

Оригинальная статья / Original article

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-242-252>**Здоровье как показатель биологического человеческого капитала работника****Ю. Г. Быченко¹** ✉

¹ Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации
ул. Московская 158, г. Саратов 410012, Российская Федерация

✉ e-mail: e-mail: pikhtelea.a@bk.ru

Резюме

Актуальность. Россия вступает в очередную фазу развития, где повышается значимость не только образовательных, но и физических способностей человека. Последние все в большей степени проявляются как биологический человеческий капитал.

Цель – раскрытие сущности и содержания биологического человеческого капитала современного работника.

Задачи: рассмотреть различные теоретические подходы к раскрытию понятия биологического человеческого потенциала и капитала, уточнить авторский подход к раскрытию их современной сущности; проанализировать некоторые данные авторского социологического исследования, выявить характеристики, формы проявления и параметры оценки биологического человеческого капитала; уточнить механизмы, обеспечивающие сохранение и развитие здоровья как процесса накопления биологического человеческого капитала современного работника.

Методология. Методологической базой исследования являются общетеоретические методы анализа, а также специфический метод социологического опроса.

Результаты. Теоретическая гипотеза о том, что здоровье представляет собой базовый параметр биологического человеческого капитала работника, подтверждено результатами анализа эмпирических данных. Биологический человеческий капитал первоначально проявляется в уровне здоровья работника. Экономическое проявление данной формы человеческого капитала осуществляется в качестве и количестве инвестиций в сохранение здоровья.

Выводы. В результате анализа положений социологических теорий уточнено содержание категории «биологический человеческий капитал». Выявлены показатели оценки данного явления: универсальные (через диагностику уровня здоровья работника), экономические (анализ инвестиций в сохранение здоровья); комплексные (исследование количества и качества задействованных в хозяйственной организации физических способностей работников); обобщающие (выявление тенденций формирования и реализации фонда здоровья, рост/падение инвестиций, направленных на сохранение и развитие здоровья работника и его семьи). Доказано, что здоровье трудоспособного человека представляется в двух формах – наследственной и приобретенной, а также является основным показателем его биологического человеческого капитала.

Ключевые слова: здоровье; биологический человеческий капитал; образовательный человеческий капитал; человеческий потенциал; работник; трудовой коллектив.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Быченко Ю. Г. Здоровье как показатель биологического человеческого капитала работника // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 5. С. 242–252. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-242-252>.

Поступила в редакцию 05.08.2022

Принята к публикации 12.09.2022

Опубликована 14.10.2022

© Быченко Ю. Г., 2022

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2022; 12(5): 242–252

Health as an Indicator of an Employee's Biological Human Capital

Yuri G. Bychenko¹ ✉

¹ Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation
158 Moskovskaya Str., Saratov 410012, Russian Federation

✉ e-mail: pikhtev.a@bk.ru

Abstract

Relevance. Russia is entering the next phase of development, where the importance of not only educational, but also physical abilities of a person is increasing. The latter are increasingly manifested as biological human capital.

The purpose is to reveal the essence and content of the biological human capital of a modern employee.

Objectives: to consider various theoretical approaches to the disclosure of the concept of biological human potential and capital, to clarify the author's approach to the disclosure of their modern essence; to analyze some data of the author's sociological research, to identify the characteristics, forms of manifestation and parameters of the assessment of biological human capital; to clarify the mechanisms that ensure the preservation and development of health as a process of accumulation of biological human capital of a modern employee.

Methodology. The methodological basis of the research is general theoretical methods of analysis, as well as a specific method of sociological survey.

Results. The theoretical hypothesis that health is a basic parameter of the biological human capital of an employee is confirmed by the results of the analysis of empirical data. Biological human capital initially manifests itself in the level of health of the employee. The economic manifestation of this form of human capital is carried out in the quality and quantity of investments in the preservation of health.

Conclusions. As a result of the analysis of the provisions of sociological theories, the content of the category "biological human capital" has been clarified. The following indicators have been identified for assessing this phenomenon: universal (through diagnostics of the employee's health level), economic (analysis of investments in health preservation); complex (study of the quantity and quality of physical abilities of employees involved in the economic organization); generalizing (identification of trends in the formation and implementation of the health fund, growth/decline of investments aimed at preserving and developing health employee and his family). It is proved that the health of an able-bodied person is represented in two forms - hereditary and acquired, and is also the main indicator of his biological human capital.

Keywords: health; biological human capital; educational human capital; human potential; employee; labor collective.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Bychenko Yu. G. Health as an Indicator of an Employee's Biological Human Capital. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2022; 12(5): 242–252. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-242-252>.

Received 05.08.2022

Accepted 12.09.2022

Published 14.10.2022

Введение

На современном этапе становления рыночных отношениях весь ход общественного развития проявляется в человеческом измерении. Необходимо комплексное совершенствование человеческого капитала работников. Это обусловлено несколькими причинами. Во-первых, содержание социально-экономи-

ческой реформы и логика процесса формирования правового государства России, нацеленного на переход от социальной государственной политики, основанной на всеобщей опеке, к политике, обеспечивающей условия саморазвития биологической формы трудовых акторов. Во-вторых, становление гражданского общества определяет снижение админи-

стративного регулирования, а также вмешательства в реализацию процессов развития человеческого капитала трудоспособного населения в целом, а также отдельных профессиональных групп. В-третьих, трудовая деятельность определяет существенный рост как физического, так и психологического здоровья акторов. Последнее объективно все чаще на практике рассматривается как базовый показатель биологического человеческого капитала современной хозяйственной организации. Между тем в условиях современной России отсутствует четкая стратегия создания условий комплексного саморазвития биологического человеческого капитала современного работника. Целевые социальные программы носят, как правило, закрытый характер и ориентированы на реализацию мероприятий только в рамках отдельных трудовых организаций. Поэтому сегодня необходима постановка и решение следующих задач: 1) теоретическое обоснование и уточнение сущности биологического человеческого капитала трудового субъекта; 2) уточнение эмпирической основы исследования; 3) раскрытие показателей оценки биологического человеческого капитала трудоспособного населения.

Материалы и методы

Современного работника необходимо рассматривать не только как носителя некоторого набора способностей к реализации трудовой деятельности, но и как носителя комплекса специальных образовательных и биологических характеристик, проявляющихся как формальный человеческий капитал. Г. Беккер подчеркивает, что человеческий капитал проявляется в нескольких формах и представляет собой социальную реализацию инвестиций в субъект труда. «Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве,

расходы на здравоохранение, миграцию и поиски информации о ценах и доходах» [1, с. 1-2]. Здесь человеческий капитал проявляется как двойственная система: культурный человеческий капитал, система интеллектуальных потребностей и способностей, образованности, навыков, качеств, которые «используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью» [2, с. 18]. Биологический человеческий капитал характеризуется здоровьем, физическими способностями к реализации всякой деятельности, в т. ч. и трудовой. В данном контексте можно рассматривать комплекс социальных институтов здравоохранения, образования, спорта как механизм внешнего воздействия, обеспечивающий не только сохранение, но и развитие общественно необходимых физических характеристик человека труда (как носителя биологического человеческого капитала). Здесь не только играют важную роль перечисленные социальные институты, но и ранее накопленный материальный и человеческий потенциал в сферах духовного воспроизводства. Данные компоненты также необходимо рассматривать как факторы развития человеческого капитала, его физической формы. Т. Баландина отмечает, что данная форма капитала, с одной стороны, является результатом функционирования широкого перечня факторов, к которым уместно отнести не только общепринятые институты (здравоохранение, образование, спорт), но и новый набор в виде денег, здоровьесберегающей культуры, социальных и экономических условий жизнедеятельности семьи, а также «время», затраченное на получение оптимального потребления [3]. Конкретизирует данный подход С. Боулс. Он доказывает, что формирование биологического человеческого капитала всегда отражает реализацию финансовых вложений, связанных с инвестициями либо

непосредственно в человека, либо в механизмы развития в качестве современного созидательного, а также и общественно важного ресурса [4]. По сути, инвестиции представляют собой первооснову здоровьесбережения, а значит, и восстановления биологической составляющей человеческого капитала [5]. Необходимо учитывать не только организационный, культурный, социальный, экономический, но и временной, инвестиционный контекст вложения в механизмы здравоохранительного, образовательного, досугового совершенствования здоровья индивидуумов [6].

Таким образом, человеческий капитал включает в себя не только совокупность навыков, специализированных знаний, профессиональных умений работника, но и его физические свойства, потенциальные трудовые возможности человека. Базовая основа последнего – здоровье, определяющее возможность всякого социального действия, в т. ч. и профессионального. Государственные и личные инвестиции в потенциал трудоспособного населения проявляются как образовательные и здравоохранительные финансовые вложения [7]. Доход, получаемый от данных инвестиций работником, условно делится на доход на имеющийся образовательно-профессиональный (профессиональные знания, умения, навыки) и биологический (здоровье, физические способности) потенциал. По сути, биологический человеческий капитал внешне проявляется как здоровье, физические способности реализовывать всякие действия и имеет для субъектов труда первоочередное значение. Ведь при условии частичной или полной потери потенциала здоровья разрушается не только система физических способностей к деятельному труду, но и профессиональный образовательный потенциал индивида. В результате совокупный человеческий капитал субъекта труда, как правило, практически сразу «обнуляется».

Развитие, а в последующем накопление биологического человеческого капитала представляют собой процесс задействования в общественной системе воспроизводства физических способностей субъектов к выполнению социальных трудовых действий в контексте их количественной, а также качественной определенности. Развитие биологического человеческого капитала определяет процесс сохранения, а также приумножения здоровья индивидов. Накопление данного капитала необходимо связывать с реализацией трудовой деятельности, а также получением выгоды в форме дохода. Уточним, что носителем накопленного биологического капитала является субъект труда, т. е. совокупности работников, использующих свои физические способности с целью получения выгоды, дохода. Отметим, что данный субъект труда – это конкретные совокупности трудоспособных людей, работающие и получающие доход в форме заработной платы. Условно можно разделить биологический человеческий капитал на две части: наследственную (наследственная предрасположенность человека к сохранению и развитию здоровья), а также приобретенную (результат функционирования системы здравоохранения, отдыха и спорта).

Биологический человеческий капитал, как и все иные формы капитала, подвержен процессу морального и физического износа. Последний ускоряется по мере старения субъекта труда. В этой связи необходимо подчеркнуть, что потеря здоровья и смерть представляют собой процесс обесценивания инвестиций в здоровье как форму биологического человеческого капитала человека труда.

Эмпирическая основа исследования – это социологическое полуструктурированное интервью «Формирование человеческого капитала современного предприятия» (n = 11, 2022 год), которое

проведено среди менеджмента хозяйственных организаций Саратовской области.

Результаты и их обсуждение

Ряд современных ученых предлагают универсальные методики оценки различных форм человеческого капитала, важнейшие из которых связываются с уровнем образования, профессионализма и здоровья человека [8; 9]. Обосновывается рост значения не только профессионального образования, но и здоровья как показателя социально-экономической ценности всякого субъекта труда [10]. Данные методологические подходы имеют широкую теоретическую базу.

Так, еще Л. Туроу доказывает, что всякая форма человеческого капитала включает в себя универсальные характеристики человека труда, важнейшими из которых являются не только образование, но и вся система социального просвещения. «Все общества хотят создать индивидуума с определенными будущими биологическими и интеллектуальными возможностями и предпочтениями» [11, с. 104]. Общество рассчитывает на выгоду от реализации инвестиционных проектов в здоровье и образование человека, потому что последние позволяют изменить будущее, а также текущее состояние дел.

При данном подходе именно здоровье, а также инвестиции в здоровье представляют собой показатель оценки биологического человеческого капитала. Рассматривать биологический человеческий капитал можно в расширительном и обобщенном контексте, диагностировать его как ценностное отражение некоторого комплекса качественных характеристик здоровья человека труда и прежде всего его биологических способностей, как особенных экстраординарных потенциальных возможностей, выделяющих человека среди других людей, не только приобретенных им в результате реализации жизнедеятельности, но и дарованных

ему «природой, богом, судьбой» [12, с. 43]. Данные биологические способности в новых условиях являют собой существенный фактор, который внешне проявляется как результат вложений в систему здравоохранения, реализации конструктивных условий для физического развития человека труда, прогрессивного обновления его биологического генофонда.

Поэтому разная по направленности поддержка системы здравоохранения, спорта, создание оптимальных условий самосовершенствования на всех уровнях жизнедеятельности работника связаны, а также определяют направления формирования его биологического человеческого капитала. Ценностная диагностика здоровья как основы физических способностей человека труда – это важнейший показатель развития биологического человеческого капитала. При этом отметим недопустимость отрыва оценки здоровья от образования и образовательных процессов. Важно признать, что здоровье есть результат образовательного накопления в системе физической культуры и спорта. Ведь образовательные профессиональные изменения человека определяют его физическое и интеллектуальное развитие как в социальной сфере и быту, так и в экономической с определенной долей специфики.

Таким образом, анализ научных разработок показывает, что физическое здоровье представляет собой не только социальный показатель биологического человеческого капитала, но и определяет дифференцирующие процессы в физико-генетическом компоненте стратификационной системы общества. Расширенное воспроизводство физического здоровья является не только основой биологического человеческого капитала доиндустриального общества [13], но и имеет периферийный характер современного социально-экономического пространства

информационного (нового) общества [14].

Данные выводы подтверждаются целым рядом современных концепций. В. Немоляев представляет профессиональную составляющую биологического человеческого капитала [15]. А. Пихтелев обосновывает его культурную форму [16]. Д. Курдюков раскрывает процессы капитализации инвестиций в здоровье субъектов труда [17]. А. Савенко констатирует необходимость рассматривать развитие биологического капитала человека как инструмент мотивации труда [18; 19]. Интегрирует универсальные конструкции в единый массив социальной адаптации капитального ресурса акторов Н. Кузнецов [20]. Несложно заметить, что биологический компонент человеческого капитала в современных условиях по-прежнему выступает комплексным индикатором развития здоровья, способностей, физической культуры, мотивации трудоспособного населения. Здесь биологический человеческий капитал надо рассматривать абстрактно от политико-идеологического контекста. Важно осуществлять непосредственную оценку, проектирование, прогнозирование как социальных, культурных, так и экономических аспектов его воспроизводства [21].

На основе вышеизложенного теоретического анализа можно сделать вывод о том, что базовые показатели оценки человеческого капитала включают в себя не только образование (образовательный человеческий капитал), но и здоровье (биологический человеческий капитал). Воспроизводство здоровья трудоспособного человека необходимо рассматривать как важнейший показатель его биологического трудового потенциала. Процесс развития образовательного, а также биологического капитала схожи. Они влияют на дифференциацию трудоспособного населения общества. При этом професси-

онализм, а также карьера представляют собой факторы динамики как образовательного, так и биологического человеческого капитала в условиях современного информационного общества. Биологический капитал определяет существенную роль не только в воспроизводстве экономической структуры, но и поддерживает установленную социально значимую иерархию в рамках реконверсии как символических, так и стоимостных его форм.

Данные предположения подтверждаются и результатами эмпирического исследования «Формирование человеческого капитала современного предприятия». По данным социологического полуструктурированного интервью, в современных условиях все в большей степени образование как форма образовательного человеческого капитала дополняется здоровьем как формой биологического человеческого капитала. Существенно возрастает значение биологического человеческого капитала работников хозяйственной организации. В этой связи респондент К. И. (муж., 49 лет, менеджер) отмечает, что *«...в современных организациях зеркально отражается ситуация по капитализации инвестиций в человеческий капитал по России в целом. Ежегодно существенно возрастает состав инвестиций не только в профессиональное образование, но и в здоровье как базовый показатель биологического человеческого капитала субъектов труда»*. Респондент К. К. (муж., 52 года, менеджер): *«Низкий уровень инвестиций в здоровье, а значит, и в развитие физических способностей – вот причина низкого уровня производительности труда в России»*. Респондент К. П. (жен., 54 года, начальник отдела кадров) заявляет, что *«...при потере здоровья вообще не может идти речи о наличии какой бы то ни было формы человеческого капитала работника»*.

Можно сделать вывод о том, что в современных условиях здоровье опреде-

ляет базовую определенность человеческого капитала в целом. Оно аккумулирует физические способности, что и представляет собой фактор всякой жизнедеятельности и трудовой активности субъекта труда. Последнее, безусловно, определяет потенциальные возможности роста эффективности труда, а значит, и доступ к профессии и карьерному росту.

Респонденты указывают на основные параметры оценки биологического человеческого капитала. Респондент Н. П. (муж., 64 года, руководитель подразделения) констатирует, что «...оценивать биологический человеческий капитал необходимо в универсальной форме – через диагностику уровня здоровья работника, в экономической форме – через уровень инвестиций в сохранение здоровья. Данный подход дополняется респондентом К. К. (муж., 52 года, менеджер), предлагающим «...оценивать биологический человеческий капитал через количество и качество задействованных в организации физических способностей работников для выполнения трудовых операций».

В обобщающем контексте осуществляется попытка респондента А. В. (муж., 39 лет, менеджер) обосновать необходимость диагностики биологического капитала через общий показатель «фонда здоровья – совокупность инвестиций организации, направленных государством или предприятием на сохранение и развитие здоровья». Респондент К. П. (жен., 54 года, начальник отдела кадров) предлагает применить расширенный состав показателей оценки биологического человеческого капитала: «Инвестиционные вложения в здоровье не только непосредственного работника, но и членов его семьи. При этом семейный бюджет работника важно рассматривать как экономическое проявление биологического человеческого капитала семьи и одновременно предприятия (где он работает)». Необходимо согласиться в том, что

инвестиции не только в образование, здоровье вообще, но и создание социальных, моральных, экономических культурных условий расширенного потребления всех членов семьи работника, условий для рождения, воспитания и образования детей как будущих носителей профессионального потенциала представляет собой биологический человеческий капитал современной организации.

Выводы

В современных условиях человеческий капитал имеет две базовые формы проявления – образовательную (результат инвестиций в образование человека, рост его знаний, умений и навыков) и биологическую (результат инвестиций в здравоохранение, спорт, быт человека, сохранение и развитие его здоровья, физических способностей осуществлять всякую трудовую деятельность). Государство, хозяйственные организации, конкретные индивиды, вкладывая денежные средства, аккумулируют социальные инвестиции в течение всей жизнедеятельности субъекта труда. Последние позволяют работникам сохранять и накапливать образовательный и биологический капитал как экономически полезную ценность, позволяющую им не только получать доход в виде заработной платы, но и обеспечивать доступ к власти, экономическим дивидендам (премиям и дополнительным трудовым выплатам).

Носителем биологического человеческого капитала является работник как представитель единого субъекта труда общества (совокупность трудоспособного населения, работающая, а также получающая основную и дополнительную (премиальную) заработную плату; часть последней внешне проявляется как вознаграждение за использование биологического человеческого капитала работника).

Таким образом, здоровье трудоспособного человека является основным по-

казателем его биологического человеческого капитала. Последний условно можно рассматривать на двух уровнях: наследственной, а также благоприобретенной. На протяжении всей жизнедеятельности индивидум вкладывает деньги в восстановление здоровья. При этом происходит износ его биологического человеческого капитала. С возрастом ускоряется процесс износа здоровья, смерть можно рассматривать как полный износ здоровья, обесценение биологического человеческого капитала человека труда.

Оценка биологического человеческого капитала может осуществляться в нескольких формах: универсальной (диагностика уровня здоровья работника); экономической (анализ инвестиций в сохранение здоровья); комплексной (исследование количества и качества задействованных в организации физических способностей работников для выполнения трудовых операций); обобщающей (выявление тенденций формирования и реализации фонда здоровья, рост/падение инвестиций, направленных на сохранение и развитие здоровья работника и его семьи).

Инвестиции (вложения, определяющие охрану и восстановление здоровья) могут быть способны лишь к некоторому ограниченному восстановлению и развитию биологической формы человеческого капитала человека. Ее главное предназначение – увеличить период активной жизнедеятельности индивида. Несложно заметить, что инвестиции в систему быта, здравоохранения и спорта направлены на повышение состава времени непосредственной формальной трудовой деятельности индивида. Последнее должно, с одной стороны, увеличить общий состав трудоспособного времени работника, с другой – ускорить оборот времени использования биологического человеческого капитала. В этой связи отметим, что общественная система здравоохране-

ния осуществляет не только социальный контроль состояния здоровья трудоспособного населения, но и разрабатывает проекты, направленные на сохранение, а также улучшение здоровья. Здесь реализуется важнейшая общественная функция здравоохранения по восстановлению, укреплению, а также накоплению биологического человеческого капитала. Современная система здравоохранения обеспечивает рост общего количества труда, осуществляемого различными профессиональными группами работников за счет снижения заболеваемости, падения смертности, роста физических потребностей и возможностей трудоспособного населения.

В рамках общей системы здравоохранения формируется в человеке труда физиологический потенциал жизненных деятельных возможностей. Поэтому и концентрацию затрат, определяющих качество медицинского, санитарного, гигиенического обслуживания работников, можно рассматривать как совокупный стоимостной фонд здоровья индивидов. Последний выполняет не только функцию восстановления, но и частичного роста и трудового накопления биологического человеческого капитала.

Инвестиции в систему образовательной культуры, медицины, спорта создают условия восстановления здоровья и одновременного развития физического человеческого потенциала работников. Если данное развитие максимально приближено к требованиям общественных хозяйственных систем, то создаются условия его трудового накопления. По сути, все механизмы, обеспечивающие сохранение и развитие здоровья, определяют процесс накопления биологического человеческого капитала и призваны, с одной стороны, минимизировать потери времени нетрудоспособности, с другой – исключить в результате профилактических мероприятий легкие хронические заболевания, с

третьей – создать возможности улучшения физического самочувствия индивида, с четвертой – создать экономические условия для воспроизводства его семьи, рождения, воспитания, образования детей. Поэтому можно констатировать, что здоровье является основным показателем

биологического человеческого капитала работника. При этом сохранение, улучшение, развитие здоровья определяют стержень процесса формирования биологического человеческого капитала работника, трудового коллектива, трудоспособного населения общества.

Список литературы

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research: Distributed by Columbia University Press, 1964. 187 p.
2. Быченко Ю. Г. Показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2000. № 1. С. 3-18.
3. Баландина Т. М., Пихтильев А. М. Социальное неравенство в воинских коллективах // Социальное неравенство современности: новая реальность научного осмысления: материалы VI Международной научной конференции / отв. ред. С. Г. Ивченков. Саратов: Саратовский источник, 2018. С. 353-357.
4. Harbison F. H. The Strategy of Human Resources Development in Modernizing Economics // Education and the Economics of Human Capital. London, 1971. P. 214-247.
5. Essays in the Economics of Crime and Punishment / G. S. Becker, W. M. Landes [et al.]. New York: Columbia University Press for the NBER, 1974. 268 p.
6. Верховин В. И. Затратно-компенсационные модели трудового поведения // Социологические исследования. 1993. № 2. С. 108-116.
7. Голубева П. О. Управление человеческим капиталом предприятия как важный источник его развития. URL: <http://www.nbene.narod.ru>manage/fmanage7.htm> (дата обращения: 17.06.2022).
8. Быченко Ю. Г., Пихтелёв А. М. Развитие человеческого потенциала в оценках военнослужащих // Власть. 2019. № 1. С. 209-216.
9. Пихтелёв А. М., Абрамов А. П. Современное состояние уровня жизни российских военнослужащих: результаты эмпирического исследования // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. Т. 11, № 1. С. 164–175.
10. Пихтелёв А. М. Развитие физического потенциала военнослужащих // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2019. Вып. 2 (54). С. 153-157.
11. Thurow L. Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc., 1970. 145 p.
12. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. Koln: Kiepenheuer und Witsch, 1964. P. 1-180.
13. Быченко Ю. Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России. Саратов: Колледж, 2000. 168 с.
14. Быченко Ю. Г. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. 532 с.
15. Петренко Т., Егорова И., Коваленок С. Исследование человеческого капитала как фактора экономического роста. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 88 с.
16. Пихтелёв А. М. Духовно-культурное развитие деятельностного человеческого потенциала военнослужащих // Alma mater. 2019. № 4. С. 62-65.
17. Курдюков Д. Н. Военнослужащий как субъект здоровьесберегающего поведения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 12. С. 52-55.
18. Савенко А. А., Быченко Ю. Г. Совершенствование мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. Т. 13, № 3. С. 58-71.

19. Савенко А. А., Немоляев В. В. Профессиональное развитие как фактор трудовой мотивации работников // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1. С. 219-223.
20. Кузнецов Н. И. Совершенствование управления социально-культурной адаптацией курсантов военного института // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 12. С. 52-55.
21. Воробьев В. А., Кристиневиц С. А. Институциональная эффективность развития человеческого капитала: измерение и направления повышения // Белорусский экономический журнал. 2012. № 1. С. 44-51.

References

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York, National Bureau of Economic Research, Distributed by Columbia University Press, 1964. 187 p.
2. Bychenko Yu. G. Pokazatel' chelovecheskogo kapitala [Indicator of human capital]. *Chelovecheskie resursy = Human Resources*, 2000, no. 1, pp. 3-18.
3. Balandina T. M., Pikhtilev A. M. [Social inequality in military collectives]. *Sotsial'noe neravenstvo sovremennosti: novaya real'nost' nauchnogo osmysleniya. Materialy VI Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii* [Social inequality of modernity: a new reality of scientific understanding. Materials of the VI International Scientific Conference]; ed. by S. G. Ivchenkov. Saratov, Saratov Source Publ., 2018, pp. 353-357. (In Russ.)
4. Harbison F. H. The Strategy of Human Resources Development in Modernizing Economics. Education and the Economics of Human Capital. London, 1971, pp. 214-247.
5. Becker G. S., Landes W. M., eds. Essays in the Economics of Crime and Punishment. New York, Columbia University Press for the NBER, 1974. 268 p.
6. Verkhovin V. I. Zatrato-kompensatsionnye modeli trudovogo povedeniya [Cost-compensation models of labor behavior]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Research*, 1993, no. 2, pp. 108-116.
7. Golubeva P. O. Upravlenie chelovecheskim kapitalom predpriyatiya kak vazhnyi istochnik ego razvitiya [Human capital management of an enterprise as an important source of its development]. Available at: <http://www.nbene.narod.ru>manage/fmanage7.htm>. (accessed 17.06.2022)
8. Bychenko Yu. G., Pihtilev A. M. Razvitie chelovecheskogo potentsiala v otsenkakh voennosluzhashchikh [The development of human potential in the assessments of military personnel]. *Vlast' = Power*, 2019, no. 1, pp. 209-216.
9. Pikhtilev A. M., Abramov A. P. Sovremennoe sostoyanie urovnya zhizni rossiiskikh voennosluzhashchikh: rezul'taty empiricheskogo issledovaniya [The Current State of the Standard of Living of Russian Military Personnel: Results of an Empirical Study]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2021, no. 11(1), pp. 164-175.
10. Pihtilev A. M. Razvitie fizicheskogo potentsiala voennosluzhashchikh [Development of the physical potential of military personnel]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo = Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N. I. Lobachevsky*, 2019, is. 2 (54), pp. 153-157.
11. Thurow L. Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1970. 145 p.
12. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. Koln: Kiepenheuer und Witsch, 1964, pp. 1-180.
13. Bychenko Yu. G. Problemy formirovaniya chelovecheskogo kapitala v Rossii [Problems of human capital formation in Russia]. Saratov, College Publ., 2000. 168 p.
14. Bychenko Yu. G. Innovatsionnyi mekhanizm ustoichivogo razvitiya chelovecheskogo kapitala [Innovative mechanism of sustainable development of human capital]. Moscow, LAP Lambert Academic Publishing, 2011. 532 p.

15. Petrenko T., Egorova I., Kovalenok S. Issledovanie chelovecheskogo kapitala kak faktora ekonomicheskogo rosta [Study of human capital as a factor of economic growth]. Moscow, LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 88 p.
16. Pihtelev A. M. Dukhovno-kul'turnoe razvitie deyatel'nostnogo chelovecheskogo potentsiala voennosluzhashchikh [Spiritual and cultural development of the active human potential of military personnel]. *Alma mater*, 2019, no. 4, pp. 62-65.
17. Kurdyukov D. N. Voennosluzhashchii kak sub"ekt zdorov'esberegayushchego povedeniya [A serviceman as a subject of health-saving behavior]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennyye nauki = Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*, 2020, no. 12, pp. 52-55.
18. Savenko A. A., Bychenko Yu. G. Sovershenstvovanie motivatsii sluzhebno-trudovoi deyatel'nosti voennosluzhashchikh natsional'noi gvardii Rossiiskoi Federatsii [Improving the motivation of service and labor activity of servicemen of the National Guard of the Russian Federation]. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk = Central Russian Bulletin of Social Sciences*, 2018, vol. 13, no. 3, pp. 58-71.
19. Savenko A. A., Nemolyaev V. V. Professional'noe razvitie kak faktor trudovoi motivatsii rabotnikov [Professional development as a factor of labor motivation of employees]. *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi yuridicheskoi akademii = Bulletin of the Saratov State Law Academy*, 2017, no. 1, pp. 219-223.
20. Kuznetsov N. I. Sovershenstvovanie upravleniya sotsial'no-kul'turnoi adaptatsiei kursantov voennogo instituta [Improving the management of socio-cultural adaptation cadets of the Military Institute]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennyye nauki = Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*, 2021, no. 12, pp. 52-55.
21. Vorobyev V. A., Kristinevich S. A. Institutsional'naya effektivnost' razvitiya chelovecheskogo kapitala: izmerenie i napravleniya povysheniya [Institutional efficiency of human capital development: measurement and directions of improvement]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal = Belarusian Economic Journal*, 2012, no. 1, pp. 44-51.

Информация об авторе / Information about the Author

Быченко Юрий Григорьевич, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры гуманитарных и социальных наук, Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, г. Саратов, Российская Федерация,
e-mail: bychenkoug@gmail.com,
ORCID: 0000-0003-2094-6453

Yuri G. Bychenko, Dr. of Sci. (Sociological), Professor, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences, Saratov Military Order of Zhukov of the Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation, Saratov, Russian Federation,
e-mail: bychenkoug@gmail.com,
ORCID: 0000-0003-2094-6453