

Оригинальная статья

УДК 316.5

<http://doi.org/10.32603/2412-8562-2024-10-3-66-74>

## Значимость человеческого капитала в жизни корпорации: влияние руководителей на динамику социальной среды

**Елена Александровна Камышина**

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»  
им. В. И. Ульянова (Ленина), Санкт-Петербург, Россия,  
kamyshina.elena@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0673-1344>*

**Введение.** Цель статьи состоит в анализе влияния руководителей и их человеческого капитала на социальную среду корпорации, предлагается инструментарий для такого анализа, изучаются факторы формирования человеческого капитала. Актуальность работы обусловлена практическим применением сетевых методов исследования с использованием метода глубинного интервью. Результатом применения таких методов является анализ качеств руководителей, влияющих на выстраивание наиболее положительных социально-структурных отношений в корпорации и способствующих развитию ее человеческого капитала, что имеет важное значение для общества.

**Методология и источники.** При разработке методологии использовались работы социологов, посвященные ценностям (М. Вебер, Т. Парсонс, Ф. Теннис, П. Бурдье, В. А. Ядов) и теории сетевого человеческого капитала (П. П. Дерюгин, С. А. Кравченко, С. А. Дятлов). Были применены результаты исследований Н. Е. Тихоновой, С. А. Солнцева, М. Гольцмана и других ученых, касающиеся роли руководителей в российском обществе. Кроме метода глубинного интервью, методология исследования базировалась на концепции «решетка менеджмента», выявляющей стиль работы руководителя через его самооценку.

**Результаты и обсуждение.** Данная статья – это прикладное исследование, раскрывающее роль человеческого капитала руководителей в жизни корпорации и его влияние на социальную среду. Оно подтверждает ключевую значимость человеческого капитала и социального института корпораций для формирования общественной структуры и экономического развития, а также предлагает практические рекомендации для управления корпорациями с акцентом на развитие человеческого капитала.

**Заключение.** Человеческий капитал руководителей существенно влияет на взаимодействие внутри и вовне корпорации и на социальную динамику общества в целом. Развитие компетенций, навыков и ценностей руководителей играет ключевую роль для успеха корпораций и общества. Социальная составляющая жизнедеятельности корпораций ориентирована на производство посредством удовлетворения социальных потребностей, что подчеркивает центральное значение человеческого капитала и его влияние на социальную структуру общества.

**Ключевые слова:** ценности, социальный институт корпорации, корпорация, человеческий капитал, руководители, социально-структурные отношения, социальная динамика

**Для цитирования:** Камышина Е. А. Значимость человеческого капитала в жизни корпорации: влияние руководителей на динамику социальной среды // ДИСКУРС. 2024. Т. 10, № 3. С. 66–74. DOI: 10.32603/2412-8562-2024-10-3-66-74.

© Камышина Е. А., 2024

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 License.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.



Original paper

## The Importance of Human Capital in the Life of a Corporation: the Influence of Managers on the Dynamics of the Social Environment

**Elena A. Kamyshina**

*Saint Petersburg Electrotechnical University, St Petersburg, Russia,  
kamyshina.elena@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0673-1344>*

**Introduction.** The purpose of the article is to analyze the influence of managers and their human capital on the corporate social environment, offering tools for such analysis and studying the factors of human capital formation. The relevance of the work is determined by the practical application of network research methods using the in-depth interview method. The result of using such methods is the analysis of the qualities of managers that influence the building of the most positive socio-structural relations in the corporation and contribute to the development of the human capital of the corporation, which is important for society.

**Methodology and sources.** In developing the methodology there were used the works of sociologists devoted to values (M. Weber, T. Parsons, F. Tennis, P. Bourdieu, V.A. Yadov) and the theory of network human capital (P.P. Deryugin, S.A. Kravchenko, S.A. Dyatlov) were used. The results of research by N.E. Tikhonova, S.A. Solntsev, M. Goltzman and others on the role of leaders in Russian society were used. In addition to the in-depth interview method, the research methodology was based on the concept of "Management Grid", which reveals the work style of a manager through his self-assessment.

**Results and discussion.** This article is an applied research that reveals the role of human capital of managers in the life of a corporation and its impact on the social environment. It confirms the key importance of human capital and the social institution of corporations for the formation of social structure and economic development, and offers practical recommendations for corporate management with an emphasis on the development of human capital.

**Conclusion.** The human capital of managers significantly affects the interaction inside and outside the corporation and the social dynamics of society as a whole. The development of leadership competencies, skills and values plays a key role for the success of corporations and society as a whole. The social component of the life activity of corporations is focused on production by meeting social needs, which emphasizes the central importance of human capital and its impact on the social structure of society.

**Keywords:** values, social institution of a corporation, corporation, human capital, managers, socio-structural relations, social dynamics

**For citation:** Kamyshina, E.A. (2024), "The Importance of Human Capital in the Life of a Corporation: the Influence of Managers on the Dynamics of the Social Environment", *DISCOURSE*, vol. 10, no. 3, pp. 66–74. DOI: 10.32603/2412-8562-2024-10-3-66-74 (Russia).

**Введение.** Статья является продолжением исследования человеческого капитала руководителей корпораций. Автор рассматривает эту социологическую категорию как «совокупность ценностных установок, знаний, навыков и умений руководителя, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей внешней среды посредством создания клиентоориентированной внутренней среды корпорации на основе такого социального взаимодействия, которое приносит корпорации ренту, доход и прибыль и обеспечивает интеграцию корпорации с внешней средой и дальнейшее развитие социума. А также интегрирует, мобилизует, мотивирует, формирует солидарность сотрудников корпорации в процессе этой дея-

Значимость человеческого капитала в жизни корпорации: влияние руководителей на динамику социальной среды 67  
The Importance of Human Capital in the Life of a Corporation: the Influence of Managers on the Dynamics of the...

тельности» [1, с. 18]. По классическому подходу Т. Шульца, человеческий капитал формируется как на природной основе, так и в результате целенаправленного развития: «Все человеческие способности являются врожденными или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющих его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [2, р. 13]. Цель статьи состоит в анализе и выводах о влиянии руководителей и их человеческого капитала на внутреннюю и внешнюю социальную среду корпорации. Научная новизна заключается в предложении инструментария для анализа влияния человеческого капитала руководителей корпорации на социальную среду и в изучении факторов, влияющих на формирование человеческого капитала руководителей корпорации. Актуальность статьи в практическом применении сетевых методов исследования человеческого капитала при использовании метода глубокого интервью и контент-анализа. Результатом применения таких методов является анализ качеств руководителей, влияющих на выстраивание наиболее положительных социально-структурных отношений в корпорации. Также подтверждается значимость и влияние человеческого капитала руководителей корпорации на динамику социальной среды. Роль человеческого капитала руководителя в корпорации рассматривается как «пусковой механизм», центральный элемент формирования и развития человеческого капитала экономических организаций корпораций, которым в свою очередь отводится ключевое место в экономике [3], где они выступают в качестве ведущих акторов развития человеческого капитала страны в целом [4]. Корпорация, благодаря своим определенным свойствам, обуславливает развитие человека, включенного в систему корпоративных отношений, что позволяет рассматривать ее в качестве одного из факторов социализации [5]. Наконец, социальный институт корпораций играет важную роль в обществе, и понимание роли человеческого капитала и человеческого капитала руководителей в управлении корпорацией имеет широкое общественное значение.

**Методология и источники.** Для разработки методологии основного исследования автор обращался к фундаментальным социологическим теориям относительно ценностей (М. Вебер, Т. Парсонс, Ф. Теннис, П. Бурдьё, В. А. Ядов), а также к теоретическим положениям подхода к сетевому человеческому капиталу (П. П. Дерюгин, С. А. Кравченко, С. А. Дятлов). Основные идеи о роли и влиянии руководителей на социальную структуру современного российского общества опираются на исследования Н. Е. Тихоновой, С. А. Солнцева, М. Гольцмана и др. Также было уделено внимание пониманию социального взаимодействия внутри корпорации (Е. С. Силова, Д. С. Ощепкова, Т. А. Даниловских и др.). В основном в исследовании корпорация понималась в историческом контексте как группа лиц, объединенных общностью профессиональных или сословных интересов [4] и (как представлено в Гражданском кодексе Российской Федерации) как юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган в соответствии с п. 1 ст. 65.3 Гражданского кодекса [6].

Методологическое основание методики исследования строилось на идее Блейка–Мойтона, определяемое как «решетка менеджмента», где стиль работы выявляется на основе опроса самого руководителя. В отличие от этой идеи, в настоящем случае осуществлено попарное сравнение данных руководителей организации с различным первичным образова-

нием и респондентами-сотрудниками как носителями различного образования, т. е. применялся корреляционный анализ двух групп качеств – деловых и коллективистских. Таким образом, появлялась возможность анализа сетей отношений. Помимо этого, контент-анализ результатов глубинных интервью позволил выявить неочевидные человеческие характеристики, принципы деятельности и глубинные ценности руководителей корпораций.

**Результаты и обсуждение.** Данная статья представляет собой прикладное практическое исследование, которое раскрывает значимость человеческого капитала руководителей в контексте жизни корпорации и его влияние на динамику социальной среды под воздействием руководителей. Исследование подтверждает ключевую роль человеческого капитала руководителей и социального института корпораций в формировании общественной структуры и экономического развития.

По мере развития корпораций как общественного института роль корпоративных лидеров также меняется и обновляется в сторону увеличения важности и значимости их социального влияния – способности воздействовать на социальную структуру и отношения внутри корпорации. Руководители корпораций, можно сказать, развивают свой человеческий капитал через свою практическую деятельность, что является одним из основных факторов создания и развития корпораций как отдельного общественного института. В связи с этим необходимо уделить внимание развитию таких навыков и умений руководителей, как лидерство, управление изменениями, коммуникация, корпоративное управление и социальная ответственность. Именно эти навыки востребованы в современном обществе.

По результатам исследования Е. А. Свердlikовой [7], показательными данными для характеристики современной российской деловой культуры и характеристики лояльности персонала организации стали такие ценности, как трудолюбие и преобладание моральных форм мотивации над материальными. В результате анализа 15 глубинных интервью с руководителями частных корпораций Санкт-Петербурга удалось выявить основные ценности, которые чаще всего упоминались ими. На рисунке представлено процентное соотношение среди наиболее часто называемых. Также были указаны такие ценности, как любовь, дружба, верность, искренность, доброта, взаимовыручка, общий результат, качество, удовольствие от работы, ценность имеющегося, надежность, люди, порядочность, мир во всем мире, гармония, понимание своих желаний, интерес к жизни, открытость, предприимчивость, смелость. Но эти ценности имеют незначительный процент, поэтому не включены в итоговую диаграмму.



В ходе глубинного интервью были обсуждены несколько тем, а именно семья, уровень образования и отношение к образованию, социальные факторы, которые повлияли или влияют на руководителя, личностные качества и ценностные ориентиры. Затем был проведен контент-анализ, благодаря которому удалось сформулировать качества, помогающие руководителю корпорации быть не просто руководителем, а лидером; выделить ключевые задачи современного руководителя; выделить персональные качества, которые помогают руководителю эффективно действовать на своей должности. Исследование человеческого капитала предполагает не только изучение деловых качеств личности руководителя, но и его коммуникативные, коллективистские, личностные и другие качества и характеристики [8]. В ходе анализа было выделено 9 респондентов (таблица), чьи ответы наиболее полно раскрывают поставленные цели.

Информация о респондентах  
Information about respondents

Респондент	Должность	Отрасль	Образование
Респондент 1	Директор направления	Образование	Высшее гуманитарное, управленческое
Респондент 2	Руководитель инженерной службы	Энергетика	Неполное высшее техническое
Респондент 3	Руководитель направления	Образование	Высшее гуманитарное
Респондент 4	Генеральный директор	Полиграфия	Высшее техническое
Респондент 5	Генеральный директор	Строительство	Высшее управленческое
Респондент 6	Руководитель отдела	Информационные технологии	Высшее техническое
Респондент 7	Генеральный директор	Группа компаний	Высшее военное, управленческое
Респондент 8	Генеральный директор	Логистика	Высшее военное, управленческое
Респондент 9	Генеральный директор	Образование	Высшее гуманитарное, управленческое

**Качества, помогающие быть лидером.** Среди ответов респондентов можно выделить тренды на вдохновляющее лидерство, команду и доверие, целеустремленность.

Респондент 1: «Воля и трудолюбие помогли мне быть лидером»; «Целеполагание обязательно присутствует в моей жизни»; «Важное качество руководителя – терпение».

Респондент 2: «Если люди мне доверяют, то я им могу доверять так же. Потому что они знают, что я делаю для них все. Это будет зеркально. И на любые запросы мне ответят добром и никогда не подведут»; «Коллектив – это люди, которые доверяют мне и которым доверяю я. Для меня это родные люди».

Респондент 3: «Я – человек, который не руководит, а, скорее, вдохновляет».

Респондент 6: «Ты чувствуешь, что помогаешь людям развиваться, если даешь достаточно сложные, но не слишком сложные задачи, если даешь много, но не слишком много ответственности»; «Здорово быть тем, кто делает жизнь других комфортнее и осмысленнее»; «Люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов. Готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану».

Респондент 7: «Для меня важно готовить команду, быть личным примером, взаимодействовать в команде, помочь. Важно уважать друг друга, как в семейной жизни. Не бывает идеальной модели, но надо ценить друг друга и недостатки».

Респондент 8: «Ценность дружбы, ценность взаимоотношения с людьми, преданность, доверие. Это помогло нам развиваться. Основой нашей компании является как раз вот эта дружба».

Респондент 9: «Уделять достаточно времени каждому подчиненному. Я считаю, что это важно и для развития, достижения целей, вдохновения и мотивации»; «При грамотной команде в подчиненных всегда есть опора, всегда есть уверенность, что озвученная задача подхватится и будет реализована».

Можно сделать вывод, что руководители частных корпоративных организаций готовы инвестировать в своих подчиненных, в свою команду. Готовы развивать человеческий капитал, реализуя свой человеческий капитал руководителя. Также поддерживается тренд на вдохновляющий стиль мотивации, что способствует развитию человеческого капитала всей корпорации и социума в целом.

**Задачи современного руководителя.** При проведении интервью в том числе обсуждались вопросы реализации управленческих компетенций. В частности то, какие цели и задачи стоят перед современным руководителем. Можно выделить несколько важных задач, которые отмечали респонденты: достижение целей, развитие команды и персональное развитие сотрудников, организация процесса.

Респондент 1: «Для меня всегда была очень важна команда»; «Задача первая даже в менеджменте – это воспитать личность, а уже потом профессиональные знания».

Респондент 2: «Как руководитель я должен обеспечить все возможное для того, чтобы мой коллектив работал в нормальных условиях, с получением всех своих льгот, оплат, медицинским обслуживанием».

Респондент 4: «Неважно, что и как ты делаешь, главное, чтобы цели были достигнуты».

Респондент 5: «Грамотно организованный рабочий процесс – залог слаженной работы всей команды и, как следствие, бодрое руководство, располагающее достаточным временем для развития своей компании».

Респондент 7: «Не идти на сделку со своей совестью, не наступать своей совестью на горло. Те базовые ценности, которые у нас заложены: бизнес не ради денег, а ради общего дела. Это наша идеальная цель, задача главная»; «Чтобы человек шел с радостью на работу, член команды (сотрудник) бежал на работу, а потом с радостью шел домой, что дома у него все хорошо, чтобы он делился, как у него на работе»; «Для нас самое главное – не обмануть своих клиентов, тех людей, которые нам верят».

Респондент 8: «Хочется, чтобы они (сотрудники) были профессиональнее, были умнее меня. Сейчас я уже больше работаю над собой как над коучем, над человеком, который что-то дает этим людям. Я считаю, что это другой уровень взаимоотношения с людьми».

Респондент 9: «При любом взаимодействии в команде есть ощущение собственной значимости, экспертности с подчиненными, которые стремятся развиваться. Для меня лично, мне нравится видеть, как мои подчиненные растут, и я считаю, что в этом есть моя заслуга»; «Нужно убедиться, что ты сам можешь это делать. Тот вопрос, с которым я живу: “Все ли ты сам сделал для того, чтобы был другой результат?”».

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие и достижение целей – это залог успешности команды и корпорации в целом. Снова подтверждается мысль о том, что руководители готовы реализовывать свой человеческий капитал и развивать человеческий капитал корпорации.

**Персональные качества.** В процессе бесед обсуждались и вопросы персональных навыков, качеств, ценностных установок, которые сформировали личность руководителя. Человече-

ский капитал – это особая форма отношений человека с окружающей действительностью, отношений, направленных на использование всех своих потенциалов – совокупности свойств, способностей и характеристик личности, основанных на знаниях, навыках и умениях в интересах производства и воспроизводства чего-либо [9]. Помимо ценностей, которые были перечислены, можно выделить еще ряд личных качеств, способствующих реализации человеческого капитала руководителей: ответственность, лояльность, готовность вовлекаться и развиваться.

Респондент 3: «Относительно работы у меня всегда очень ответственное отношение к своему делу. Если я за что-то берусь, то надо сделать это максимально хорошо и качественно»; «Работа – это трудолюбие, не трудоголизм. Для меня работой всегда была моя жизнь».

Респондент 5: «Я несу ответственность за своих людей и персонал. Я прекрасно для себя осознаю всю полноту ответственности по отношению к персоналу. Не имеет значения, находимся мы на работе или отправились на корпоратив. По итогу любого мероприятия я буду спокоен только в том случае, если буду точно знать, что все благополучно добрались до дома, не испытывают никаких проблем/трудностей».

Респондент 7: «Мне нравится быстрая усваиваемость, лояльность, мобильность во всем. Та искренность, которая есть, она чувствуется».

Респондент 8: «Нужен подход к каждому сотруднику, требуется какое-то убеждение, коммуникация»; «Мне нравится вдохновлять людей и своими какими-то действиями, советами приносить пользу обществу. Я в этом ловлю кайф, драйв и исходя из этого действую»; «У меня не просто цель пользоваться сотрудником как ресурсом. Мне хочется, чтобы он чего-то добился в компании и чтобы его жизнь удовлетворяла. Если я вижу, что кто-то ходит и вроде бы хорошо все делает, но у него плохое настроение, то я хочу разобраться. Я пытаюсь это исправить, дать толчок, направление»; «Жизненная позиция – постоянно с самим собой соревноваться. Мне нравится постоянно чего-то добиваться в жизни. Благодаря этому я живу. Мне хочется, чтобы я дал семье максимум, бизнесу максимум. Я хочу, чтобы я был эффективен для самого себя. Все, что от меня зависит лично, я хочу это по максимуму использовать».

Итак, невозможно быть руководителем без участия в развитии, решения проблем и взаимоотношений внутри корпорации и вовне. Признание роли, места и целей реализации человеческого капитала в развитии социума становится одним из важных индикаторов не только по его значимости и успешности, но и как показатель перспективности и устойчивости корпорации, социума [10]. И высказывания респондентов это подтверждают. Именно такие персональные ориентиры способствуют созданию социально ориентированной, эффективной, работоспособной среды в корпорации и за ее пределами.

**Заключение.** Статья является прикладным практическим исследованием, раскрывающим значимость человеческого капитала руководителей в контексте жизни корпорации и его влияние на динамику социальной среды под воздействием руководителей. Основываясь на систематическом анализе современной литературы, научных статей и эмпирических данных, были исследованы два аспекта: роль человеческого капитала руководителей и роль социального института корпораций в формировании общественных отношений, социальных структур и экономического развития в современном обществе. Анализируя исследования в этой области, было обращено особое внимание на руководителей, которые выступают ключевыми фигурами в сфере социальной ответственности, формирования ценностей и установления партнерских отношений сразу в двух сферах взаимодействия: внутренней и внешней среде корпорации.

В исследовании отмечается важность обладания высоким уровнем человеческого капитала руководителями, что способствует укреплению единства ценностей внутри организации и созданию благоприятной среды для ее деятельности, развития ее человеческого капитала. В итоге данное исследование подтверждает ключевую роль человеческого капитала руководителей корпорации в формировании общественной структуры и экономического развития. Полученные результаты предлагают практические рекомендации для управления корпорациями, ориентированными на развитие человеческого капитала, а именно использование методов вдохновляющей мотивации сотрудников, развитие их человеческого капитала, формирование устойчивого результата деятельности за счет командной работы и взаимопомощи.

Данное исследование имеет научную значимость и актуальность, поскольку способствует развитию теории и практики в области социологии, а также обеспечивает основу для дальнейших исследований в области социальной динамики, социальных институтов и процессов с применением методов сетевого анализа, глубинного интервью и контент-анализа.

Человеческий капитал руководителей и социальный институт корпорации являются взаимосвязанными и взаимообусловленными конструктами. Развитие компетенций, навыков и ценностных ориентаций руководителей имеет критическое значение для успешного функционирования и эволюции корпораций, а также для общества в целом. Социальная составляющая жизнедеятельности корпораций ориентирована на производство посредством удовлетворения социальных потребностей, что подчеркивает центральное значение человеческого капитала и его влияние на социальную структуру общества.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Камышина Е. А. Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношений (на примере корпораций Санкт-Петербурга): дис. ... канд. социол. наук / СПбГУ. СПб., 2022.
2. Schultz T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. NY: The Free Press, 1971.
3. Сидорова Л. Е., Сидоров С. В., Шарафутдинов Р. Я. О системном анализе динамики человеческого капитала национальной экономики // Системный анализ в проектировании и управлении: сб. науч. тр. XXIII Междунар. науч.-практич. конф., ч. 3, СПб., 10–11 июня 2019 г. / СПбПУ. СПб., 2019. С. 34–44.
4. Худобко Е. В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала // Вестн. Брян. гос. ун-та. 2011. № 3. С. 206–211.
5. Патутин Н. А. Корпорация как фактор социализации сотрудников // Науковедение: интернет-журнал. 2016. Т. 8, № 6: 118EVN616.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/28916ee0bbdf24214da0c780cd7ad21d728f37a4/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/28916ee0bbdf24214da0c780cd7ad21d728f37a4/) (дата обращения: 12.02.2024).
7. Сverdlikova E. A. Традиции российского бизнеса и корпоративный патриотизм // Вестн. МГУ. Сер. 18. Социология и политология. 2017. Т. 23, № 2. С. 116–136.
8. Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции // Вестн. МГИМО-Университета. 2010. № 6 (15). С. 15–25.
9. Ценности и человеческий капитал сотрудников корпорации: опыт сетевой диагностики / П. П. Дерюгин, Л. А. Лебединцева, О. В. Ярмак, Р. А. Травин // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, № 4. С. 10–25. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-1.
10. Гришанова Е. М. Корпоративная культура современного предпринимательства // Инновации и инвестиции. 2014. № 11. С. 123–126.

### **Информация об авторе.**

**Камышина Елена Александровна** – кандидат социологических наук (2023), ассистент кафедры социологии и политологии Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), ул. Профессора Попова, д. 5Ф, Санкт-Петербург, 197022, Россия. Автор 44 научных публикаций. Сфера научных интересов: человеческий капитал, руководители, сетевой анализ, ценности, социальные институты, социальные процессы, социальные группы и общности.

*О конфликте интересов, связанном с данной публикацией, не сообщалось.  
Поступила 21.03.2024; принята после рецензирования 12.04.2024; опубликована онлайн 24.06.2024.*

### **REFERENCES**

1. Kamyshina, E.A. (2022), "Socio dynamics of human capital of corporate managers and its role in the formation of social and structural relations (On the example of Saint-Petersburg corporations)", Can. Sci. (Sociology) Thesis, SPbSU, SPb., RUS.
2. Schultz, T.W. (1971), *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*, The Free Press, NY, USA.
3. Sidorova, L.E., Sidorov, S.V. and Sharafutdinov, R.Ya. (2019), "About system analysis of the best practices of managing human capital and investment opportunities of the financial system", *System analysis in design and management*, SPb., RUS, June 10–11, 2019, pp. 34–44.
4. Khudobko, E.V. (2011), "Features of the formation and properties of human capital", *The Bryansk State Univ. Herald*, no. 3, pp. 206–211.
5. Patutina, N.A. (2016), "Corporation as a factor of employee socialization", *Internet-zhurnal "Naukovedenie"* [Internet J. "Science Studies"], vol. 8, no. 6: 118EVN616.
6. "Civil Code of the Russian Federation (part one) dated Nov. 30, 1994 N 51-FZ (as amended on July 24, 2023)", *Consultant Plus*, available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (accessed 12.02.2024).
7. Sverdlikova, E.A. (2017), "Traditions of Russian business and corporate patriotism", *Moscow State Univ. Bulletin. Ser.18. Sociology and Political Science*, vol. 23, no. 2, pp. 116–136.
8. Kravchenko, S.A. (2010), "Formation of network human capital: methodological outlines of the concept", *MGIMO Review of International Relations*, no. 6 (15), pp. 15–25.
9. Deryugin, P.P., Lebedintseva, L.A., Yarmak, O.V. and Travin, R.A. (2020), "Values and human capital of the employees of the corporation: experience in network troubleshooting", *Research Result. Sociology and management*, vol. 6, no. 4, pp. 10–25. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-1.
10. Grishanova, E.M. (2014), "Corporate culture of modern entrepreneurship", *Innovation and investment*, no. 11, pp. 123–126.

### **Information about the author.**

**Elena A. Kamyshina** – Can. Sci. (Sociology, 2023), Assistant Lecturer at the Department of Sociology and Political Science, Saint Petersburg Electrotechnical University, 5F Professor Popov str., St Petersburg 197022, Russia. The author of 44 scientific publications. Area of expertise: human capital, managers, network analysis, values, social institutions, social processes, social groups and communities.

*No conflicts of interest related to this publication were reported.  
Received 21.03.2024; adopted after review 12.04.2024; published online 24.06.2024.*