 1987: 165]. Повсюду в ходе интервью в российской глубинке звучит диагноз: «Работы здесь нет!». Трудоустройство – это не только способность индивида найти подходящее для себя рабочее место. Это еще и реакция работодателя на те или иные свойства соискателя [Wilson et al., 1995; Holzer, 1996]. Часто она имеет произвольный характер. Его субъектность является очень важным элементом рыночной ситуации. Столь индивидуализированная, запутанная и противоречивая рыночная ситуация, сильно отягощенная субъектностью работодателя или его представителя, плохо поддается описанию с помощью жестких методов.

3. Субъектность (агенсу) – это наличие у потенциального работника осознанных потребностей, способностей, знаний, желаний, навыков, воли, привычек, ценностных ориентаций, минимальных стандартов, вектора устремлений и других субъективных условий реализации потенциала. Субъектность можно описать с помощью формулы «хочу + знаю + могу». Индивид лепит свою судьбу по своему проекту, но только из доступного ему материала.

С. Квале отмечал, что качественное исследовательское интервью, являясь профессиональной беседой, основано на обыденном разговоре, цель которого – описать жизненный мир интервьюируемого [Квале, 2003: 15]. А жизненный мир является своего рода социальным навигатором, задающим логику поступков. В такой неформализованной беседе, обращенной и в прошлое, и в настоящее, мы разбирали с нашими информантами логику субъективных факторов, порождающих совершенно объективные поступки и практики.

4. Определение рыночной ситуации. Как гласит Теорема Томаса, ситуации, которые люди определяют как реальные, реальны по своим последствиям [Thomas, Thomas, 1928: 572]. В нашем исследовании информанты, объясняя выбор вузовской специальности, нередко ссылались на то, что им и/или их родителям «казалось», что та или иная специальность «бесперспективна» или наоборот «востребована». При этом основания для таких оценок часто очень сомнительны: либо давно устарели, либо опираются на случайные примеры. Однако последствия такой оценки ситуации вполне реальны: выпускники школ совершают выбор, исходя из нее.

Составной частью оценки ситуации является видение горизонта будущего. И не важно, что это – мираж или контуры реальности. В обоих случаях они определяют устремления в настоящем и составляют содержимое социального навигатора.

Ж.-П. Сартр сформулировал ключевой принцип экзистенциализма: человек обречен быть свободным, делать свободный выбор и нести ответственность за него [Сартр, 1989: 327]. Определив ситуацию, он решает, входить в нее или избежать, выбирает в рамках доступного ассортимента возможностей свой вариант, а потом несет бремя последствий за свои прозрения и заблуждения. Большинство социальных ситуаций имеют определенный ассортимент для выбора.

Рабочая сила как ресурс. «Под рабочей силой, или способностью к труду, – писал К. Маркс, – мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [Маркс, 1987: 159]. В этой ситуации человек исполняет социальную роль наемного работника, монетизируя свои ресурсы. Концепция человеческого капитала внесла коррективы, адекватные новой эпохе: рабочая сила не может измеряться только в часах, важным фактором продуктивности является также ее качество, которое определяется инвестициями в образование и профессиональные навыки [Becker, 1972; Schultz, 1961; 1972]. «Способность к труду» во многих сегментах рынка труда включает в себя не только физические данные, но неотделимые от индивида (инкорпорированные) культурные ресурсы.

Социальное взаимодействие в форме купли / продажи рабочей силы превращает абстрактную способность в ресурс. Она не существует в сослагательном наклонении, которое нередко встречаем в полевом исследовании: «Если бы мне предложили хорошую работу, я бы работал». Похожими фразами часто рационализируется собственная устойчивая безработица. Ресурс не знает сослагательного наклонения. Он либо задействован, либо его нет.

Проблема качественной адекватности вакантных мест и человеческого потенциала. Связь рабочих мест и человеческого потенциала имеет конкретно-исторический характер: то, что крайне востребовано в одной ситуации (место-время), может быть совершенно бесполезно в другой. Как констатировал О.И. Шкаратан, в разные исторические периоды и в зависимости от ситуации в месте проживания даже в условиях одного типа общества бывают востребованы разные компоненты потенциала индивидов [Шкаратан и др., 2003: 398–399]. При нехватке людей с соответствующими ресурсами их обладатели получают также «ренту за дефицитность» их активов. Преодоление дефицитности ведет соответственно к исчезновению этой ренты [Тихонова, 2006].

В теории человеческого капитала выделяют два типа: общий и специализированный [Becker, 1964]. Специализированный человеческий капитал – это ресурсы, имеющие ценность для конкретного работодателя. Это могут быть навыки, выработанные в конкретной фирме (специализированная профессиональная подготовка и адаптация к практикам на определенном рабочем месте) [Tomaskovic-Devey, 2005: 64]. Такие специализированные характеристики рабочей силы крайне слабо улавливаются с помощью жестких методов сбора данных.

Неспециализированные человеческие ресурсы также ценятся работодателями. Отражением интереса именно к таким ресурсам является нередко встречающееся объявление: «Требуется работник с высшим образованием». В этом есть вполне четкая логика: человек, хорошо окончивший университет, гораздо быстрее и с меньшими издержками пройдет обучение на конкретном рабочем месте, чем тот, кто не выработал навыков освоения нового знания. Однако спросом пользуется не сам диплом, а ожидаемые от его обладателя мягкие навыки.

Проблема адекватности вакантных мест и субъектности. Рабочая сила – это не только способность к труду, но и адекватность предложения работодателя запросам работника в контексте масштабов доступного выбора. Для локальных рынков труда России типична ситуация, когда есть рабочие места, есть адекватная им рабочая сила (возраст, квалификация), но желающих заниматься таким трудом и/или за такую оплату нет. Два противоречивых диагноза гармонично сочетаются: «Работы нет» и «Работать никто не хочет». При этом уровень оплаты труда лишь частично объясняет этот феномен. Революция притязаний, захватывающая условия труда, его увлекательность, креативность и перспективы самореализации существенно ограничивают роль фактора оплаты. Молодые люди из глубинки в ходе интервью в той или иной форме повторяют мотив своего отъезда в большой город: «Не пойду же я работать на ферму (лесопилку, стройку)!» Если голодный человек сговорчив и неразборчив в выборе путей обеспечения физического выживания, то сытый начинает понимать, что не хлебом единым жив человек.

В ходе нашего полевого исследования часто встречаются информанты (особенно молодые), которые, сетуя на свои материальные проблемы, без колебаний отвергают доступные рабочие места в силу не только недостаточной, как им кажется, оплаты труда, но и непривлекательного режима работы (например, «от звонка до звонка»), необходимости ездить каждый день на большое расстояние, скучного содержания труда или его тяжести, монотонности, непрестижности и т.д. Часто за таким рыночным поведением стоит семья, старшие члены которой в той или иной форме субсидируют затягивающийся на годы поиск «детьми» подходящего места.

Этот процесс открывается только с помощью мягких методов сбора и анализа данных. В ходе интервью и наблюдения выявляется запутанный процесс самоопределения стоимости рабочей силы отдельного индивидуума, т.е. той оплаты труда, за которую он

готов занять данное место. Однако только в процессе работы он решает, насколько долго будет здесь трудиться.

Трансформация потенциала в человеческий капитал. Рабочая сила как капитал – это способность к труду (товар), которая, будучи пущенной в рыночный оборот, создает прибавочный продукт. Иначе говоря, сами по себе качества индивида, его потенциал еще не являются капиталом⁶. Это лишь возможность. В определенной ситуации личностный потенциал капитализируется. И этот процесс удачного или неудачного превращения ресурса в капитал – ключевой вопрос нашего исследования молодежи как в больших городах, так и в глубинке. Четкое разведение категорий рабочей силы и человеческого капитала представляет собой специфическое рыночное отношение, существующее в пульсирующем режиме: одно и то же свойство человека то капитализируется, то декапитализируется. Такие характеристики – это сущность, являющаяся в разных формах, капитал – одна из них.

К. Маркс анализировал автономию капитала по отношению к физической форме на примере средств производства и денег. Суть капитала не в его материальной форме, а в социально-экономических отношениях. В XX в. в общественных науках утвердилось представление о том, что формы капитала могут быть самыми разнообразными и не сводимыми к деньгам и средствам производства.

Наблюдаются две модели превращения человеческих ресурсов в человеческий капитал: самозанятость и делегирование предпринимательской функции работодателю.

(а) Самозанятость как капитализация личностных ресурсов. Самозанятый выходит на рынок как предприниматель, предлагая либо только свои знания и навыки, материализуемые в услуги, либо этот же набор личных качеств вместе с произведенным благодаря им товаром. С одной стороны, он сам себе продает свою рабочую силу, стоимость которой равна расходам на ее воспроизводство с учетом его семейного статуса (например, наличие или отсутствие семьи, наличие детей, статус занятости жены). При нормальном развитии бизнеса он создает стоимость, превышающую расходы на воспроизводство его рабочей силы (прибавочную стоимость). В противном случае рано или поздно он приходит к выводу о бессмысленности этой деятельности. Прибавочная стоимость используется по его усмотрению в тех или иных пропорциях на расширение дела и / или на повышение уровня жизни. В этой модели индивидуум сам превращает свой личностный ресурс в капитал⁷, возрастающий в рыночном обороте.

Ключевым фактором выбора этой стратегии реализации личностного потенциала является наличие предпринимательской субъектности (специфической системы ценностных ориентаций, характера, навыков и знаний, способности к самоорганизации и т.д.). Нет предпринимательства без предприимчивости. Предприимчивость – это деловая активность, инициативность, способность к начинанию и осуществлению дела, приносящего успех, стремление к экономической самостоятельности, сильная ориентация на материальный успех и т.д. [Позняков, 2012: 345].

Предприимчивость – это достаточно дефицитное качество. В ходе полевых исследований в российской глубинке нам часто приходилось встречать людей, имеющих землю, простейшие орудия труда, автомобиль, здоровье и трудовые навыки, но сетующих на отсутствие работы. В ответ на вопрос о том, почему они ничего не производят на рынок, они отвечают, что торговать – это не их дело, вот если бы кто-то организовал, тогда они

⁶ Данный подход не связан с логикой и категориальной сеткой П. Бурдьё, который, во-первых, выделял экономический капитал, прямо и непосредственно конвертируемый в деньги, как особую форму наряду с культурным и социальным капиталами, во-вторых, не видел жесткой связи между рынком и капиталами.

⁷ В классическом марксизме средства производства ремесленника не являются капиталом, если они не используются с привлечением наемного труда. Но неомарксист Э.О. Райт не столь категоричен и рассматривает классовые отношения не как биполярные, а как континуум. И в этом случае самозанятые оказываются в противоречивой классовой позиции, совмещающей в одном лице позиции и работодателя, и наемного работника.

готовы работать. При этом нередко такие люди соглашаются на самую жесткую и неприкрытую эксплуатацию своего труда (например, их нанимают за минимальную зарплату или скупают за бесценок продукты их приусадебного хозяйства). В этой модели поведения индивидuum уходит от предпринимательских рисков, отказываясь одновременно и от прав на прибавочный продукт. Таким образом, предприимчивость – это ключевая предпосылка превращения человеческих ресурсов в человеческий капитал.

(б) Делегирование предпринимательской функции работодателю. Гораздо более распространена модель делегирования работодателю предпринимательских функций, позволяющих превращать рабочую силу в капитал. Например, индивидuum продал свою рабочую силу за 1000 руб. в сутки, но в реальности он создает за этот же время стоимость в 1500 руб. Проданная рабочая сила не принадлежит работнику на оговоренное в контракте время. Работодатель решает, как ее использовать (кому не нравится, имеет возможность уйти), и присваивает прибавочную стоимость в качестве предпринимательского дохода.

(в) Смешанная модель. Она представлена разными вариантами. Во-первых, успешный самозанятый может расширить свое дело за счет привлечения наемных работников; во-вторых, рабочие или специалисты, обладающие наиболее ценным культурным капиталом, могут участвовать в распределении прибыли. В последнем случае возникает противоречивая ситуация нового среднего класса.

От индивидуализации к типизации. Возникновение человеческого капитала как социального отношения распознается только в социальной ситуации как комплексе объективных и субъективных факторов, локализованных во времени и пространстве и порождающих эффект социокультурного поля. Это ситуационное поле [Ильин, 2003]. Мягкие (качественные) методы исследования рынка труда и трудовых отношений на предприятиях (см.: [Абрамов, 2022; Пинчук, 2021; 2022; Практики управления..., 2005; Старовойтенко, 2022]) позволяют зафиксировать и понять процессы совладания индивидуумов с проблемными ситуациями как комплексами шансов.

Следовательно, наиболее адекватной стратегией изучения этого процесса представляется кейс-стади. При этом в качестве кейсов могут выступать очень ограниченные во времени и пространстве случаи социального взаимодействия, биографии и локальные объекты (населенный пункт, рынок труда, фирма). Наблюдение, в т.ч. и визуальное, полужоформализованные (особенно глубинные) интервью, анализ личных документов (в т.ч. блогов) выступают в качестве методов сбора данных, позволяющих объемно описать кейсы. Текучая реальность схватывается только с помощью мягких методов.

Первый этап исследования в русле логики такой стратегии – это этнографическое описание логики выбора, совершаемого индивидуумами на перекрестках своих биографий. При анализе каждой такой ситуации центральное место занимает исследовательский вопрос: почему одни шансы используются, а другие упускаются или используются столь по-разному? На выходе на этом этапе – этнографический кейс.

Второй этап исследования – восхождение к абстрактной модели в духе логики grounded theory. Из хаотичной массы эмпирических данных исследователь методом «возгонки» конструирует модель, объясняющую в теоретических терминах процесс работы информанта с шансами. При этом возможна модель и отдельной ситуации⁸, и биографии.

Индивидуальные кейсы бесчисленны. Однако этнография – это лишь первая ступень. На третьем этапе происходит классификация всех выявленных индивидуальных моделей поведения в ситуациях выбора и их интеграция в мини-теории, преодолевающие рамки одной биографической траектории. Таким образом, происходит переход от индивидуализации через кейс-стади к типизации моделей, проводимой по тому или иному критерию.

⁸ Такая типизация использована в книге «Двое в обществе: интимная пара в современном мире» (В.И. Ильин – руководитель авторского коллектива; под научной редакцией И.В. Ломакина. М.: ВЦИОМ, 2020).

Закключение. Категория человеческого капитала активно проникает из экономических наук в социологию, что часто ведет к упрощению проблемы человеческого капитала, оставляя без ответа вопросы о разных формах реализации человеческих ресурсов при их схожих статистических описаниях.

Предложенная в данной статье концептуализация категории «человеческого капитала», опирающаяся на логику неомарксизма и экзистенциализма, ориентирована на использование возможностей мягких методов. Ее основные положения можно свести к нескольким тезисам.

1. Человек как совокупность телесных, психических и культурных характеристик – это проект, возможность, которая может быть использована в разных формах: (а) абстрактный человеческий потенциал; (б) потребительский ресурс; (в) упущенные шансы; (г) человеческий капитал как потенциал, который, будучи вовлеченным в рыночный оборот, самовозрастает, становится источником прибыли. В последнем случае ресурс превращается в капитал либо непосредственно в форме самозанятости, либо опосредованно через продажи работником своей рабочей силы работодателю.

2. Судьба потенциала решается в конкретной рыночной ситуации, состоящей, во-первых, из конфигурации объективных условий, во-вторых, субъектности индивидов (ценностей, устремлений, воли, способности использовать свой потенциал), в-третьих, из определений ситуации ее участниками.

3. Потенциал превращается в человеческий капитал при условии его адекватности, во-первых, рыночному спросу, во-вторых, субъектности индивидов.

4. Адекватной стратегией исследования таких ситуаций является исследование кейс-стади, прежде всего биографическое.

5. Ситуация превращения потенциала в человеческий капитал индивидуализируется. Этот процесс фиксируется в глубинных интервью, а результаты открыты для типизации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абрамов Р. На подхвате у алгоритма, или истории поденщика платформенного капитализма // *Интер*. 2022. Т. 14. № 3. С. 35–54.
- Бауман З. *Текущая современность* / Пер. с англ. С.А. Комарова; под ред. Ю.В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008.
- Бурдые П. Формы капитала // *Экономическая социология*. 2005. Т. 3. № 5. С. 60–74. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf (дата обращения: 11.02.2023).
- Ильин В.И. Феномен поля: от метафоры к научной категории // *Рубеж*. 2003. Вып. 18. С. 29–49.
- Квале С. *Исследовательское интервью*. М.: Смысл, 2003.
- Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. *Интернационализация образования и российская молодежь: открытия, обретения, результативность*. М.: ИС РАН, 2008.
- Маркс К. *Капитал. Критика политической экономии*. Т. I. // *Маркс К., Энгельс Ф. Избр. соч.* Т. 7. М.: Полит. лит-ра, 1987.
- Пинчук О.В. «Партизанщина» на позднесоветском заводе через призму драматической социологии Андрея Алексеева // *Интер*. 2022. Т. 14. № 3. С. 78–97.
- Пинчук О. Сбои и поломки. Этнографическое исследование труда фабричных рабочих: включенное наблюдение на рабочем месте. М.: ФПСИ «Хамовники»; Common Place, 2021.
- Позняков В.П. *Предприимчивость* // *Энциклопедия гуманитарных наук*. 2012. № 3. С. 245–246.
- Попов Д.С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // *Социологические исследования*. 2020. № 11. С. 27–38.
- Практики управления персоналом на современных российских предприятиях* / Под ред. В.И. Кабахиной. М.: ИСИТО, 2005.
- Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Общественные науки и современность*. 2003. № 2. С. 5–16.
- Радаев В.В. *Экономическая социология*. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
- Росс Л., Нисбетт Р. *Человек и ситуация*. М.: Аспект Пресс, 2000.
- Сартр Ж.-П. *Экзистенциализм – это гуманизм* // *Сумерки богов* / Сост. и общ. ред. А.А. Яковлева. М.: Политиздат, 1989. С. 319–344.
- Старовойтенко А.Д. (Де)субъективация работников в пространстве склада маркетплейса: цифровой диктат или индустриальный базар // *Интер*. 2022. Т. 14. № 3. С. 55–77.

- Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. 2006. Т. 7. № 3. С. 11–26.
- Шкаратан О.И., Бондаренко В.А., Крейльберг Ю.М., Сергеев Н.В. Социальное расслоение и его воспроизводство в современной России. М.: ГУ-ВШЭ, 2003.
- Штомпка П. В фокусе внимания повседневная жизнь. Новый поворот в социологии // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 3–13.
- Becker G.S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
- Becker G.S. Foreword // T.W. Schultz. Human Resources. N.Y.: National Bureau of Economic Research, 1972.
- Bottone G., Sena V. Human Capital: Theoretical and Empirical Insights // The American Journal of Economics and Sociology. 2011. Vol. 70. No. 2. Social, Methods, and Microeconomics: Contributions to Doing Economics Better. P. 401–423.
- Holzer Harry J. What Employers Want: Job Prospects for Less Educated Workers. N.Y.: Russell Sage Foundation, 1996.
- Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // Journal of Political Economy. 1958. Vol. 66. P. 281–302.
- OECD. Human Capital Investment: An International Comparison. OECD, 1998.
- Sawyer D.O. Review Essay: Social Roles and Economic Firms: The Sociology of Human Capital // American Journal of Sociology. 1978. Vol. 83. No. 5. P. 1259–1270.
- Schultz T.W. Investment in human capital // American Economic Review. 1961. Vol. 51 (1). P. 1–17.
- Schultz T.W. Human Resources. N.Y.: National Bureau of Economic Research, 1972.
- Sorensen A.B. Toward a Sounder Basis for Class Analysis // American Journal of Sociology. 2000. Vol. 105. No. 6 (May). P. 1523–1558.
- Thomas W.I., Thomas D.S. The Child in America: Behavior Problems and Programs. N.Y.: A.A. Knopf, 1928.
- Tomaskovic-Devey D., Thomas M., Johnson K. Race and the Accumulation of Human Capital across the Career: A Theoretical Model and Fixed-Effects Application // American Journal of Sociology. 2005. Vol. 111. No. 1. P. 58–89.
- Wilson F., Tienda M., Wu L. Race and Unemployment: Labor Market Experience of Black and White Men, 1978–1988 // Work and Occupations. 1995. Vol. 22. P. 245–270.

Статья поступила: 09.09.20. Финальная версия: 19.01.23. Принята к публикации: 14.02.23.

“HUMAN RESOURCES” AS A CATEGORY OF QUALITATIVE SOCIOLOGY

ILYIN V.I.

St. Petersburg State University, Russia

Vladimir I. ILYIN, Dr. Sci. (Sociol.), Prof., St. Petersburg State University (ivi-2002@yandex.ru).

Acknowledgements. The article was written as a part of a study supported by a grant of the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) No. 19-29-07559.

Abstract. The purpose of this article is to adapt the categories of human resources and capital in relation to the logic of qualitative sociology, which turns to existential everyday life. The starting point of the analysis in it is a person striving for his social self-realization in the context of available objective opportunities that have the form of chances: they can be used or missed in different ways. The situation of choice includes both an objective component and the subjectivity of the acting individual (conscious needs and interests, tastes, value orientations, moods, feelings, volitional characteristics, etc.). As a result, different individuals use the same human resources (chances) in different ways. The subject of the study shifts from the classic question “Who has what?” to the process of turning abstract possibilities into the reality of an individual social situation. Incorporated resources are a continuum, each element of which can become a reality as a result of choice (including imposed) and achievement: (1) abstract potential, the implementation of which depends on a variety of conditions; (2) consumer human resources; (3) labor force; (4) human capital as a resource that creates surplus value in the course of market turnover. In some cases, the resource is sold as labor, and the created surplus product is appropriated by the employer. In others, the individual acts as an entrepreneur, independently bringing his incorporated resources to the market and appropriating the resulting surplus value. Human resources represent only the chances of acquiring one or another real form. The metamorphoses of human resources occur to a significant extent in the context of the market situation. Its main elements are (1) individual potential, (2) availability of vacant jobs, (3) agency of a potential employee and employer, (4) definition of the market situation by its participants.

Keywords: human capital, labor force, market situation, subjectivity, existential situation, qualitative sociology.

REFERENCES

- Abramov R. (2022) On the pick-up of the algorithm, or the story of the day laborer of platform capitalism. *Inter [Inter]*. Vol. 14. No. 3: 35–54. (In Russ.)
- Bauman Z. (2008) *Fluid modernity*. Trans. from Eng. by S.A. Komarov, ed. by Yu.V. Asochakov. St. Petersburg: Peter. (In Russ.)
- Becker G.S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Becker G.S. (1972). Foreword. In: T.W. Schultz. *Human Resources*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bottone G., Sena V. (2011) Human Capital: Theoretical and Empirical Insight. *The American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 70. No. 2: 401–423.
- Bourdieu P. (2005) Forms of capital. *Economic sociology*. Vol. 3. No. 5: 60–74. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf (accessed 11.02.2023). (In Russ.)
- Holzer H.J. (1996) *What Employers Want: Job Prospects for Less Educated Workers*. New York: Russell Sage Foundation.
- HR management practices at modern Russian enterprises*. (2005) Ed. by V.I. Kabalina. Moscow: ISITO. (In Russ.)
- Ilyin V.I. (2003) The phenomenon of the field: from a metaphor to a scientific category. *Rubezh [Frontier]*. Iss. 18: 29–49. (In Russ.)
- Konstantinovskiy D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. (2008) *Internationalization of education and Russian youth: discoveries, achievements, effectiveness*. Moscow: IS RAN. (In Russ.)
- Kvale S. (2003) *Research interview*. Moscow: Smysl. (In Russ.)
- Marx K. (1987) Capital. Critique of Political Economy. Vol. I. In: Marx K., Engels F. *Selected works*. Vol. 7. Moscow: Polit. lit-ra. (In Russ.)
- Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. Vol. 66: 281–302.
- Pinchuk O.V. (2022) "Guerrilla warfare" at the Late Soviet factory through the prism of dramatic sociology by Andrey Alekseev. *Inter [Inter]*. Vol. 14. No. 3: 78–97. (In Russ.)
- Pinchuk O.V. (2021) Failures and breakdowns. Ethnographic work of factory workers: included observation at the workplace. Moscow: FPSI "Khamovniki"; Common Place. (In Russ.)
- Popov D.S. (2020) Human capital in Russia: accuracy of measurement and limitations of the approach. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Research]*. No. 11: 27–38. (In Russ.)
- Poznyakov V.P. (2012) Entrepreneurship. *Entsiklopediya gumanitarnykh nauk [Encyclopedia of the Humanities]*. No. 3: 245–246. (In Russ.)
- Radaev V.V. (2005) *Economic Sociology*. Moscow: GU-VSHE. (In Russ.)
- Radaev V.V. (2003) The concept of capital, forms of capital and their conversion. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost' [Social sciences and modernity]*. No. 2: 5–16. URL: <http://ecsocman.edu.ru/ons> (accessed 11.02.2023). (In Russ.)
- Ross L., Nisbett R. (2000) *Man and the situation*. Moscow: Aspect Press. (In Russ.)
- Sartre J.-P. (1989) *Existentialism is humanism. Twilight of the Gods*. Comp. and the general ed. of A.A. Yakovlev. Moscow: Politizdat: 319–344. (In Russ.)
- Sawyer D.O. (1978) Review Essay: Social Roles and Economic Firms: The Sociology of Human Capital. *American Journal of Sociology*. Vol. 83. No. 5: 1259–1270.
- Schtompka P. (2009) Everyday life is in the focus of attention. A new turn in sociology. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*. No. 8: 3–13. (In Russ.)
- Shkaratan O.I., Bondarenko V.A., Krelberg Yu.M., Sergeev N.V. (2003) *Social stratification and its reproduction in modern Russia*. Moscow: GU-VSHE. (In Russ.)
- Schultz T.W. (1961) Investment in human capital. *American Economic Review*. Vol. 51 (1): 1–17.
- Schultz T.W. (1972) *Human Resources*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Sorensen A.B. (2000) Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology*. Vol. 105. No. 6 (May): 1523–1558.
- Starovoitenko A.D. (2022) (De)subjectivation of employees in the warehouse space of the marketplace: digital dictation or industrial bazaar. *Inter [Inter]*. Vol. 14. No. 3: 55–77. (In Russ.)
- Tikhonova N.E. (2006) Resource approach as a new theoretical paradigm in stratification studies. *Ekonomicheskaya sociologiya [Economic Sociology]*. Vol. 7. No. 3: 11–26. (In Russ.)
- Thomas W.I., Thomas D.S. (1928) *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: A.A. Knopf.
- Tomaskovic-Devey D., Thomas M., Johnson K. (2005) Race and the Accumulation of Human Capital across the Career: A Theoretical Model and Fixed-Effects Application. *American Journal of Sociology*. Vol. 111. No. 1: 58–89.
- Wilson F., Tienda M., Wu L. (1995) Race and Unemployment: Labor Market Experience of Black and White Men, 1978–1988. *Work and Occupations*. Vol. 22: 245–270.

Received: 09.09.20. Final version: 19.01.23. Accepted: 14.02.23.