

*На правах рукописи*

**ЧУЛЬДУМ АЯНА ЭРЕС-ООЛОВНА**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ  
МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (менеджмент)**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук**

**Санкт Петербург – 2021**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный руководитель -** доктор экономических наук, доцент  
**Севек Вячеслав Кыргысович**

**Официальные оппоненты: Яковлева Елена Владимировна**  
доктор экономических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «Омский государственный  
технический университет», заведующая  
кафедрой менеджмента и сервиса

**Редькина Татьяна Марковна**  
кандидат экономических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «Российский государственный  
гидрометеорологический университет»,  
(г. Санкт-Петербург), доцент кафедры  
инновационных технологий управления в  
государственной сфере и бизнесе

**Ведущая организация –** Федеральное государственное бюджетное  
учреждение науки «**Институт проблем  
региональной экономики РАН**»  
(г. Санкт-Петербург)

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года в \_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д.21, ауд. \_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://unecop.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

М.И. Барабанова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** В современных условиях инновационного развития и модернизации экономики можно говорить о том, что в отечественной и зарубежной науке не сложилась единая концепция управления человеческим капиталом в условиях цифровизации социально-экономических отношений и изменения форм и методов взаимодействия между участниками рынка труда, а многообразие применяемых концептуальных подходов и методологических положений значительно усложняет формирование и развитие систем управления человеческими ресурсами с учетом трансформации мировых, национальных и региональных рынков экономических благ и факторов производства.

Объективные сложности сбора и последующей обработки актуальной информации по внедряемым технологиям управления человеческими ресурсами и проблемы количественной оценки их влияния на конечные результаты производственно-хозяйственной деятельности и морально-психологический климат в коллективе во многих случаях не позволяют объективно оценить эффективность управления человеческим капиталом не только в рамках внутренней среды отдельных предпринимательских структур, но и на региональном уровне.

Для Республики Тыва одной из приоритетных целей, в контексте формирования и развития эффективной системы управления человеческим капиталом, остается повышение результативности использования человеческих ресурсов, построение оптимальной системы подготовки и переподготовки кадров для территориального развития с использованием передовых инновационных технологий. В проблемной зоне также остается решение задач по обучению специалистов различного профиля навыкам бизнес-проектирования, оценки эффективности инновационных проектов, формирования бизнес-команды и разработки управленческих мероприятий по реализации региональных проектов, учитывающих специфические особенности Республики. В системе повышения квалификации и переподготовки кадров становится актуальным создание современных образовательных центров, ориентированных на подготовку и апробацию специализированных курсов, проведение междисциплинарных научных семинаров и сезонных (зимних и летних) школ с различными сроками обучения для слушателей не только из числа жителей Республики, но и со всех регионов нашей страны.

Таким образом, актуальность проведенного исследования обусловлена теоретической и практической значимостью изучаемой проблематики, связанной с повышением социально-экономической эффективности управления человеческим капиталом на региональном уровне в стратегической перспективе.

**Степень разработанности научной проблемы.** Существенный вклад в теорию и практику управления человеческим капиталом, формирование и развитие систем управления человеческими ресурсами в условиях инновационных преобразований социально-экономической системы, внесли такие зару-

бежные ученые-мыслители как Э. Брант, М. Вебер, Г. Гант, Р. Дейвас, П. Друкер, Э. Майо, Дж. Муни, Г. Мюнстерберг, Э. Патерсен, А. Райс, Г. Файоль, М. Фоллетт, Г. Форд, Х. Эммерсон, Л. Эпли, и др.

Разработке концептуальных аспектов стратегического управления человеческим капиталом, выявлению факторов, обеспечивающих эффективное взаимодействие рынка образовательных услуг с рынком труда, методам оценки эффективности и результативности использования человеческого капитала посвящены труды таких отечественных авторов как : Гастев А.К., Генкин Б.М., Герасимов К.Б., Горбашко Е.А., Горелов Н.А., Ивлева Е.С., Капелюшников Р.И., Кузнецов С.В., Кузнецов Ю.В., Максимцев И.А., Мау В. А., Мильнер Б.З., Петров А.Н., Подберезкин А.И., Растова И.Ю., Салихов Б.В., Сигов В.И., Третьяк О.А., Уваров С.А., Фирова И.П., Харламов А.В., Шевченко В.Н., Шматко А.Д. и др.

Современные тенденции и актуальные проблемы управления формированием и развитием человеческого капитала на региональном уровне, управленческие инструменты и организационные механизмы повышения эффективности использования человеческого капитала в региональных социально-экономических системах представлены в научных работах таких российских авторов как Алиев И.М, Барабанова М.И., Бездудная А.Г., Булатецкая А.Ю., Гапоненко А.Л., Голубецкая Н.П., Дресвянников В.А., Колесников А.М., Корчагин Ю. А., Кузнецов Ю.В., Мокрова М.Ю., Севек В.К., Спивак В.А., Трофимова Л.А., Харламова Т.Л. и др.

По итогам проведенного исследования можно говорить о том, что в научной литературе ощущается недостаток прикладных исследований, направленных на обоснование организационно-управленческих механизмов взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда в системе регионального социально-экономического комплекса в процессе разработки и внедрения современных стандартов подготовки высококвалифицированных кадров управления, формирование инновационной системы оценки уровня человеческого капитала не только в пределах отдельных предпринимательских структур, но и на региональном уровне с учетом необходимости внедрения современных систем риск-менеджмента и снижения негативного воздействия факторов внешней среды на управленческий процесс по формированию и развитию человеческих ресурсов, адаптивных к модернизации социально-экономической системы и способных к постоянному повышению уровня владения профессиональными навыками и компетенциями посредством дополнительного профессионального обучения и освоения качественно новых умений в области цифровизации производственно-хозяйственных операций с учетом лучших отечественных и зарубежных практик организации трудовой деятельности, выработку методических подходов к проектированию многофункциональной системы подготовки кадров для обеспечения устойчивого регионального роста.

Вышеизложенное определяет актуальность избранной темы диссертационного исследования, определяет его цель и соответствующие задачи.

**Цель диссертационного исследования** заключается в разработке теоретических положений, методологических подходов и практических рекомендаций по формированию и развитию системы управления человеческим капиталом на региональном уровне с учетом использования потенциала инновационных технологий и выработке управленческих решений по снижению риска изменения внешней и внутренней среды, оказывающей влияние на процесс модернизации российской экономике в стратегической перспективе.

Для достижения цели исследования были поставлены, и **решены следующие задачи:**

- исследовать классические и современные научные подходы отечественных и зарубежных авторов относительно специфики управления человеческими ресурсами в контексте инновационных изменений социально-экономической системы, уточнить понятийный аппарат, который может быть использован для характеристики концептуальных подходов к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации экономики и определения особенностей управления человеческим капиталом на уровне региона;

- выявить и охарактеризовать актуальные тенденции и проблемы развития методологических подходов к оценке уровня человеческого капитала в современных условиях с точки зрения необходимости повышения инновационной активности и социальной ответственности субъектов рыночных отношений к процессу подготовки высококвалифицированных кадров в условиях инновационной экономики;

- рассмотреть и оценить потенциальные направления взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала с целью выявления основных факторов повышения эффективности трудовой деятельности и ее трансформации в экономике знаний при учете необходимости соблюдения не только интересов органов государственной власти и предпринимательских структур;

- сформировать и обосновать методические рекомендации по повышению конкурентоспособности человеческого капитала на примере конкретного региона (Республики Тыва) с учетом использования преимуществ внедрения и развития современных инновационных технологий и совершенствования управления человеческими ресурсами;

- предложить прогнозную оценку уровня развития человеческого капитала Республики Тыва в условиях цифровизации российской экономики на основе использования возможной модели формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса.

**Объектом исследования** являются органы государственной власти и предпринимательские структуры, осуществляющие деятельность по формированию и развитию инновационно-ориентированных систем управления человеческим капиталом в условиях модернизации экономики и необходимости повышения уровня взаимодействия между субъектами рыночных отношений в целях обеспечения непрерывности воспроизводства человеческих ресурсов.

**Предметом исследования** являются организационно- управленческие отношения, складывающиеся в процессе эффективного использования человеческого капитала на региональном уровне в условиях необходимости адаптации к изменяющимся условиям внешней среды и активизации развития инновационного процесса во всех сферах экономической деятельности.

**Теоретической основой** исследования являются концептуальные идеи и методологические положения по управлению человеческим капиталом, определяющие порядок и характер инноваций в организации трудовой деятельности и управлении персоналом на уровне предприятий и регионов, представленные в работах современных отечественных и зарубежных ученых и апробированные на различных научно-представительских мероприятиях официального характера.

**Методологической основой исследования** послужили научные диалектические методы, современные подходы к анализу внешней и внутренней среды социально-экономических систем и процессов, основы системного и управленческого анализа, имитационное моделирование, эвристические методы исследования процесса управления человеческим капиталом и другие инструменты, и методы проведения комплексного социально-экономического исследования.

**Информационной базой** являются научные труды зарубежных и российских авторов по тематике управления человеческим капиталом в современной экономической системе, российские нормативно-правовые акты федерального и регионального уровня, регламентирующие стратегическое развитие национальной экономики и определяющие целевые ориентиры в развитии человеческих ресурсов, официальные данные интернет-портала Федеральной службы государственной статистики, Министерства труда и социальной политики Республики Тыва, верифицированные и актуальные материалы, размещенные в сети Интернет.

**Обоснованность научных положений и выводов исследования** определяется тем, что диссертационная работа выполнена с привлечением обширного теоретического и научно-практического материала, ее выводы аргументируются подробным анализом официальных российских и зарубежных первоисточников различного характера, привлечением большого объема научно-исследовательской литературы по проблемам формирования и развития концептуальных подходов к управлению человеческим капиталом в условиях экономики знаний.

**Достоверность результатов исследования** подтверждается использованием в диссертации актуальной и ценностной информации об эффективных методах и инструментах управления человеческим капиталом в условиях регионального развития, а также участием в международных научно-практических конференциях, семинарах и других мероприятиях научно-представительского характера, посвященных проблематике формирования и совершенствования систем управления человеческим капиталом в России на федеральном и региональном уровне.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Область исследования и результаты соответствуют паспорту специальности научных

работников 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), следующим его пунктам: п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

**Научная новизна** заключается в развитии теоретических положений и методологических подходов к формированию и развитию систем управления человеческим капиталом на региональном уровне с учетом ключевых факторов модернизации социально-экономической системы и эволюционного перехода к принципам инновационной экономики.

**Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем**, состоят в следующем:

1. Определены и систематизированы базовые элементы человеческого капитала в контексте использования системного подхода, что позволило уточнить концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации экономики и охарактеризовать ключевые блоки проблем формирования и развития системы управления человеческим капиталом (проблемы неэффективности системы управления человеческими ресурсами; проблемы, препятствующие взаимодействию и эффективному функционированию рынка образовательных услуг и труда; стратегические проблемы внутреннего управления человеческими ресурсами).

2. Обобщены и раскрыты методологические подходы к оценке уровня человеческого капитала, что позволило предложить собственную систему показателей оценки уровня человеческого капитала, в рамках которой эффективность вложений в человеческий капитал выступает как составляющая совокупной эффективности всей системы управления человеческими ресурсами на уровне отдельных предпринимательских структур в устойчивой взаимосвязи с целями и ориентирами устойчивого регионального развития.

3. Предложена и охарактеризована факторная модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала в условиях модернизации современной экономической системы на основе методических подходов к прогнозированию потребности в специалистах высшего и среднего образования и определению перспективных направлений взаимодействия субъектов рынка образовательных услуг и рынка труда на региональном уровне.

4. Разработана и обоснована модель формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса, учитывающая влияние таких факторов как уровень регионального инновационного капитала, регионального интеллектуального капитала, трудового капитала региона и т.д. и позволяющая сформировать концептуальную схему организационного механизма формирования и развития человеческого капитала, в рамках которой учитываются специфические характеристики и особенности человеческих ресурсов.

5. Сформулированы методические рекомендации по совершенствованию управления формированием и развитием человеческого капитала на уровне отдельного региона – Республики Тыва с учетом выявленных особенностей социально-экономического положения региона и ключевых отрицательных и положительных факторов влияния на процесс воспроизводства человеческого капитала в условиях сложной рыночной конъюнктуры и предложена прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала Республики Тыва в долгосрочной перспективе с учетом использования потенциала цифровых технологий и инноваций в сфере управления.

**Теоретическая значимость** исследования состоит в том, что полученные результаты позволяют расширить комплекс знаний об управлении человеческим капиталом и эффективном использовании человеческого потенциала на региональном уровне в условиях модернизации современной российской экономики с целью обеспечения устойчивого экономического роста и улучшения уровня благосостояния населения в долгосрочном периоде стратегического планирования и прогнозирования.

**Практическая значимость диссертационной работы** состоит в том, что проведенное исследование позволит обеспечить эффективное взаимодействие органов государственной власти и предпринимательских структур по вопросам оптимизации подготовки профессиональных кадров для инновационного развития российских регионов в условиях необходимости активизации инновационной деятельности и использования современных технологий управления человеческим капиталом.

**Апробация результатов исследования.** Основные научные результаты по теме исследования были доложены и получили одобрение на научно-практических конференциях международных («XLVIII Международная научная студенческая конференция «Студент и научно-технический прогресс» 10-14 апреля 2010 г. г. Новосибирск, «Психологическое образование: профессиональные и личностные развития учителя в нестабильных условиях» Кызыл 30 июня – 02 июля 2010 г., «XX Международная научная конференция «Технологическое предпринимательство и коммерциализация инноваций в инвестиционно-строительной сфере (Часть I)» 1-2 ноября 2018 г. г. СПб.), всероссийских («По пути к возрождению: теория и практика управления в условиях перехода России на инновационный путь развития» СПб. 2010 г., «Стратегическое планирование в регионах и городах России: Посткризисный мир и новый этап стратегирования» СПб., «Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы» 28 июня – 1 июля 2010 г., г. Горно-Алтайск) и региональных («Региональная олимпиада по менеджменту среди студентов экономических специальностей» 23 апреля 2010 г. ХГУ им. Н.Ф. Катанова г. Абакан, ЕНПК студентов, посвященной «году Учителя» 23 апреля 2010 г. ТывГУ, г. Кызыл, «Молодежный форум «Лидер» 30 июля – 3 августа 2010 г. Минобрнауки и молодежной политики РТ г. Кызыл, «Молодежь и инновации: опыт, проблемы, перспективы» 11 декабря 2011 г. Минобрнауки молодежной политики РТ, ТывГУ г. Кызыл) уровнях и руководством гранта научного фонда РГНФ и

Правительства Республики Тыва № проекта 11-12-17002 а/Т на тему «Исследование проблем повышения инновационной привлекательности Республики Тыва и ее роль в развитии экономики региона».

**Публикации результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертации изложены в 31 научной работе, в том числе в 12 статьях в научных изданиях, определенных перечнем ВАК. Общий объем публикаций автора по теме диссертации составил 9,5 п. л. (вклад автора 5,2 п. л.).

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Определены и систематизированы базовые элементы человеческого капитала в контексте использования системного подхода, что позволило уточнить концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации экономики и охарактеризовать ключевые блоки проблем формирования и развития системы управления человеческим капиталом (проблемы неэффективности системы управления человеческими ресурсами; проблемы, препятствующие взаимодействию и эффективному функционированию рынка образовательных услуг и труда; стратегические проблемы внутреннего управления человеческими ресурсами).**

Человеческий капитал в условиях модернизации экономики выступает как главный фактор экономического роста и важнейшая ценность в системе государственного управления, развитие и накопление которого требует от конкретного работника и от коллектива значительных затрат.

В структуре человеческого капитала центральное место занимает работник, коллектив работников, команда единомышленников с инновационными идеями, творческим подходом к использованию ресурсного потенциала предпринимательских структур. Интеллектуальный, творческий, личностный потенциал каждого работника при командной системе становится движущей силой прорывных действий по реализации новаций. На региональном уровне человеческий потенциал рассматривается как система накопленных знаний, творческих способностей с человеческими навыками и способностями, прежде всего в прорывных направлениях. При этом физический, духовный потенциал выступает как один из элементов человеческого капитала. Взаимодействуя в системе управления человеческим капиталом все вышеперечисленные элементы находятся в процессе развития и нацелены на достижение результативных показателей.

Выявленные в ходе исследования проблемы формирования и развития системы управления человеческим капиталом сгруппированы по следующим направлениям (рисунок 1).

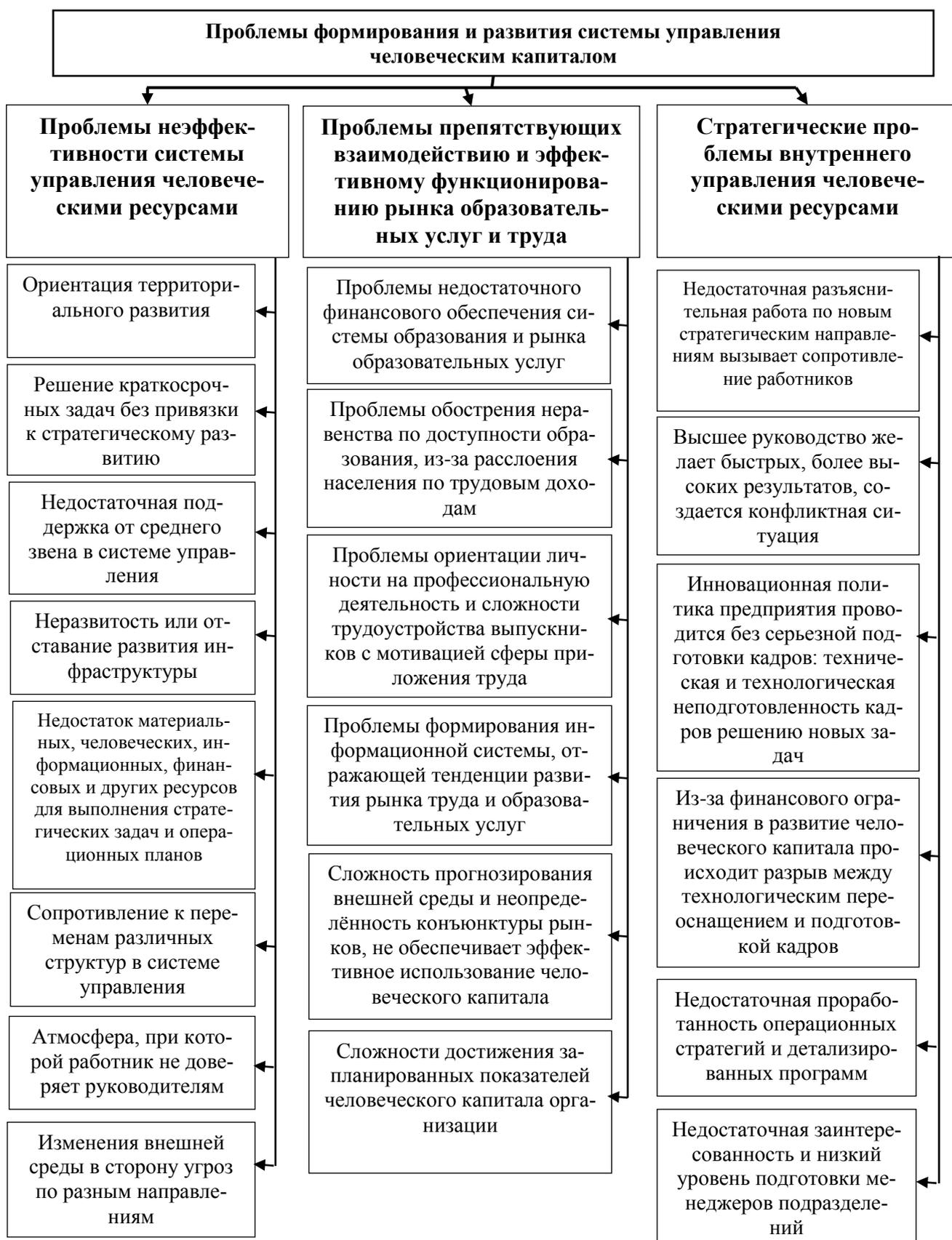


Рисунок 1 - Проблемы формирования и развития системы управления  
человеческим капиталом

Стратегическое управление человеческим капиталом представляет собой разработку стратегической составляющей генеральной стратегии развития предпринимательской структуры, практическое применение которого проводится по следующим направлениям:

- 1) определение проблемы и обоснование необходимости решения управления ресурсами;
- 2) определение целей стратегического управления человеческими ресурсами;
- 3) разработка стратегических разделов общей стратегии развития предпринимательской структуры;
- 4) определение ресурсов необходимых для развития системы управления человеческим капиталом;
- 5) разбивка стратегического плана управления человеческим капиталом по операционным планам;
- 6) реализация стратегической составляющей и операционных планов управления человеческим капиталом;
- 7) контроль за реализацией стратегической составляющей и операционных стратегий управления человеческим капиталом.

**2. Обобщены и раскрыты методологические подходы к оценке уровня человеческого капитала, что позволило предложить собственную систему показателей оценки уровня человеческого капитала, в рамках которой эффективность вложений в человеческий капитал выступает как составляющая совокупной эффективности всей системы управления человеческими ресурсами на уровне отдельных предпринимательских структур в устойчивой взаимосвязи с целями и ориентирами устойчивого регионального развития.**

Процесс модернизации социально-экономической системы с переходом в состояние более высокого уровня включает развитие человеческого капитала с потенциалом роста объемов капитала различных материальных и других производственных ресурсов с обновлением всей системы воспроизводственного процесса. В этих условиях достижение параметров устойчивого развития экономики страны становится результатом развития человеческого капитала. При этом качественная характеристика уровня человеческого капитала обеспечивает ускорение темпов экономического развития. Основным критерием развития человеческого капитала является в значительной степени экономический рост страны и эффективность применяемых инновационных технологий, а устойчивый рост человеческого капитала во многом зависит от уровня эффективности вложений.

В связи с этим количественная и качественная оценка человеческого капитала становится необходимым условием для повышения эффективности всей деятельности организации. На рисунке 2 автором представлена система ключевых показателей, которые могут быть использованы для оценки уровня человеческого капитала в современных условиях.

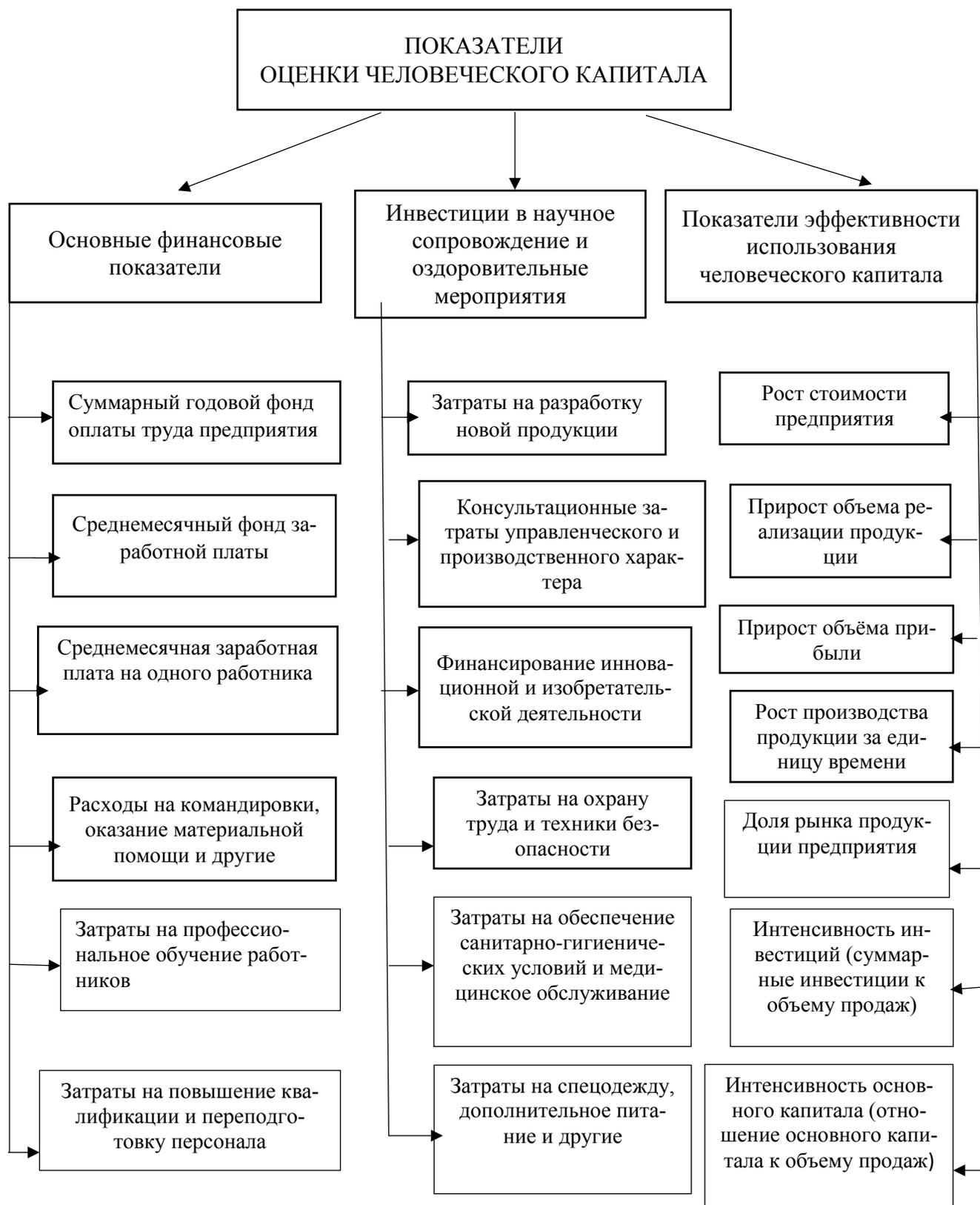


Рисунок 2 – Система основных показателей оценки человеческого капитала

При оценке человеческого капитала наиболее перспективным считается инновационный подход к формированию системы управления персоналом предприятия, а все затраты на обучение, переобучение, подготовку и др. оце-

ниваются, как и инвестиции в человеческий капитал. При таком подходе эффективность результатов работы предприятия (ЭП) можно оценить как доходы предприятия за определенный период минус издержки (И) и умножить на 100.

$$\text{ЭП} = (\text{Д} - \text{И}) * \text{ИЧК} * 100\%, \quad (1)$$

где, Д – доходы предприятия;

И – инвестиции;

ИУР – затраты на персонал предприятия или инвестиции в человеческие ресурсы.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал (ЭИЧК)

$$\text{ЭИЧК} = \frac{\text{Д} - \text{И}}{\text{ИЧК}} \quad (2)$$

Где И – издержки (без затрат капитала)

ИЧК – инвестиции в человеческий капитал

При таком подходе эффективность вложений в человеческий капитал выступает как эффективность всей системы управления персоналом предприятия, а сама система управления персоналом предприятия становится частью финансовых ресурсов предприятия, повышается статус службы в системе управления предприятием.

**3. Предложена и охарактеризована факторная модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала в условиях модернизации современной экономической системы на основе методических подходов к прогнозированию потребности в специалистах высшего и среднего образования и определению перспективных направлений взаимодействия субъектов рынка образовательных услуг и рынка труда на региональном уровне.**

Важнейшим ресурсом из ключевых факторов при формировании новой российской модели экономического развития является эффективное использование человеческого капитала с повышением требований к персоналу и одновременным созданием благоприятных условий для применения экономики знаний, инновационных и информационных технологий, когнитивной экономики и других составляющих человеческого капитала, создавая новую благоприятной среды для развития интеллектуального потенциала.

Разработанная в ходе исследования модель взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда в контексте формирования человеческого капитала (рисунок 3) предусматривает синхронное взаимодействие основных элементов рынка труда таких как спрос, предложение, цены трудовых и образовательных услуг, конкуренция, предпочтения потребителей и другие с рынком образовательных услуг с учетом влияния внешних факторов, таких как демографические, социально-экономические, политические, структурно-экономические и другие. Модель взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда в контексте формирования человеческого капитала обеспечивает воспроизводственные процессы и прирост человеческого капитала в стратегической перспективе.

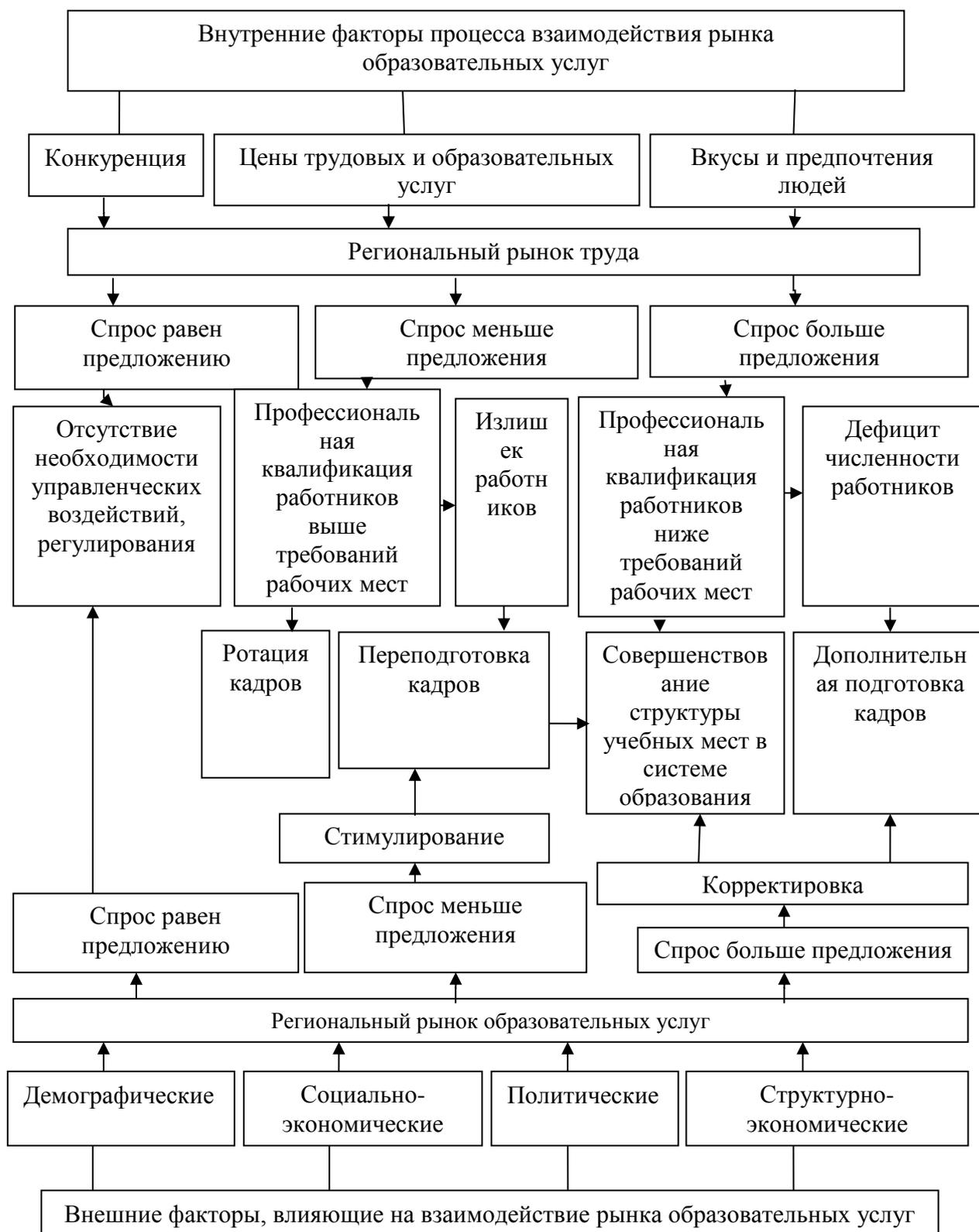


Рисунок 3 – Модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала

В структуре модели формирования человеческого капитала ключевое место занимает экономика знаний, обеспечивающая императивную основу инновационной трансформации всей системы подготовки кадров. При этом важ-

нейшей задачей становится разработка адресных рекомендаций и детализированных планов по всем участникам инновационного процесса: высшим учебным заведениям, работодателям, а также по государственной службе, отвечающей за развитие научно-исследовательской деятельности в процессе территориального развития.

Российская модель экономики знаний, как важнейшая составляющая человеческого капитала, включает и междисциплинарные, комплексные компетенции при формировании новой системы подготовки профессионалов высокого уровня, обеспечивающих российскую экономику новой инновационной продукцией. Отличительной особенностью новой модели экономики знаний можно признать то, что обучение персонала предусматривает участие всех заинтересованных сторон в процессе всей жизни, включая средние школы, высшие учебные заведения, работодателей и представителей государственной власти.

**4. Разработана и обоснована модель формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса, учитывающая влияние таких факторов как уровень регионального инновационного капитала, регионального интеллектуального капитала, трудового капитала региона и т.д. и позволяющая сформировать концептуальную схему организационного механизма формирования и развития человеческого капитала, в рамках которой учитываются специфические характеристики и особенности человеческих ресурсов.**

На региональном уровне человеческий капитал представляет собой важнейший ресурс, обеспечивающий развитие той или иной территории на новой технологической основе. При этом человеческий капитал выступает катализатором для других ресурсов таких как материальные, финансовые, информационные и другие, со своим синергетическим эффектом обеспечивает усиление всех остальных производственных факторов в процессе реализации долгосрочных и краткосрочных целей и операционных программ.

В практической деятельности возникают проблемы, как управлять человеческим капиталом на уровне региона. На уровне страны и регионов до настоящего времени не сформированы концептуальные подходы к управлению человеческим капиталом и недостаточно исследованы основные составляющие возможной модели.

Модель управления человеческим капиталом на региональном уровне представляет собой взаимодействие элементов системы с координацией деятельности методами, правовыми нормами при помощи которых осуществляется накопительные процессы воспроизводства человеческого капитала с качественными и количественными изменениями регионального экономического комплекса (рисунок 4).

Предлагаемая модель регионального управления человеческим капиталом с полученными выходными экономическими результатами целесообразно использовать по важнейшим направлениям регионального развития таким как борьба с бедностью населения и сокращением безработицы.



Рисунок 4 – Модель формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса

Поскольку социально-экономическое развитие и воспроизводственные процессы регионального человеческого капитала во многом взаимосвязаны, то по представленной модели управления человеческим капиталом предполагается поэтапный подход к формированию человеческого капитала.

**5. Сформулированы методические рекомендации по совершенствованию управления формированием и развитием человеческого капитала на**

уровне отдельного региона – Республики Тыва с учетом выявленных особенностей социально-экономического положения региона и ключевых отрицательных и положительных факторов влияния на процесс воспроизводства человеческого капитала в условиях сложной рыночной конъюнктуры и предложена прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала Республики Тыва в долгосрочной перспективе с учетом использования потенциала цифровых технологий и инноваций в сфере управления.

В целях повышения уровня человеческого капитала в Республике Тыва целесообразно провести следующие мероприятия:

- сформировать конкурентоспособную систему образования и работоспособные научные институты, которые способны опережающими темпами решать стратегические задачи;

- совершенствовать систему профессионального образования, обучения, рассчитанную на то, чтобы можно было подготовить квалифицированных специалистов по перспективным направлениям и в соответствии с текущими потребностями производства, и в целом экономики Республики;

- провести технологическую модернизацию системы образования, обеспечив необходимой материально - технической базой, техническими, информационными, финансовыми и другими условиями по мировым стандартам;

- совершенствовать программу развития молодежной науки в Республике с обеспечением социальной, финансовой и другой поддержки молодым ученым до 35 лет;

- создать региональный фонд поддержки и развития важнейших стратегических направлений научной деятельности.

По итогам вышесказанного, автором в таблице 1 представлена прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала Республики Тыва.

Таблица 1

Прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала Республики Тыва

Показатель	2016 г.	2020 г.	2025 г.	2030 г.		2030 г. к 2016 г., %
				инерционный	модернизационный	
Валовый региональный продукт, млн. руб.	52 700	65 600	90 600	128000	146600	242,9
Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	8556	7100	9230	11470	13740	134,0
Доходы, млн. руб.	24475	22620	23213	24593	24593	100,5
Расходы, млн. руб.	23539	22620	23213	24593	24593	100,5
Дефицит (+), профицит (-)	936	0	0	0	0	0
Продолжительность жизни, лет	64,2	66	68,5	71	74	+6,8
Население моложе трудоспособного возраста (от 0-14 лет), тыс. чел.	107,35	114,6	116,9	116,0	118,0	108,0
Доля, %	34	35,4	35,0	33,6		x

Старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	34,31	39,0	43,2	47,0	48,0	137
Доля, %	10,9	12,1	13,0	13,6		x
Рабочая сила, тыс. чел.	124,5	125	128	139,0	143	111,6
Занятые в экономике, тыс. чел.	103,2	105	112,0	125,0	128	121,2
Безработные, тыс. чел.	21,3	20,0	16,0	14,0	10,0	65,7
Уровень безработицы, %	16,6	15,5	12,2	10,1	7	-6,5
Среднедушевые денежные доходы в месяц, руб.	14243	17220	21500	27280	32000	191,5
Среднемесячная заработная плата работника, руб.	29828	33250	38550	46400	50000	155,6

Увеличение человеческого капитала обеспечит приток населения и квалифицированных кадров из других регионов страны за счет инфраструктурных изменений, роста производства и повышения жизненного уровня, что также обеспечит новый импульс инновационному развитию Республики. В значительной степени человеческий потенциал возрастет при реализации стратегических программ по интенсификации сельских поселений за счет организации системы заготовительных производств и перерабатывающих предприятий.

### III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

Система управления человеческим капиталом в отличие от управления персоналом переориентировано с нужд работников на потребности предприятия в рабочей силе, а результаты кадрового менеджмента определяются не имеющимся потенциалом кадров, а проектной потребностью в персонале. В системе управления человеческим капиталом кадровая политика становится активной, дополняя её стратегической составляющей, отходя от пассивной реактивной политики, в результате чего происходит переориентация системы кадрового менеджмента на результаты деятельности, индивидуальную работу с персоналом с прогнозной ориентацией на перспективу.

Модель регионального управления человеческим капиталом представляет собой комплекс элементов, координационных методов, правовых норм, с помощью которых формируются действующие в регионе программные мероприятия по воспроизводственному процессу и накоплению человеческого капитала с количественной и качественной оценкой достигнутых показателей. Предлагаемая модель регионального управления человеческими ресурсами с полученными выходными экономическими результатами может быть использована для решения ключевых проблем регионального развития таким как борьба с бедностью населения и сокращение безработицы.

### IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Chuldum, A.E. Study of the development scenario of the republic of Tuva within the priority development area / A. E. Chuldum, V. K. Sevek, H. B. Barchi, Ch. S. Manchyk-Sut // International Journal of Biology, Pharmacy and

- Allied Science (IJBPAS), October, 2016, 5(10): 2441-2454 - 0,55 п. л. / 0,08 п. л.
2. Чульдум, А.Э. К вопросу о понятиях «регион» и «региональная социально-экономическая система» / А.Э. Чульдум, В.К. Севек // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. - № 26 (257). - С. 10-14. – 0,4 п. л. / 0,2 п. л.
  3. Чульдум, А. Э. Опыт интеграции науки и образования Тувинского государственного университета: проблемы и перспективы развития / А. Э. Чульдум, В. К. Севек, Р. М. Севек // Научное обозрение. – 2014. - № 8 (1). – С. 185-192. - 0,3 п. л. / 0,1 п. л.
  4. Чульдум, А. Э. Инновационный бизнес-план для населения сельских поселений Республики Тыва / А. Э. Чульдум, В. К. Севек, Х. Б. Бадарчи, Ч. Г. Донгак, О. Н. Монгуш // Аграрный вестник Урала. - 2016. - № 2 (144). - С. 93-98. - 0,4 п. л. / 0,1 п. л.
  5. Чульдум, А. Э. Инновационный сценарий развития Республики Тыва в системе территорий опережающего развития / А. Э. Чульдум, Х. Б. Бадарчи, Ч.С. Манчык-Сат // Экономическое возрождение России. – 2016. - № 3 (49). – С. 82-90. - 0,3 п. л. / 0,1 п. л.
  6. Чульдум, А. Э. Исследования сценария развития Республики Тыва в системе территории опережающего развития / А.Э. Чульдум, В.К. Севек, Х.Б. Бадарчи, Р.М. Севек, Ч.С. Манчык-Сат // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2016. - № 6. – С. 43-58. - 0,66 п. л. / 0,16 п. л.
  7. Чульдум, А. Э. Мониторинг и прогноз основных показателей уровня жизни населения Республики Тыва / А.Э. Чульдум, В. К. Севек, А. И. Сотников, Ч. С. Манчык-Сат, А.А. Серээжикпей // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. – Т. 7. - № 7А. – С. 100-119. – 0,83 п. л. / 0,14 п. л.
  8. Чульдум, А.Э. Основные направления повышения уровня жизни населения Республики Тыва: сценарный подход / А. Э. Чульдум, В. К. Севек, Ч. С. Манчык-Сат, А. А. Серээжикпей, А. М. Ооржак // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. – Т. 7. - № 8А. – С. 213-229. – 0,71 п. л. / 0,14 п. л.
  9. Чульдум, А. Э. Подготовка кадров и разработка эффективной системы расширенного воспроизводства знаний (генерации знаний) на региональном уровне / А.Э. Чульдум // Известия Международной академии аграрного образования – 2018. - Выпуск № 40. – С. 125-128. – 0,3 п. л.
  10. Чульдум, А. Э. Основные факторы воспроизводственного процесса человеческого капитала в предпринимательских структурах / А.Э. Чульдум // Вестник гражданских инженеров. – 2019. – № 6 (77). – С. 366-373. – 0,5 п. л.
  11. Чульдум, А.Э. Оценка межрегиональных связей с Красноярским краем и Республикой Хакасия при создании системы управления минерально-сырьевым потенциалом Республики Тыва / А.Э. Чульдум, Х.Б. Бадарчи, В.К. Севек // Экономика и предпринимательство. – 2021. - № 7 (132). – С. 413-418. – 0,9 п.л. /0,3 п.л.
  12. Чульдум, А.Э. Жилищное строительство как фактор развития человеческого капитала региона / А.Э. Чульдум // Управленческий учет. –

**2021. - № 8. – С. 544-556. – 0,6 п.л.**

13. Чульдум, А. Э. Количественная оценка основных тенденций показателя уровня жизни населения Республики Тыва // Материалы ежегодной науч.-практ. конф. ТывГУ / А.Э. Чульдум, В. К. Севек, Ш. Ч. Соян. – Кызыл: Изд-во ТывГУ, 2006. – С. 196-198. - 0,2 п. л. / 0,1 п. л.

14. Чульдум, А. Э. Роль инновационной деятельности на устойчивое развитие экономики региона // Биоразнообразие и сохранение генофонда флоры, фауны и народонаселения центрально-азиатского региона: материалы II-ой Межд. науч.-практ. конф. / А. Э. Чульдум, В. К. Севек. – Кызыл: ТывГУ РИО, 2007. – С. 369-371. – 0,125 п. л. / 0,06 п. л.

15. Чульдум, А. Э. Отличительные характеристики организационно-правовых форм функционирования предприятий (статья) /А. Э. Чульдум, В. К. Севек // Материалы ежегодной науч.-практ. конф. ТывГУ. –Кызыл: Издательство ТывГУ, 2008. – С. 139-142. – 0,17 п. л. / 0,08 п. л.

16. Чульдум, А. Э. Республиканский рынок труда: противоречия экономической активности // Региональные аспекты формирования инновационной экономики: проблемы, перспективы развития: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. / А. Э. Чульдум. – Кызыл: ТывГУ РИО, 2008 – С. 57-60 - 0,17 п.л.

17. Чульдум, А. Э. Региональные особенности экономического развития Республики Тыва в 1991-2000 гг. / А. Э. Чульдум // Материалы ежегодной науч.-практ. конф. ТывГУ – Кызыл: Издательство ТывГУ, 2009. – С. 176-178. - 0,125 п. л.

18. Чульдум, А. Э. Механизм развития инновационной деятельности в Республике Тыва / А. Э. Чульдум, В. К. Севек // Материалы ежегодной науч.-практ. конф. аспирантов и молодых ученых ТывГУ – Кызыл, ТывГУ РИО, 2010. – С. 32 – 33. - 0,04 п. л. / 0,02 п. л.

19. Чульдум, А. Э. Методология исчисления валового регионального продукта / А. Э. Чульдум // Материалы ежегодной науч.-практ. конф. ТывГУ – Кызыл: Издательство ТывГУ, 2010. – С. 219-221. - 0,125 п. л.

20. Чульдум, А. Э. Факторы формирования валового регионального продукта Республики Тыва // Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования: материалы Международной научно-практической конференции / А. Э. Чульдум. – Абакан: Издательство ФГБОУ ВПО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», 2011. – С. 167-168. - 0,04 п. л.

21. Чульдум, А. Э. Инновации как инструмент предпринимательской деятельности // Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования: материалы Международной научно-практической / А. Э. Чульдум. – Абакан: Издательство ФГБОУ ВПО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», 2011. – С. 196-198. - 0,08 п. л.

22. Чульдум, А. Э. Принципы формирования механизма инновационного предпринимательства в регионе / А. Э. Чульдум // Материалы ежегодной науч.-практ. конф. ТывГУ – Кызыл: Издательство ТывГУ, 2011. – С. 193-194. - 0,08 п. л.

23. Чульдум, А. Э. Роль факторов в формировании ВРП / А. Э. Чульдум // Материалы IV-ой ежегодной научно-практической конференции аспирантов

- и молодых ученых ТувГУ – Кызыл, ТувГУ РИО, 2013. – С. 42-45. - 0,2 п.л.
24. Чульдум, А. Э. Особенности рынка труда Республики Тыва / А. Э. Чульдум // Материалы V ежегодной научно-практической конференции аспирантов и молодых ученых ТувГУ – Кызыл: ТувГУ РИО, 2014. –С. 25-26. - 0,08 п. л.
25. Чульдум, А. Э. Формирование инновационной инфраструктуры Республики Тыва // Актуальные проблемы исследования этноэкологических и этнокультурных традиций народов Саяно-Алтая, посвященной 100-летию единения России и Тувы и в рамках реализации мероприятий Программы развития деятельности студенческих объединений: материалы II международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов / А. Э. Чульдум. – Кызыл: ТувГУ РИО, 2014. - С. 143-144. - 0,08 п. л.
26. Чульдум, А. Э. Исследование и прогнозирование потенциала роста жилищного строительства в регионах России / А. Э. Чульдум, Н. В. Чепаченко, В. К. Севек // Азиатский журнал научных и образовательных исследований, Сеульский национальный университет Пресс. – 2015. - № 1 (17). – Том II. – С. 147-158. – 0,5 п. л. / 0,2 п. л.
27. Чульдум, А. Э. К вопросу о возможности создания системы инновационного развития городов в Республике Тыва // Современные тенденции развития науки и технологий: материалы VII Международной научно-практической конференции / А. Э. Чульдум, В. К. Севек. – Белгород: ИП Ткачева Е.П., 2015. - № 7, часть VIII. –С. 113-115. – 0,125 п. л. / 0,04 п. л.
28. Чульдум, А. Э. Совершенствование системы найма персонала // Экономический рост России: проблемы и стратегические перспективы. Сборник статей студентов и магистрантов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 25 мая 2018 г. / А. Э. Чульдум, отв. Ред. д. э. н., профессор М. М. Омаров, составитель к. ф. н. Н. А. Шорохова – В. Новгород, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, 2018. – С. 33-37. – 0,21 п. л.
29. Чульдум, А. Э. Профессиональный рынок труда и проблема конкурентоспособности специалиста в условиях перехода к цифровой экономике // Экономический рост России: проблемы и стратегические перспективы. Сборник статей по результатам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / А. Э. Чульдум, А. Н. Алиев, отв. ред. д. э. н. М. М. Омаров – В. Новгород, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, 2019. – С. 95-100. – 0,25 п. л. / 0,125 п. л.
30. Чульдум А. Э. Прогноз развития человеческого потенциала постсоветского пространства в стратегической перспективе // Технологическое предпринимательство и коммерциализация инноваций в инвестиционно-строительной сфере (Част I): Матер. Межд. XX науч. конф. / А. Э. Чульдум, под ред. заслуженного деятеля науки РФ, заслуженного строителя РФ, д.э.н., профессора А.Н. Асаула. –СПб. ИПЭВ, 2018. – С. 132-137. – 0,25 п. л.
31. Чульдум, А.Э. Взаимодействие образования, науки, бизнеса как инновационной структуры региона / А.Э. Чульдум // Современные технологии управления. – 2021. - № 2 (95). – Номер статьи: 9507. Режим доступа: <https://sovman.ru/article/9507>. – 0,4 п.л.